

1. Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování a názory na jejich řešení ve veřejném mínění

Marta Vohlídalová

Genderové rozdíly v odměňování bývají většinou prezentovány formou statistik vyjadřujících procentuální rozdíl ve mzdách a platech žen a mužů. Taková data jsou klíčová pro možnost srovnání vývoje v čase nebo pro mezinárodní srovnání a monitoring. Nevypovídají však mnoho o tom, jak sami lidé problém nerovného odměňování vnímají, zda jej za problém vůbec považují, jakým faktorům a zdrojům jej přičítají a co si myslí o jeho případném řešení. Tato subjektivní rovina je důležitým aspektem problému nerovného odměňování. Vypovídá o tom, jak je tento problém reálně prožíván a vnímán, a je klíčový zejména pro plánování kroků ke snižování genderového rozdílu v odměňování.

Kapitola vychází z kvantitativního dotazníkového šetření, které bylo realizováno ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění (CVVM) Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., v dubnu 2017 v rámci pravidelného omnibusového šetření. Reprezentativní vzorek zahrnoval 1 032 dotázaných (502 mužů a 530 žen) ve věku nad 15 let. Výběr respondentů a respondentek byl prováděn kvótně na základě proměnných: kraj, velikost místa bydliště, pohlaví, věk a vzdělání. Sběr dat probíhal formou osobních rozhovorů tazatelů a tazatelek s dotazovanými. Vzorek je tedy reprezentativní pro ČR z hlediska výše uvedených kvótních charakteristik.¹

¹ Velikosti vzorků, z nichž vycházejí jednotlivé analýzy v této kapitole, se pochopitelně liší a nedosahují vždy plného souboru 1 032 respondentů a respondentek. Důvodem je, že někteří lidé na některé otázky nechtěli odpovídat, ale zejména to, že různé otázky jsou

První část kapitoly se zaměřuje na osobní zkušenosti lidí s genderovými rozdíly v odměňování, druhá část se věnuje názorům na zdroje těchto rozdílů, třetí část se soustředí na hodnocení jednotlivých opatření na snižování genderového rozdílu v odměňování.

Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování na pracovišti

V české veřejnosti převažuje názor, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou vážným problémem. Tento názor sdílí 69 % dotázaných. Těmi, kdo tento problém pocítují obzvláště palčivě, jsou především ženy – celých 80 % dotázaných žen, ale 56 % dotázaných mužů rozhodně nebo spíše souhlasilo s tvrzením, že je v ČR nerovné odměňování žen a mužů vážným problémem (graf 1). Věk, vzdělání ani ekonomická aktivita dotázaných přitom nehrají statisticky významnou roli. Zdá se tedy, že je tento názor v české veřejnosti sdílen poměrně univerzálně.

Vysoké hodnoty tohoto indikátoru vypovídají o velkém významu, který je tomuto problému v české veřejnosti přikládán, a nepochybně odrážejí i pozornost, která se k tématu v poslední době obrací ze strany politické reprezentace i médií. Lze však předpokládat, že význam, jenž je problému nerovného odměňování veřejností přikládán, do jisté míry reflektuje také relativně časté osobní zkušenosti lidí se mzdovým znevýhodněním.

Mzdové znevýhodnění patří k vůbec nejběžnějším formám znevýhodnění², s nimiž se lidé ve svém pracovním životě setkávají (týkalo se

relevantní pro různé skupiny lidí (např. na některé otázky odpovídali pouze lidé, kteří jsou aktuálně ekonomicky aktivní, na jiné naopak odpovídali lidé, kteří byli v minulosti alespoň jedenkrát zaměstnáni apod.). Výzkumná zpráva ze šetření viz Vohlídalová (2017).

² Byly sledovány zkušenosti se mzdovým znevýhodněním, znevýhodněním v postupu na vyšší pozici, v přijímacím řízení, v typu nabídnuté pracovní smlouvy, v přiznaných pracovních benefitech.

celkem 38 % dotázaných). Častěji je přitom zakoušejí ženy (44 %) než muži (30 %).³

Mzdové znevýhodnění může mít řadu různých důvodů. Většina znevýhodnění, s nimiž se setkávají ženy (nejen) v oblasti mezd, se však (podle jejich hodnocení) odehrává na základě charakteristik, jako jsou pohlaví nebo péče o děti. Takové důvody uvedlo kolem 54 % žen, ale jen 11 % mužů se zkušeností s tímto typem znevýhodnění. Mužů se naopak týká znevýhodnění na základě věku, národnosti nebo etnické příslušnosti, případně kvůli politickým důvodům před rokem 1989 nebo vzdělání (v případě mužů s nízkým vzděláním).

Nejvíce lidí se zkušeností se mzdovým znevýhodněním najdeme v regionech, kde byla v době dotazníkového šetření nezaměstnanost nad 6 %. Zde je mezi ženami zároveň i nejvyšší podíl těch, které uvedly jako příčinu důvody, jako je pohlaví nebo péče o děti. Mezi muži se setkala se mzdovým znevýhodněním přes 45 % dotázaných z regionů s nezaměstnaností nad 6 %, zatímco v regionech s nižší nezaměstnaností se jejich podíl pohyboval jen kolem cca 26–27 %. V případě žen mělo zkušenost se mzdovým znevýhodněním kolem 56 % dotázaných žijících v regionu s nezaměstnaností vyšší než 6 %, přičemž celých 33 % dotázaných z tohoto regionu uvedlo, že bylo znevýhodněno na základě aspektů, jako je pohlaví nebo péče o děti. V případě žen žijících v regionech s nižší nezaměstnaností se podíl těch se zkušeností se mzdovým znevýhodněním snižuje na úroveň mezi 38–45 %, přičemž i podíl respondentek se zkušeností se mzdovým znevýhodněním na základě těchto charakteristik je výrazně nižší – pohybuje se mezi 16–24 %.

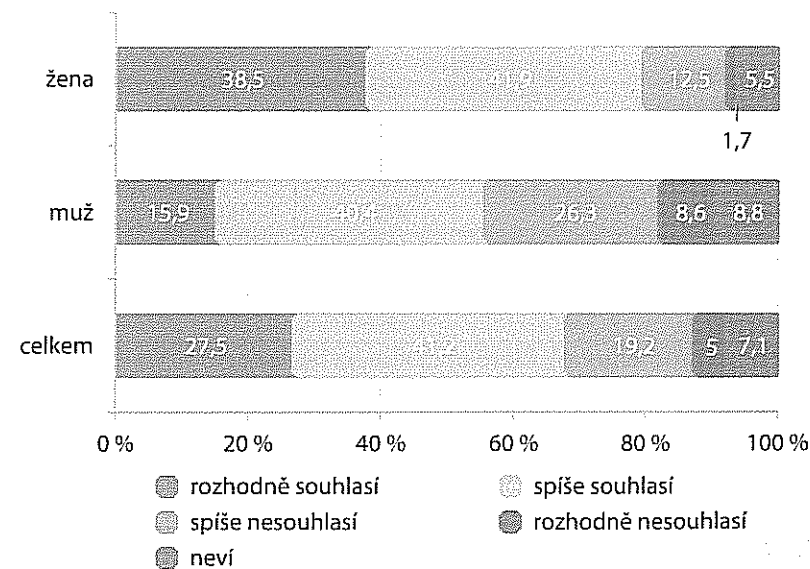
Poměrně častá je zkušenost se mzdovým znevýhodněním mezi lidmi s nízkým vzděláním, přičemž s rostoucím vzděláním se podíl lidí s touto zkušeností snižuje. Mezi muži se se mzdovým znevýhodněním setkala podle jejich vlastních slov 44 % těch se základním vzděláním, 37 % vyučených bez maturity,

³ To je zhruba srovnatelně jako v případě zkušeností se znevýhodněním v postupu na vyšší pozici (37,2 % celkem, 43,8 % žen a 29,7 % mužů), ovšem výrazně více než v případě zkušeností se znevýhodněním při přijímání do zaměstnání (27,5 % celkem, 35,0 % žen a 19,4 % mužů).

26 % se středním vzděláním s maturitou, ale jen 11 % vysokoškoláků a mužů, kteří absolvovali vyšší odbornou školu (dále VOŠ). Mezi ženami se mezi sebou odlišují zejména ženy s maturitou a bez ní. Se mzdovým znevýhodněním se podle vlastních výpovědí setkala kolem 53 % žen se základním vzděláním, 49 % žen se vzděláním středním bez maturity a mezi 39–40 % dotázaných s maturitou a vysokou školou nebo VOŠ. Také v tomto případě (s výjimkou žen se základním vzděláním, kde je hlavní příčinou mzdového znevýhodnění právě nízké vzdělání) byly podle respondentek ve více než polovině případů příčinou znevýhodnění důvody, jako jsou pohlaví nebo péče o děti.

Zkušenosti se mzdovým znevýhodněním, převážně motivovaným důvody, jako je pohlaví nebo péče o děti, tedy patří mezi běžné zkušenosti českých zaměstnankyň, což ovlivňuje obecné vnímání problému

Graf 1: Souhlas s výrokem „Nerovnost odměňování mužů a žen je vážným problémem“, údaje v %.



Poznámka: N = 1032. Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

odměňování, ale také vysvětluje, proč je tento problém častěji reflektován mezi ženami než mezi muži.

Odlišné zkušenosti žen a mužů se znevýhodněním v odměňování se projevují rovněž v tom, jak vnímají a hodnotí férovost odměňování na svém pracovišti. Ženy se statisticky významně častěji než muži domnívají, že jsou ve svém zaměstnání finančně ohodnoceny hůře než muži (bezmála 41 % žen, ale jen 26 % mužů). Muži se spíše než ženy kloní k názoru, že jsou ženy i muži na jejich pracovišti odměňováni stejně (38 % mužů a 32 % žen). Pouze zanedbatelný podíl dotázaných (cca 2 % mužů a 1 % žen) uvedl, že jsou na jejich pracovišti ženy finančně ohodnoceny lépe než muži. Zbýlý podíl dotázaných (tj. přes jednu čtvrtinu žen a přes jednu třetinu mužů) nedovedl na otázku odpovědět (viz Tabulku 1).

Tabulka 1: Odpověď na otázku „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“

	Muži	Ženy	Celkem
Více než muži	1,8 %	1,3 %	1,5 %
Stejně jako muži	37,5 %	32,3 %	34,8 %
Méně než muži	26,1 %	40,6 %	33,6 %
Neví	34,6 %	25,9 %	30,1 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Poznámka: N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Dalšími proměnnými, které mají vliv na hodnocení rovnosti odměňování v zaměstnání, jsou věk, vzdělání, typ pracovní smlouvy a region. Naopak velikost obce ani typ podniku (zda jde o podnik/organizaci veřejnou nebo soukromou), tedy proměnné vztahující se převážně k charakteristikám zaměstnání a podniku, ani počet nezaopatřených dětí, se neukázaly jako statisticky významné faktory.

Poměrně překvapivým zjištěním byla závislost názoru na rovnost v odměňování na typu pracovní smlouvy. Mezi lidmi pracujícími na smlouvu na

dobu neurčitou je nižší podíl těch, kteří se domnívají, že jsou ženy a muži odměňováni stejně, než v ostatních skupinách. Lidé pracující na nestandardní smlouvy a formy práce (živnostenský list [dále ŽL], dohoda o provedení práce [dále DPP], dohoda o pracovní činnosti [dále DPČ], bez pracovní smlouvy) častěji než ostatní skupiny uvádějí, že nevědí, jak jsou muži a ženy působící v jejich organizaci za svoji práci placeni (Tabulka 2). Tyto rozdíly mohou být částečně způsobeny nižší mírou integrace těchto lidí do fungování organizace a patrně také menším množstvím informací, jež dostávají, včetně informací důvěrného charakteru, o fungování organizace. Částečně však mohou souviset rovněž s různými obory a pozicemi, v nichž tito lidé pracují. Smlouvy na dobu neurčitou např. nejsou příliš obvyklé v různých tvůrčích profesích, mezi vědci a vědkyněmi a vysokoškolskými pedagogy a pedagožkami a např. v rámci neziskového sektoru na straně jedné, na straně druhé se nestandardní pracovní smlouvy týkají i zvláště prekarizovaných skupin na pracovním trhu – tedy lidí s nízkou kvalifikací nebo etnických menšin či pracovních migrantů a migrantek.

Tabulka 2: Odpověď na otázku „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. typ pracovní smlouvy

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Nestandardní či prekarizované formy (ŽL, DPP/DPČ, bez smlouvy)	Jiné
Více než muži	1,1 %	3,3 %	0,0 %	2,4 %
Stejně jako muži	33,4 %	38,8 %	37,9 %	40,5 %
Méně než muži	36,2 %	32,2 %	25,3 %	16,7 %
Neví	29,2 %	25,7 %	36,8 %	40,5 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Poznámka: N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %

Co se týče vzdělání, čím vyšší je jeho úroveň, tím spíše se lidé kloní k názoru, že jsou ženy a muži hodnoceni stejně, a tím méně lidí se přiklání k variantě odpovědi „nevím“ (viz Tabulka 3). To přitom platí jak ve skupině žen, tak ve skupině mužů. Jde přitom o určitý paradox. Jak totiž vyplývá ze statistik Českého statistického úřadu (dále ČSÚ), v nejvyšší vzdělanostní skupině jsou dlouhodobě nejvyšší hodnoty genderových mzdových rozdílů ze všech vzdělanostních skupin. Velkou část rozdílu ve mzdách mezi ženami a muži s nejvyšším vzděláním je nepochybně možné přičíst horizontální genderové segregaci, tedy odlišné struktury oborů, v nichž pracují ženy a muži, a odlišné úrovni příjmů v těchto oblastech (např. oblast IT vs. oblast vzdělání nebo zdravotní a sociální péče). Vliv má také to, že ženy méně často pracují v řídicích, a tudíž výše placených pozicích.

Je ale rovněž možné, že tato skutečnost souvisí s faktem, že s rostoucí úrovní vzdělání roste i podíl lidí, kteří uvádějí, že se v práci s kolegy a kolegyňami o svých mzdách nebaví. Zatímco mezi lidmi s (neúplným) základním vzděláním sdílí informace o své výplatě s kolegy kolem 45 % dotázaných, mezi lidmi vyučenými a se středním vzděláním bez maturity to je kolem 39 % dotázaných, mezi lidmi se středním vzděláním s maturitou to bylo již jen 32 % a mezi vysokoškoláky a vysokoškolačkami a lidmi s VOŠ to bylo dokonce jen sotva 23 % dotázaných. Lidé s vyšším vzděláním tak mohou mít menší přehled o příjmech svých kolegů a kolegyň než lidé s nižším vzděláním, kteří se svými kolegy a kolegyňami tyto informace běžně sdílejí.

Tento rozdíl však patrně souvisí také s odlišnými odvětvími a profesemi, v nichž lidé s různou úrovní vzdělání působí (např. školství a zdravotnictví vs. průmysl).

Tabulka 3: Odpověď na otázku „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. vzdělání

Vzdělání	(Neúplné) základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	VOŠ, bakalářské a VŠ
Více než muži	4,9 %	1,5 %	1,3 %	0,0 %
Stejně jako muži	31,1 %	26,0 %	38,3 %	50,0 %
Méně než muži	27,2 %	36,8 %	34,7 %	28,2 %
Neví	36,9 %	35,7 %	25,7 %	21,8 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Poznámka: N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Další proměnnou, u níž se ukázal statisticky významný vliv, je věk. Čím starší člověk, tím spíše se kloní k názoru, že jsou v jeho organizaci ženy ohodnoceny hůře než muži (viz Tabulku 4). Platí to jak mezi muži, tak mezi ženami. Mezi muži se však odlišuje zejména skupina nad 60 let, kde oproti ostatním věkovým skupinám výrazněji klesá podíl těch, kteří se domnívají, že jsou muži a ženy hodnoceni stejně (zatímco mezi muži ve věku 20–59 let se podíl těch, kteří si myslí, že jsou ženy a muži odměňováni stejně, pohybuje mezi 40–44 %, ve skupině mužů nad 60 let tento názor sdílí jen necelých 28 % dotázaných). Tato skutečnost může souviset s tím, že starší lidé mají více pracovních zkušeností a mohou být také více integrováni do fungování organizace, takže o těchto aspektech mohou mít i více informací. Mezi ženami podíl těch, které jsou přesvědčeny o rovném odměňování ve své organizaci, klesá postupně ze 41 % mezi mladými ženami do 29 let na 24 % mezi ženami ve věku 60 a více let. Výjimkou je pouze skupina 30–44letých žen, tedy těch, které jsou ve věku, kdy obvykle pečují o děti, což je skupina, která se naopak ze všech věkových skupin nejčastěji klonila k názoru, že jsou ženy ohodnoceny

hůře než muži (46 % žen ve věku 30–44 let vs. 28 % žen ve věku do 29 let, 37 % žen ve věku 45–59 let a 44 % žen ve věku nad 60 let).

Tabulka 4: Odpověď na otázku „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. věk

Věk	15–19	20–29	30–44	45–59	60+
Více než muži	12,5 %	1,7 %	1,4 %	1,7 %	1,1 %
Stejně jako muži	37,5 %	40,2 %	36,7 %	39,9 %	25,7 %
Méně než muži	12,5 %	25,6 %	33,9 %	31,8 %	38,7 %
Neví	37,5 %	32,5 %	28,0 %	26,6 %	34,5 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Poznámka: N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Proměnnou, která se sice neprokázala jako statisticky významná, ale která si zaslouží alespoň krátký komentář, je vliv regionu. Základní třídění podle kraje totiž ukázalo, že nejvyšší podíl lidí, kteří uvádějí, že jsou ženy na jejich pracovišti hůře finančně ohodnoceny než muži, je na Vysočině (cca 47 %), v Královéhradeckém kraji (cca 45 %) a v Ústeckém kraji (42 %). Nejméně takových lidí najdeme naopak v Plzeňském kraji (22 %) a v Olomouckém kraji (25 %). Naopak nejvíce lidí, kteří jsou přesvědčeni, že jsou ženy a muži placeni stejně, je v Plzeňském kraji (49 %), v Praze (44 %) a v Pardubickém kraji (44 %), tedy v regionech, které vykazují v rámci ČR vůbec nejnižší míru nezaměstnanosti.⁴ Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky v regionech s velice nízkou nezaměstnaností mohou být více motivová-

⁴ Jednotlivé kraje byly rozděleny podle údajů ČSÚ z 30. 6. 2017 do čtyř skupin: na kraje s nezaměstnaností nižší než 3 % (Praha, kraje Plzeňský, Jihočeský, Pardubický a Královéhradecký), na kraje s nezaměstnaností 3,1–4 % (kraje Středočeský, Karlovarský, Vysočina a Zlínský), dále na kraje s nezaměstnaností 4,1–5 % (Liberecký, Jihomoravský a Olomoucký) a na kraje s nejvyšší nezaměstnaností, která v ČR dosahuje přes 6 % (kraj Moravskoslezský a Ústecký), (www.czso.cz/csu/xlk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-30-6-2017-podle-mpsv; cit. 20. 8. 2018).

ni lákat všechny kvalitní kandidáty a kandidátky na své pozice a nabízet jim odpovídající mzdu, což může rozdíly ve mzdách žen a mužů redukovat. Na druhou stranu se ve velkých městech kumulují zaměstnavatelé a zaměstnavatelky s vysokými nároky na kvalifikaci pracovní síly. Právě na vyšších pozicích a mezi lidmi s vyšší kvalifikací jsou přitom genderové rozdíly v odměňování v neprospěch žen nejvýraznější. Jak ale vyplynulo z našeho dotazníkového šetření (a potvrzují to i naše kvalitativní sondy), právě mezi těmito lidmi je zároveň diskuse o mzdách většinou tabu. Může se tedy stát, že případné rozdíly, přestože jsou výrazné, zůstávají nereflexkované, a neodrážejí se proto ani ve veřejném mínění.

Analýza rozdílu v názorech na rovnost odměňování žen a mužů na pracovišti, kde lidé působí, podle odvětví ukázala, že obvykle jsou přesvědčeni o rovném odměňování žen a mužů lidé, kteří pracují ve školství, zdravotnictví a dalších veřejných službách (48 %) – tedy tam, kde většinou existují pevné předpisy (tzv. tabulky) pro odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň na základě kvalifikace a praxe. Kromě toho k této skupině patřili i lidé, kteří jsou zaměstnáni v oblasti „nemovitostí a služeb pro podniky“ (55 %) (viz Tabulka 5). Naopak nejméně často byli o rovném odměňování ve svém podniku nebo organizaci přesvědčeni lidé, kteří pracují v oblasti těžkého průmyslu – „nerostné suroviny, zpracovatelský průmysl, výroba elektrické energie a stavebnictví“ (33 %). Ti se obvykle ze všech nejvíce klonili k variantě odpovědi „nevím“ (34 %), což může být způsobeno i relativně nízkým zastoupením žen v těchto oborech. Největší podíl lidí s názorem, že jsou na jejich pracovišti hodnoceny ženy hůře než muži, byl patrný v pohostinství (42 %), ve veřejné správě a mezinárodních společnostech (39 %). Naopak nejméně se k tomuto názoru přikláněli lidé působící v oblasti „nemovitostí a služeb pro podniky“ (pouze 14 %).

Vnímání spravedlnosti odměňování v organizaci v neposlední řadě souvisí i s nastavením pracovního prostředí, zejména pak s transparentností procesů odměňování. Tam, kde se lidé domnívají, že jsou nastavena transparentní pravidla odměňování, je také statisticky významně nižší podíl lidí (žen i mužů), kteří uvedli, že jsou v jejich organizaci ženy

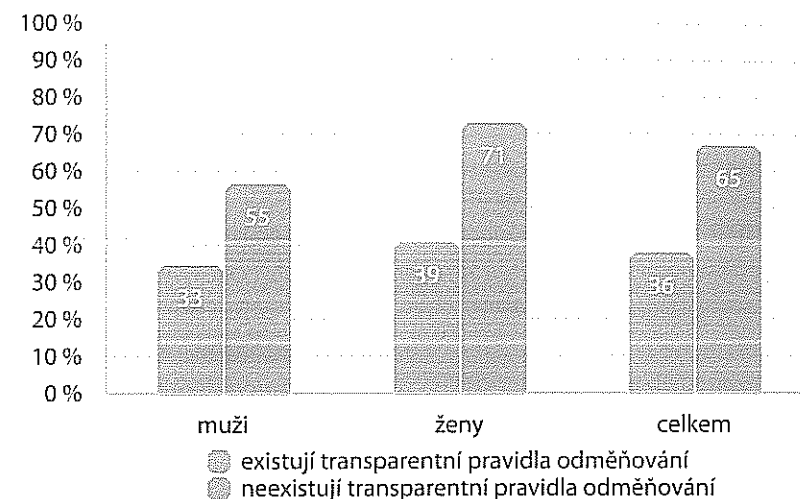
Tabulka 5: Odpověď na otázku „Domníváte se, že ženy jsou ve Vaší organizaci za stejnou práci na stejné pozici odměňovány...“ vs. odpovědi

	Více než muži	Stejně jako muži	Méně než muži	Neví	Celkem %	N
Zemědělství	4,3 %	43,5 %	26,1 %	26,1 %	100,0 %	23
Nerostné suroviny, zpracovatelský průmysl, výroba elektřiny, stavebnictví	1,0 %	33,2 %	32,2 %	33,7 %	100,0 %	199
Obchod, opravy	0,0 %	41,1 %	32,9 %	26,0 %	100,0 %	73
Pohostinství	0,0 %	33,3 %	42,2 %	24,4 %	100,0 %	45
Doprava	0,0 %	44,1 %	32,4 %	23,5 %	100,0 %	34
Školství, zdravotnictví a další veřejné služby	0,0 %	48,1 %	32,1 %	19,8 %	100,0 %	131
Veřejná správa a mezinárodní spolky	9,7 %	41,9 %	38,7 %	9,7 %	100,0 %	31
Peněžnictví, pojišťovnictví	5,4 %	45,9 %	27,0 %	21,6 %	100,0 %	37
Nemovitosti a služby pro podniky	0,0 %	55,2 %	13,8 %	31,0 %	100,0 %	29

Poznámka: N = 602; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

odměňovány hůře než muži, v porovnání s organizacemi, kde taková pravidla podle dotázaných neexistují. 65 % dotázaných (71,1 % žen a 54,9 % mužů), kteří nemají podle svého názoru na pracovišti transparentní pravidla odměňování, se vyjádřilo, že jsou ženy v jejich organizaci finančně ohodnoceny hůře než muži. Mezi lidmi, u nichž taková pravidla podle jejich výpovědí existují, to bylo pouze 36 % dotázaných (39 % mezi ženami a 33 % mezi muži) (Graf 2).

Graf 2: Porovnání podílů těch, kteří uvedli, že na jejich pracovišti jsou ženy finančně ohodnoceny hůře než muži, podle toho, zda na jejich pracovišti existují transparentní pravidla odměňování či nikoliv (porovnání uvedeno zvlášť pro ženy a pro muže, údaje v %).



Poznámka: N = 660; rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Skutečnost, zda dotázaní interpretují pravidla odměňování u svého zaměstnavatele či zaměstnavatelky jako transparentní, má přitom podobný vliv i na osobní zkušenosti se mzdovým znevýhodněním. Rozdíly mezi těmi, kteří se domnívají, že mají v práci nastavena transparentní pravidla, a těmi, kteří o tom nejsou přesvědčeni, jsou přitom velice výrazné. 59 % lidí (61 % žen a 55 % mužů), v jejichž organizaci podle jejich mínění neexistují transparentní pravidla odměňování, uvedlo, že byli znevýhodněni z hlediska své mzdy. V případě organizací, které tato transparentní pravidla podle dotázaných mají, to bylo pouze 27 % lidí (32 % žen a 21 % mužů). Ukazuje se tedy, že to, že lidé pravidla odměňování ve firmě chápou jako transparentní, vede ke vnímání odměňování žen a mužů jako rovného

a je výrazně méně často spojeno s pocity mzdového znevýhodnění, a to jak u žen, tak i u mužů. Podle svých výpovědí má přitom taková pravidla na svém pracovišti nastavena kolem 61 % dotázaných, častěji jsou to muži (66 %) než ženy (57 %).

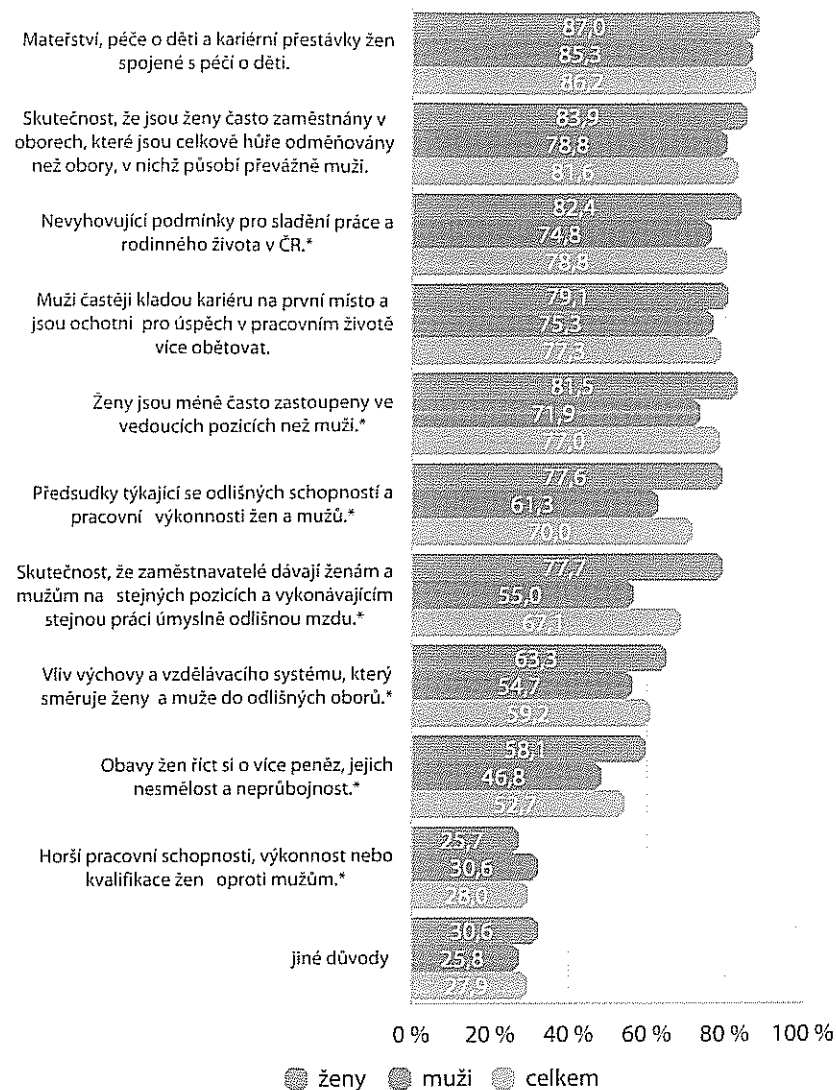
Názory na příčiny genderových nerovností v odměňování

Jedním z hlavních témat, kterými se zabýval náš výzkum, byly i zdroje a příčiny genderových nerovností v odměňování. V následující části se zaměříme na to, co si o zdrojích a důvodech relativně vysokých rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR myslí veřejnost.

Názory veřejnosti na příčiny nerovností v odměňování mezi muži a ženami jsme zjišťovali pomocí rozsáhlého seznamu,⁵ který zahrnoval od individuálních důvodů na straně žen přes přímou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek až po strukturální bariéry obecnější povahy, s nimiž respondenti a respondentky vyjadřovali souhlas nebo nesouhlas. Jak se ukázalo, většina veřejnosti spatřuje za nižšími výdělky žen především jejich mateřskou roli, nevhodné podmínky kombinace práce a péče o děti a stávající dělbu genderových rolí v rodině na straně jedné, na straně druhé vertikální a horizontální segregaci na pracovním trhu (tedy skutečnost, že jsou ženy málo zastoupeny ve vedoucích pozicích a že pracují často v sektorech, jež jsou špatně finančně ohodnoceny) (Graf 3). Vůbec nejvyšší míra souhlasu byla patrná v případě tvrzení, že ženy berou nižší mzdu ve srovnání s muži kvůli péči o děti a kariérním přestávkám s tím spojeným (86 %), a v případě tvrzení, že jsou ženy mnohdy zaměstnány v oborech, které jsou špatně finančně ohodnoceny ve srovnání s obory, kde obvykle působí muži (82 %). V těsném závěsu následuje důvod, že v ČR jsou špatné podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života

⁵ Znění otázky: „Podle dat Českého statistického úřadu berou ženy v ČR v průměru o cca 22 % nižší mzdu než muži. Co je podle Vás důvodem tohoto rozdílu?“.

Graf 3: Názory na příčiny genderových nerovností v odměňování v ČR v procentech souhlasů s jednotlivými výroky, údaje v %.



Poznámka: N = 1032; v položkách označených (*) jsou statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami.

(79 %) a skutečnost, že muži obvykle kladou kariéru na první místo a jsou ochotni jí hodně obětovat (77 %). Posledním důvodem, s nímž souhlasily více než tři čtvrtiny dotázaných, bylo, že jsou ženy méně často než muži zastoupeny ve vedoucích pozicích (77 %).

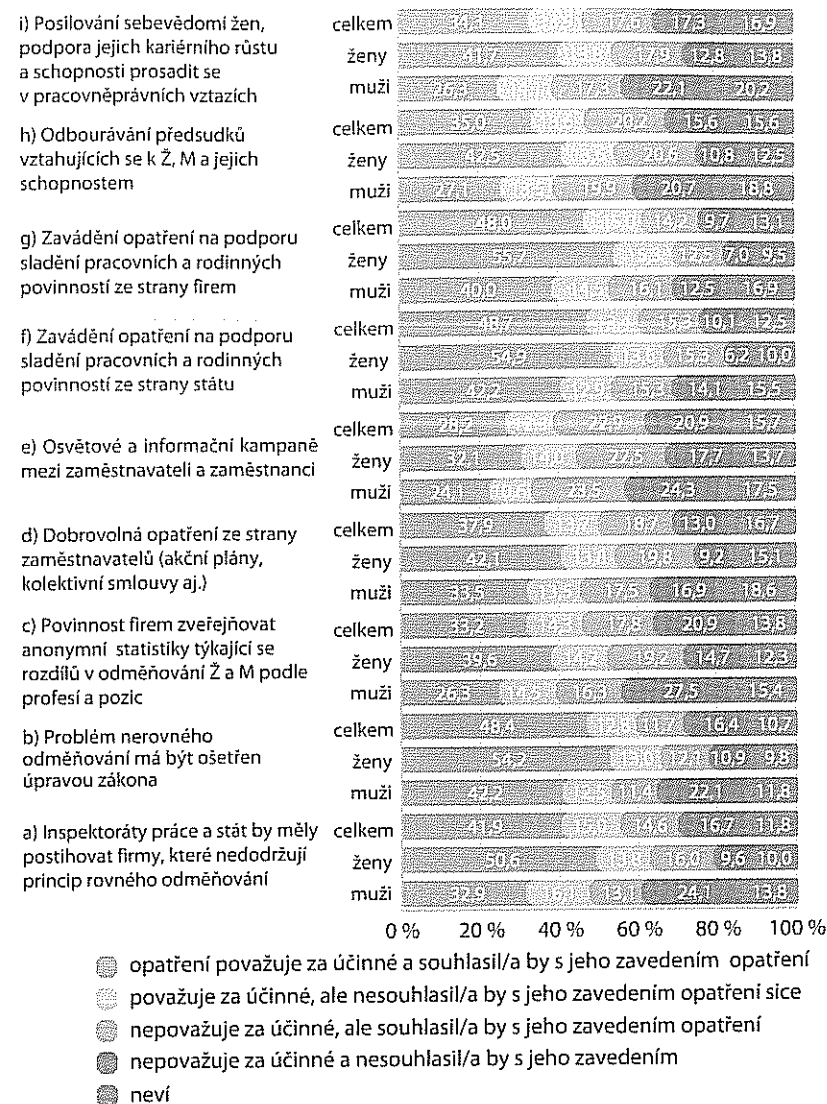
Další skupinu faktorů, kterou vybralo kolem 70 % dotázaných, tvoří důvody, které lze souhrnně označit jako diskriminaci ze strany zaměstnávajících. Konkrétně šlo o předsudky týkající se pracovních schopností a výkonnosti žen (70 % souhlasných odpovědí) a názor, že zaměstnávající dávají ženám úmyslně nižší mzdu než mužům (67 % souhlasných odpovědí). Výchovu a specifické vlastnosti žen označovalo za příčinu mezi 50–60 % dotázaných. S vlivem výchovy a vzdělání, jež ženy směřují do specifických oborů, souhlasilo 59 % dotázaných. A 53 % dotázaných se domnívá, že jsou genderové rozdíly v odměňování důsledkem nesmělosti a neprůbojnosti žen a jejich obav říci si o více peněz. Nejméně často se lidé klonili k tvrzení, že nižší mzdy žen jsou způsobeny jejich horšími pracovními schopnostmi, výkonností nebo kvalifikací (28 % dotázaných; 31 % mužů a překvapivě také více než čtvrtina všech dotázaných žen).

Lze tedy shrnout, že ženy výrazně více než muži zdůrazňují roli diskriminace ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, genderových stereotypů, dělby genderových rolí v rodině a nevhodných podmínek pro kombinaci práce a rodiny – čili problémů strukturální povahy nebo diskriminaci. Muži i ženy se nicméně shodují v tom, že klíčovou roli hraje zejména mateřství, nevhodné podmínky pro jeho kombinaci s prací a skutečnost, že se ženy koncentrují v hůře ohodnocených profesích.

Názory na jednotlivá opatření pro odstranění genderových nerovností v odměňování

S názory na příčiny a zdroje genderových nerovností v odměňování úzce souvisejí také postoje veřejnosti ke konkrétním opatřením na jejich odstranění.

Graf 4: Názory na opatření k eliminaci genderových rozdílů v odměňování, údaje v %.



Poznámka: N = 1032, ve všech položkách byly rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné na hladině významnosti 5 %.

Graf 4 obsahuje seznam opatření, který byl dotázaným předložen k hodnocení z hlediska jejich účinnosti a míry souhlasu s jejich případným zavedením.⁶

Největší důvěru (v účinnost) i podporu (k zavedení) mají lidé k opatření na usnadnění kombinace pracovního a rodinného života, a to jak ve firmách, tak na státní úrovni (48 % v případě zaměstnavatelských opatření a 49 % v případě státních opatření). To je nepochybně přímým odrazem skutečnosti, že právě problémy spojené s kombinací práce a rodičovství jsou veřejností vnímány jako jedna z hlavních příčin genderových rozdílů v odměňování. Dalším opatřením, s nímž by lidé souhlasili a které považují zároveň za účinné, je odstranění nerovností v odměňování prostřednictvím právní úpravy. Takové opatření vnímá jako účinné celých 48 % dotázaných a zároveň by je i podporovalo. 42 % dotázaných považuje za účinné a zároveň by odsouhlasilo i důslednou kontrolu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek a jejich postihování v případě porušování pravidel rovného odměňování.

Nejméně nakloněni jsou lidé naopak osvětovým a informačním kampaním týkajícím se genderových rozdílů v odměňování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zaměstnavateli a zaměstnavatelkami, které by podpořilo pouze 28 % dotázaných, kteří se zároveň domnívají, že tyto kampaně jsou účinné. Příliš vysokou podporu ani důvěru ve srovnání s ostatními nabízenými řešeními mezi lidmi nemá ani zavedení povinnosti firem zveřejňovat anonymní statistiky týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů podle profesí a pozic. Pouze přibližně třetina dotázaných je toho názoru, že jde o opatření, které by bylo účinné, a souhlasili by rovněž s jeho zavedením. Jen o něco málo vyšší podporu a důvěru má mezi lidmi opatření spočívající v posilování sebevědomí žen a v podpoře jejich kariérního růstu a schopnosti prosadit se v pracovněprávních vztazích

⁶ Přesné znění otázky: „Jaký je Váš názor na následující opatření pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů?“ Varianty odpovědí: opatření považuje za účinné a souhlasil/a by s jeho zavedením; opatření považuje za účinné, ale nesouhlasil/a by s jeho zavedením; opatření sice nepovažuje za účinné, ale souhlasil/a by s jeho zavedením; opatření nepovažuje za účinné a nesouhlasil/a by s jeho zavedením; neví.

(pouze 34,3 % dotázaných se domnívá, že jde o účinné opatření, s jehož zavedením by souhlasili).

Ženy přitom u všech předložených opatření vyjadřovaly častěji souhlas s jejich zavedením i důvěru v jejich účinnost než muži. Nejvýraznější rozdíly mezi muži a ženami byly však patrné u těch opatření, u nichž se lidé shodují na jejich vysoké účinnosti, jako jsou státní a firemní nástroje pro sladění práce a rodiny, úprava zákona a postihování firem za nerovné odměňování. Jak ukázala analýza, roli v podpoře jednotlivých opatření nehraje ani vzdělání, ani věk a jednoznačně zde nepůsobí ani životní úroveň domácnosti. V případě „měkčích opatření“, jako jsou různé informační kampaně nebo dobrovolné aktivity firem, nebyl rozdíl v názorech mezi muži a ženami významný.

Závěr

U české veřejnosti převažuje přesvědčení, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou vážným problémem. Takový názor zastává zhruba 69 % dotázaných. Tento problém vnímají především ženy, mezi nimiž považuje genderové rozdíly v odměňování za vážný problém celých 80 %, zatímco mezi muži tak smýšlelo 56 % dotázaných.

Tyto rozdíly patrně souvisejí i s odlišnými zkušenostmi, které mají muži a ženy s tímto typem nerovností. Jak se totiž ukazuje, ženy se setkávají častěji než muži se znevýhodněním v mzdové oblasti (týkalo se 44 % žen a 30 % mužů), přičemž u žen bylo ve většině případů (54 %) toto znevýhodnění motivováno charakteristikami, jako je pohlaví nebo péče o děti. Nízké vzdělání nebo vysoká míra nezaměstnanosti v regionu jsou přitom dalšími faktory, které kromě pohlaví výrazně ovlivňují zranitelnost lidí vůči mzdovému znevýhodnění. Právě pohlaví zůstává klíčovou proměnnou, která ovlivňuje i hodnocení férovosti odměňování v organizaci, kde lidé působí. Zatímco ženy se spíše než muži klonily k názoru, že jsou v jejich organizaci ženy ohodnoceny hůře než muži, muži se naopak častěji než ženy domnívali, že jsou obě pohlaví odměňována stejně. Poměrně vysoký podíl dotázaných (přes jednu třetinu mužů a jednu čtvrtinu žen) však na danou otázku nedovedl odpově-

děť. Odráží to skutečnost, že odměňování je na mnoha pracovištích značně tabuizované téma, a to zejména mezi lidmi s vyšším vzděláním.

Názory žen a mužů se liší také v případech příčin, které vidí za současnou výši genderových rozdílů v odměňování. Ženy se např. mnohem častěji než muži kloní k příčinám typu explicitních forem diskriminace a podceňování ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek nebo ke strukturálním bariérám, jako jsou nevhodné podmínky pro kombinaci práce a rodiny nebo stávající dělba práce v rodině. Hlavním důvodem, jímž si muži i ženy vysvětlují genderové rozdíly v odměňování, je pečovatelská role žen a kariérní přestávky s tím spojené a rovněž horizontální segregace na pracovním trhu spojená s faktem, že „mužské“ obory jsou ohodnoceny lépe než ty „ženské“.

S tím také úzce souvisí řešení, o němž se veřejnost domnívá, že by stávající mzdové rozdíly redukovalo. To podle dotázaných spočívá zejména v posilování opatření na podporu sladění pracovního a soukromého života, na úrovni státu i jednotlivých pracovišť. Poměrně vysokou podporu, stejně jako i důvěru v účinnost mají mezi lidmi i „tvrdší“ opatření na úrovni úpravy legislativy nebo důsledné kontroly firem a jejich postihování v případě porušení principů rovného odměňování. Méně důvěřiví jsou však lidé vůči zavedení povinností firem zveřejňovat anonymní statistiky týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů podle profesí a pozic, stejně jako vůči „měkkým“ opatřením typu informační kampaně nebo aktivity směřující k posilování sebevědomí žen a jejich vyjednávacích schopností. Ženy přitom vyjadřovaly větší podporu než muži zvláště opatřením, o nichž se lidé domnívali, že jsou účinná (jako je zavádění firemních a státních opatření ke sladění pracovního a soukromého života, důsledná kontrola zaměstnavatelů a zaměstnavatelek nebo legislativní úpravy).

Data v neposlední řadě přináší i silný argument pro zvýšení transparentnosti v odměňování ve firmách. Jestliže jsou pravidla odměňování v dané organizaci považována za transparentní, ženy i muži hodnotí míru genderové rovnosti v odměňování výše a také se méně často cítí být mzdově diskriminováni. Transparentní pravidla odměňování tedy mohou vést k větší spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň, a tudíž i k jejich větší loajalitě, což je v době nízké nezaměstnanosti jistě relevantní argument.

2. Expertní, aktivistický, politický a zaměstnavatelský pohled na příčiny genderových nerovností v odměňování a jejich řešení

Alena Křížková, Romana Marková Volejníčková

Nerovnost v odměňování mezi muži a ženami je výsledkem mnoha vzájemně provázaných genderových nerovností nejen na trhu práce, ale i v rodině a v politice (Křížková, Vohlidalová, Pospíšilová, Maříková 2017). Velmi vysoký rozdíl mezi mzdami žen a mužů v neprospěch žen v České republice je celospolečenským problémem. Do mzdového vyjednávání a jeho kontroly vstupuje mnoho různých aktérů a akterek, kteří mají různé motivace, strategie a postupy, jakým způsobem procesy nastavování mezd ovlivňují. V této části se zaměřujeme na aktéry a aktérky procesů mzdového vyjednávání a jeho kontroly a na to, jaké jsou z jejich hlediska hlavní příčiny nerovného odměňování žen a mužů. Dále analyzujeme navrhovaná řešení, jak genderové nerovnosti v odměňování snižovat, a nakonec i nezamýšlené důsledky stávajících nebo navrhovaných řešení.

Tento výzkum je založen na 31 problémově orientovaných rozhovorech provedených v roce 2017 s aktérkami a aktéry, které můžeme rozdělit do čtyř typů (kategorií) podle jejich hlavní činnosti: 1) profesní aktivismus, zahrnující zejména neziskové organizace, resp. obecně prospěšné společnosti nebo další občanská sdružení zabývající se lidskými a především ženskými právy; 2) pracovněprávní organizace, jež zahrnují Kancelář veřejné ochránkyně práv (dále KVOP), Státní úřad inspekce práce (dále SÚIP), úřady práce (dále ÚP), odborové organizace a organizace sdružující zaměstnavatele a zaměstnavatelky; 3) tvůrci a tvůrkyně politik, kteří

působí na ministerstvech nebo na Úřadu vlády a v politických stranách a 4) experti a expertky, kteří se problematikou sociálních nerovností a genderové rovnosti dlouhodobě zabývají (viz Tabulku 1 na konci kapitoly). Někteří komunikační partneři a partnerky spadají do více kategorií, při jejich zařazení jsme však braly v potaz jejich sebezařazení.

V rozhovorech nás zajímal jejich přístup k sociálnímu problému nerovného odměňování žen a mužů a jejich názory na příčiny a možná řešení tohoto problému. Výzkumný vzorek nebyl náhodně vybraný. Naším cílem bylo postihnout co nejvíce typů aktérek a aktérů, kteří z různých oblastí a hledisek vstupují do procesu tvorby mezd a platů na vyšší než individuální úrovni.

Většina komunikačních partnerů a partnerek nepožadovala anonymizaci svých výpovědí, ale naopak chtěli vystupovat pod svým jménem a často za konkrétní instituci. Experti a expertky nevystupují za organizace, v nichž působí, ale jako nezávislé odbornice a odborníci, takže za jejich výpovědi ani instituce neuvádíme. Někteří komunikační partneři a partnerky anonymizaci požadovali a jejich výpovědi identifikujeme pouze institucí nebo kategorií a číselným kódem. Přehled participantů a participantek výzkumu je uveden v tabulce 1 na konci kapitoly.

Rozhovory byly nahrány, přepsány a kódovány do tematických kategorií, které se v rozhovorech objevovaly. Výpovědi jsme analyzovaly jednak s ohledem na zaměření výzkumu na příčiny a řešení problému genderových nerovností v odměňování, jednak v souvislosti s výše naznačenou typologií aktérů a akteerek, kteří mají různá postavení, práva, povinnosti a možnosti pro ovlivňování procesu mzdového vyjednávání a zároveň se k tématu vyjadřovali vždy z hlediska zkušeností ze své profese nebo pozice v dané organizaci nebo oboru činnosti.

Jednotlivé příčiny ani řešení nerovného odměňování žen a mužů od sebe nelze jednoduše oddělovat, ale výsledky jejich analýzy pro přehlednost strukturujeme od makroúrovně celku společnosti přes organizační mezoúroveň firem, pracovišť a zaměstnávajících až po individuální mikroúroveň zaměstnaných. Tato kapitola je rozdělena do dvou částí.

V první představujeme výsledky analýzy příčin genderových nerovností v odměňování v ČR, jak je vidí komunikační partneři a partnerky. Zde také identifikujeme tři specifické problémy, které jsou obecnějšího charakteru a poukazují na spíše nepřímé či nezamýšlené důsledky, jež se mohou objevit i tam, kde jsou zaváděna opatření na podporu rovnosti nebo spravedlnosti. Ve druhé části se zaměřujeme na analýzu řešení ve výpovědích komunikačních partnerek a partnerů, kteří ovlivňují či hodnotí systémy odměňování na nadindividuální úrovni.

Příčiny nerovného odměňování žen a mužů

Nerovné odměňování není důsledkem jednoho problému nebo procesu, ale je **výsledkem vzájemného působení nerovností různého druhu**, jež se na trhu práce i ve společnosti jako celku odehrávají. Z hlediska jednotlivých typů sociálních partnerů analyzujeme příčiny nerovného odměňování na úrovni celé společnosti, kde je zásadní antidiskriminační legislativa. Rozebíráme souvislosti **(ne)vymáhání a (ne)znalosti legislativy**, která tvoří dobrý základ pro rovnost v odměňování v ČR. Kontext **(ne)rovnosti v odměňování představuje kulturní zázemí v podobě norem a hodnot**, ovlivňujících vyjednávání o mzdách. Jako zásadní příčinu proto identifikujeme **kulturu genderové nerovnosti a podhodnocení ženské práce a kulturu neprůhlednosti systémů odměňování**. Přejít mezi celospolečenskou makroúrovň a mezorovinou organizací, firem a pracovišť tvoří genderová segregace a nízké mzdy v ČR. Dále byla komunikačními partnery a partnerkami identifikována **přímá nebo nepřímá diskriminace** a na individuální úrovni také otázka, jakou vyjednávací moc má v odměňování jednotlivá zaměstnankyně či zaměstnanec. Oddělení jednotlivých úrovní není možné striktně provést, jelikož legislativa a kultura prostupuje do nižších úrovní v podobě aplikace legislativy a v podobě firemní kultury apod.

Legislativou proti nerovnému odměňování aneb problémy s ní spojené

Podle § 110 zákoníku práce přísluší všem zaměstnancům a zaměstnankyním vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda nebo plat. Zákaz diskriminace v odměňování upravuje také antidiskriminační zákon, na který zákoník práce odkazuje. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí 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. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se hodnotí podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se hodnotí podle množství a kvality. Na diskriminaci v odměňování lze podat stížnost na inspektorát práce nebo lze podle antidiskriminačního zákona podat žalobu k soudu.

V rozhovorech se o legislativě upravující pracovní podmínky a také o antidiskriminační legislativě diskutovalo jako o základu, který je v ČR dobře nastaven a od kterého by se mělo řešení rovného odměňování odvíjet. Komunikační partneři a partnerky zároveň upozorňovali na **problémy spojené s prosazováním, aplikací a vymáháním antidiskriminační legislativy v praxi**. Jde zejména o nedostatečné využívání jinak dobře nastavené legislativy a o nedostatečné vzdělávání kontrolních a dalších orgánů státní správy s ohledem na vymáhání legislativy v praxi.

Legislativa je dobrá, problémem je její nevyužívání

Komunikační partnerky a partneři se shodují v názoru, že legislativa, jež má zajišťovat rovné odměňování žen a mužů v ČR, tedy antidiskriminační zákon nebo zákoník práce, upravující mimo jiné i rovné zacházení na pracovišti, jsou dobře nastaveny a upravují skutečně ty oblasti, které jsou pro rovné zacházení a rovné odměňování klíčové. Co však bylo v rozhovorech kritizováno, bylo nedostatečné vymáhání této legislativy, popřípadě snaha přenášet v praxi zodpovědnost na jednotlivce:

„Na systémové úrovni jde o netransparentnost, legislativu, kontrolu a dodržování legislativy [...]. Nejdůležitější je opravdu zodpovědnost státu, tedy rovina systémová. Přijde mi smutné, že často je problém nerovného odměňování spojován jen s individuální rovinou, a ta odpovědnost za změnu se klade na jednotlivkyně, na ženy, které pak mají nést tíhu systému a měnit ho. To je samozřejmě nemožné.“ (Lucie Viktorinová, MPSV)

Problémem legislativy rovnosti je tedy její malé využívání např. ze strany kontrolních orgánů a z něj plynoucí nízká ochrana rovnosti v ČR. Není možné, aby zodpovědnost ležela na jedincích, ale spíše by měla být dobře nastavená legislativa dostatečně vymáhána, a kontrolní orgány by tak měly dbát na její důsledné prosazování. S tím souvisí podle některých komunikačních partnerů a partnerek i skutečnost, že **dosud nebyl v ČR prokázán jediný případ genderové diskriminace v odměňování**, i když je mzdová nerovnost mezi muži a ženami v ČR jedna z největších v EU. Zástupkyně a zástupci Kanceláře veřejné ochránkyně práv (dále KVOP) a Státního úřadu inspekce práce (dále SÚIP) se shodují, že je málo nahlášených podnětů k prošetření možné diskriminace nebo znevýhodnění, což je zřejmě důsledek nízké důvěry ve vymahatelnost spravedlnosti v odměňování v naší společnosti (Křížková, Penner, Petersen 2008). Pokud populace včetně těch, kteří jsou nerovným odměňováním postiženi, nevěří ve vymahatelnost práva a mají i zkušenost, byť zprostředkovanou, že nejsou případy, kdy by bylo dáno za pravdu právě zaměstnankyním či zaměstnancům, je **výsledkem neochota nebo strach se vůbec ozvat a začít problém řešit**.

Proces přijímání antidiskriminačního zákona zhruba před deseti lety byl velmi složitý a zdlouhavý a jasně poukázal na nedostatek genderové senzitivity politiků a političek a na zaostalost české společnosti v otázkách genderové rovnosti (Havelková 2010, 2017). Tím, že antidiskriminační zákon v roce 2009 vešel v platnost, však tento proces nekončí, ale pokračuje tím, že tento zákon není využíván a není dobře aplikován (Havelková 2017). A to je samo o sobě problémem a nakonec i negativním důsledkem jeho zavedení (viz níže Problém 1).

Problém 1: Nevyužívání antidiskriminační legislativy

V České republice dosud neproběhl žádný soudní proces, kde by byla prokázána diskriminace v odměňování mezi muži a ženami. V jediném procesu, který byl v ČR v této otázce veden po přijetí antidiskriminačního zákona v roce 2009, byla žaloba mzdové diskriminace soudem zamítnuta. Šlo o otázku stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty – práce primářky, resp. primáře oddělení nemocnice. Primářka dětského oddělení žalovala Nemocnici Boskovice za to, že její kolegové – primáři porodnicko-gynekologického oddělení a chirurgie – dostávají za svoji práci významně vyšší mzdu. Nakonec byla žaloba soudem zamítnuta a byla uznána argumentace zaměstnavatele, že za prvé, mzdy jsou určovány smluvně a individuálně a žalobkyně si mohla kdykoli zažádat o zvýšení mzdy, a za druhé, že nejde o stejnou práci, protože šlo o různé velké oddělení z hlediska počtu zaměstnaných. Nebylo však přihlédnuto k množství pacientů a pacientek a množství či náročnosti prováděných úkonů. Vzhledem k netransparentnosti odměňování žalobkyně dlouhou dobu vůbec netušila, jaké mzdy její kolegové a kolegyně pobírají.⁷

⁷ Viz <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>; dále https://zpravy.idnes.cz/soud-resil-diskriminaci-primarky-dlp-/domaci.aspx?c=A160130_213707_domaci_zt. Cit. dne 7. 11. 2018.

Jana Kvasnicová a Zuzana Ondrůjová, právničky Kanceláře veřejné obhájky práv, analyzují tento případ a jeho negativní dopady na situaci a možnosti řešení nerovného odměňování mezi muži a ženami v ČR následovně:

„Většina lidí považuje soudní cestu za neefektivní nebo za něco, kde nemají velkou naději, že by se něčeho domohli. A kdo už se k tomu odhodlal, tak to nebylo úspěšné. Mimo jiné proto, že soudy nesprávně aplikovaly antidiskriminační právo. Když se něco vymáhá pomocí antidiskriminačního zákona nebo když se namítá diskriminace, tak by se mělo uplatnit takové zvláštní procesní pravidlo, které trochu narušuje obecné pravidlo, které říká: kdo něco tvrdí, tak to má i dokázat. V antidiskriminačních sporech ten, kdo tvrdí, že byl obětí, těžko může dokázat, jaký konkrétní rozdíl v odměňování je, protože tu informaci nemá. A nemá šanci se k ní dostat, protože zaměstnavatel nemá povinnost tu informaci dát. Modifikace tohoto pravidla spočívá v tom, že v určité fázi dokazování se důkazní břemeno přenáší na zaměstnavatele a ten by měl vysvětlit, proč ten rozdíl je, jaký je, a co ho vysvětluje. A pokud neunesse toto svoje důkazní břemeno, tak by oběť měla být úspěšná. Pokud neprokáže dostatečně, že ten rozdíl je legitimní, pak by důkazní břemeno neměl unést. U jediného sporu, který byl v této problematice u nás veden, vnímám procesní chybu soudu v tom, že tohle neudělal. Ačkoliv zjistil docela velký rozdíl v odměňování, dal za pravdu zaměstnavateli, že to je věc individuálního vyjednávání. Nedošlo k tomu momentu, že by se přeneslo důkazní břemeno na zaměstnavatele; tedy že by měl dokazovat, na základě jakých objektivních skutečností je ten rozdíl založený. Soudní proces bohužel skončil, aniž by bylo podáno odvolání.“ (Jana Kvasnicová, KVOP)

„Tam se dalo vycházet z toho, že se jedná o stejnou nebo srovnatelnou pozici, a určitě minimálně práci stejné hodnoty, protože tam vlastně bylo stejné vzdělání, stejný zaměstnavatel, byla tam i stejná pracovní pozice primáře. A ten genderový problém i skrze ten rozdíl v odměně tady z toho čítkového případu přímo vyskakoval. Takže je škoda, že se to nepoda-

řilo projudikovat. A v tomto případě navíc zazněly i zásadní argumenty, které se v těchto sporech často objevují, například smluvní svoboda, na kterou se v České republice pořád hraje. Smluvní svoboda samozřejmě je, ale není bezbřehá, protože máme právní normy, mimo jiné tedy i zákaz diskriminace, které jsou nepřekročitelné, a z tohoto pohledu není možné si (viděno z pohledu zaměstnavatele) sjednat odměnu, nespravedlivou, tj. nechat ženu pracovat za poloviční odměnu než muže za stejnou či srovnatelnou práci, to by bylo v rozporu i s Listinou základních práv a svobod. A zaměstnavatel nemůže argumentovat tím, že ta žena se třeba tak podceňuje. Takže si myslím, že tento argument – smluvní svobody – sice platí, ano, to je v pořádku, ale nemůže docházet k takovým rozdílům. V tomto případě bylo také zajímavé to, že se jednalo o soukromý subjekt, takže hodně té argumentace šlo právě tímto směrem, že soukromý zaměstnavatel si může vybrat, jakého zaměstnance chce atd. Ano, je na to i judikatura Nejvyššího soudu, to je sice pravda, z toho nelze ustoupit, ale i ten zaměstnavatel má nějaké zákonné limity svobody svého výběru a hlavně svobody v určování odměny, ze kterých nejde ustoupit (v určování výše odměny rozhodně nesmí hrát roli pohlaví zaměstnance). A máme tu i orgány, kromě soudu, které mají rovnost odměňování kontrolovat, a to jsou inspektoráty práce, které na to mají mít dobrou metodiku. V současné době na to má Ministerstvo práce a sociálních věcí projekt, který má metodiku přetvořit do nějaké aktualizovanější podoby, která by byla použitelná.“ (Zuzana Ondrůjová, KVOP)

Důsledkem nevyužívání antidiskriminační legislativy je absence dalších soudních sporů. Popisovaný soudní případ může být považován za určitý precedens, který zaměstnankyně a zaměstnance může odrazovat od podávání podobných žalob a zaměstnavatelky a zaměstnavatele, kteří praktikují neférové odměňování, utvrzuje v jejich beztrestnosti.

Nevymáhání legislativy jako důsledek nedostatečného vzdělávání kontrolních orgánů v otázkách genderové rovnosti a rovného odměňování

Kontrolovat dodržování antidiskriminační legislativy je v kompetenci Státního úřadu inspekce práce (dále SÚIP). Kontrolní funkce je sice zodpovědností SÚIP, ale mnohé zástupkyně neziskového sektoru i dalších organizací se shodují v tom, že k řádnému vedení kontrol pracovníce a pracovníci SÚIP **nemají dostatečné zázemí** a zdroje v podobě **znalostí, zkušeností a metod**, jak prakticky **kontroly provádět**, ani zdroje v podobě kapacit provádět uspokojivé množství kontrol, a to do patřičné hloubky. Neexistuje (prozatím) žádný zákon či předpis, který by určoval **míru a frekvenci vzdělávání** těchto aktérů a akterek v otázkách genderové rovnosti. Efektivní prosazování a vymáhání antidiskriminační legislativy však může být v důsledku nedostatečného proškolení v otázkách genderové rovnosti a jejího sledování znesnadněno.

Podle zaměstnankyně SÚIP je zákoník práce velmi liberální, především co se týká povinností zaměstnavatele či zaměstnavatelky z hlediska odměňování. Pokud dodrží nezbytné minimum stanovené zákoníkem práce (např. dodržení minimální nebo zaručené mzdy), kontrolními orgány to může být hodnoceno jako jednání v souladu se zákonem, a není proto podle jejich názoru nutná další a detailnější kontrola.

„Ale musím na jejich [SÚIP– pozn. aut.] obhajobu říci, že není jednoduché tu kontrolu provést, a ještě navíc chránit toho člověka – zaměstnance. Ve chvíli, kdy je to ve fázi, kdy už se rozvažuje pracovní poměr a inspektorát je zbaven tím zaměstnancem mlčenlivosti, tak inspektorát má mnohem více prostoru, který ne vždy využívá. Ale měl by. Jde o to, zda se inspektorát spokojí s formální odpovědí zaměstnavatele na otázky inspektorů ohledně rozdílu ve výši odměny. Například, a teď to schválně hodně přeženu, aby to z toho bylo patrné, co chci říct: když půjdu pracovat někam jako právník a pak podám podnět na inspektorát práce s tím, že budu tvrdit, že jsem zkrácena na odměně, tak pak přijde kontrola a bude se to prošetřovat. Když

nezbavím inspektorát povinnosti mlčenlivosti, nebudou mě před zaměstnavatelem „odtajňovat“, a zeptají se ho, proč z vybrané skupiny zaměstnanců právníků někteří mají méně. A zaměstnavatel třeba řekne: „Tato zaměstnankyně nedisponuje oprávněním k obsluze určitého stroje, zatímco její kolega ho má. Tj. žena, která si stěžuje, má nižší kvalifikaci.“ A inspektorát, pokud by postupoval cestou nejmenšího odporu, by se s tím spokojil a řekl by, že je to v pořádku, protože „stěžovatelka, která podala podnět inspektorátu, zmiňované oprávnění skutečně nemá“. A přitom je jasné, že k práci žádné takové oprávnění nepotřebuje, protože pracovní náplň dotčené osoby s tím nesouvisí (právník nepotřebuje oprávnění k obsluze stroje). A takových, samozřejmě méně absurdních, ale stejně nepřijatelných zdůvodnění rozdílné odměny ze strany zaměstnavatele může být celá řada. Tomu se bude právě věnovat metodika, především srovnatelnosti pracovních pozic zaměstnanců a srovnatelnosti jejich práce, resp. hodnoty jejich práce. Musí být nějaká obecná vodítka, podle kterých je možno postupovat. [...] Je to problém, který není jednoduchý, proto nechci nijak znevažovat dosavadní práci SÚIP a oblastních inspektorátů práce. Příklad, který jsem uváděla, byl zde jen pro názornost. Inspektoráty práce mají samozřejmě zkušené inspektory a já z nich nechci dělat hlupáky. Kontroly rovnosti v odměňování jsou však velmi obtížné. Na druhé straně to, že to není jednoduché, neznamená, že by se na to mělo rezignovat.“ (Zuzana Ondrůjová, KVOP)

Na problém neexistující metodiky pro šetření genderových nerovností v odměňování reaguje i projekt „22 % K ROVNOSTI“⁸, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a v rámci něhož se připravuje i metodika kontrol pro oblastní inspektoráty SÚIP. Od roku 2017 se oblastní inspektoráty SÚIP v rámci stanovených ročních kontrol věnují také specificky kontrolám v oblasti nerovného zacházení a odměňování žen a mužů.

⁸ V textu používáme zkratku projektu „22 % K ROVNOSTI“, oficiální název projektu zní „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“. Projekt je zpracováván Ministerstvem práce a sociálních věcí a je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

Do této doby bylo nerovné zacházení a nerovné odměňování žen a mužů součástí širěji zaměřených kontrol. Zaměstnankyně SÚIP vnímala přínos této metodiky pro kontroly oblastních inspektorátů SÚIP jako krok správným směrem. Za prvé uvedla, že inspektorky a inspektoři byli proškoleni specificky pro oblast nerovného odměňování, za druhé vyzdvihla rovněž sjednocení těchto kontrol, včetně terminologie a ustavení kontrolních procesů v této oblasti pro celou republiku. Komunikační partnerky ze SÚIP se mimo jiné zmiňovaly i o otázce posuzování srovnatelnosti a stejné práce, která je podle jejich názoru jedním z hlavních problémů kontrol zaměřených na genderové znevýhodnění v odměňování, a proto vznik této metodiky oceňují.

Genderová nesenzitivita a neznalost problematiky genderové rovnosti byla zdůrazňována také v případě pracovníků a pracovníc úřadu práce (dále ÚP). Někteří si uvědomovali, že někdy sami pracovníci a pracovníce ÚP v komunikaci s klienty a klientkami **reprodukuje genderové stereotypy**: „Někdy je jejich jednání stereotypní. Na úřad práce přijde žena, která nemá děti, a oni jí řeknou – tak běžte třeba na mateřskou. Stejně budete mít děti, tak co.“ (ÚP 1) Stereotypy se také podle jejich zkušeností reprodukuje v případě rekvalifikačních kurzů, kdy je k uchazečům a uchazečkám o zaměstnání přistupováno genderově stereotypně, tj. ženám je automaticky doporučena rekvalifikace v administrativě nebo ve službách, mužům naopak práce v manuálních profesích. Jedna z respondentek, která zprostředkovává pracovní nabídky, v rozhovoru uvedla, že si je vědoma rozdílného přístupu – ženy vnímá jako ty, které si nechají více poradit a pomoci, zatímco muži se snaží zajistit si práci sami a podle ní to tak vnímají i samotní uchazeči a uchazečky. Tento stereotyp však může vést k menší snaze pomoci mužům, a tudíž i k jejich znevýhodnění. Opět se zde negativně projevuje neznalost genderové tematiky, která může jednu skupinu znevýhodnit, a vzrůstá tedy potřeba vzdělávání v oblasti genderové rovnosti.

Vzdělávání v oblasti genderové rovnosti u soudců a soudkyň a pracovníc a pracovníků SÚIP a ÚP, ale také politiků a političek, tedy všech, kteří

se podílejí na přípravě nových zákonů a na jejich následném uplatňování, se ukazuje jako zásadní pro to, aby existující legislativa mohla fungovat rovněž v praxi, jak ilustruje výpověď Kateřiny Machovcové: „Vzhledem k tomu, že jakýkoliv soud, který se v ČR vedl v oblasti diskriminace, dopadl špatně, tak si myslím, že situace dobrá není. Je to hodně o uvažování soudců a soudkyň.“ Senzitivita vůči genderové rovnosti a vzdělání v této oblasti představuje důležitý úhel pohledu již při samotné tvorbě nových zákonů nebo u novelizací zákonů. Je důležité, aby nově vznikající legislativa vždy reflektovala životní realitu všech, neboť může mít i negativní důsledky na životy jedinců (viz Problém 2).

Problém 2: Genderový rozměr legislativy – příklad zákona o státní službě

V minulých letech se hojně diskutovalo o zaváděném zákonu o státní službě č. 234/2014 Sb. a jeho následných novelách, především s ohledem na dopady na zaměstnance a zaměstnankyně státní správy. O čem se však hovořilo méně, byl rozdílný dopad tohoto zákona a jeho novel na muže a ženy pracující ve státní správě. Ačkoliv byly některé úpravy zákona míněny dobře (např. s ohledem na zastoupení žen a mužů ve státní správě), důsledky pro muže a ženy mohly být v některých ohledech různé.

Šárka Homfray, právnička Odborového svazu státních orgánů a organizací (dále OS SOO), ale také zástupci a zástupkyně odborové organizace v naší studii, se stavěli kriticky k vysokým vstupním nákladům na složení úřednické zkoušky. Uchazeč nebo uchazečka musí na vlastní náklady doložit v případě zájmu o práci ve státní službě několik potvrzení. Finanční náklady jsou podle Šárky Homfray nepřiměřeně vysoké vzhledem k nízkému (nejen nástupnímu) platu. Úřednickou zkoušku mohli vykonat již stávající zaměstnanci a zaměstnankyně, ale opět se dostáváme k problému nízkého platového ohodnocení, což v případě, kdy ve státní správě převažují ženy, může negativně dopadat právě na

ně. Úřednická zkouška však může být požadována v případě určitých pozic (např. u vyšších pozic) a může tedy limitovat ty, kteří nemají finance zkoušku složit.

Dalším významným problémem zákona o státní službě je také novela týkající se hodnocení podřízených pracovníků a pracovníc podle stanovených kritérií. Jak ukazuje následující citace, negativní důsledky systému služebního hodnocení můžeme najít jak v nízkém financování státní správy, což ovlivní i výši osobních příplatků, tak rovněž v nově nastaveném systému odvolání se vůči hodnocení a dále v tom, jaké jsou reálné možnosti a šance pracujících na odvolání:

„V jednoduchosti, dnes se při hodnocení vyplňuje formulář, který se poté přepočítá na bodový výsledek a dle něj je upraven osobní příplatek. Limity jsou dány jen horní, nikoliv dolní [...]. Tato novela byla spuštěna narychlo, takže se odhadem týkala asi 70 tisíc zaměstnanců [...]. Reakce úřadů ukázala, že tam, kde neměli dostatek finančních prostředků na to, aby dávali zajímavé osobní příplatky, tak ty státní zaměstnance neohodnotili příliš vysoko, aby se pak netěšili na vysoké příplatky. A já jsem se setkala x-krát s tím, že to někde opravdu procentuálně dopadá více na ženy než na muže. A jaká je obrana proti hodnocení? Státní zaměstnanec může podat stížnost a odvolat se, ale musí si to sám vyargumentovat. A musíte doložit přesně, na co si stěžujete, a ideálně vzít vzorová hodnotící kritéria. Ale ta hodnocení se liší ve slovech, jako např. zřídka nebo téměř nikdy nebo obvykle a méně často. A představte si, že přijdete domů a máte dělat tohle [...], kolik energie tomu věnujete, a nakonec to pro vás znamená, že nedostanete nic nebo jen málo, tak stojí to těm lidem za to? Co si budeme namlouvat. [...] Nezhledňuje se tu ten čas a zpravidla státní zaměstnankyně nemají v práci čas takové věci řešit a doma taky ne.“ (Šárka Homfray, právnička OS SOO).

Do hodnocení vybraných zaměstnanců a zaměstnankyň, které následovalo po zavedení zákona, mohl vstoupit i faktor financování státní správy. V době hodnocení měly jednotlivé úřady k dispozici určitý obnos peněz, který mohly na základě hodnocení rozdělit. Zavedení zákona

tak nemuselo reflektovat, že některé úřady nemají dostatečné finance. Také ohodnocení velkého počtu pracujících ve státní správě ve stejný čas a omezené finanční zdroje na odměny mohly zviditelnit finanční nerovnosti mezi pracujícími v rovině odměn. Přidělování odměn proto nemuselo nutně korespondovat s výsledkem výkonnostního ohodnocení. Rozhodně tím nelze ospravedlnit, že se projevilo ve znevýhodnění v platech, a to významněji u jedné skupiny pracujících. V současné době by totiž měly nově vzniklé zákony podléhat revizi z hlediska genderové rovnosti, tedy zda zákon nemá negativní dopad na muže nebo na ženy a zda přispívá k genderové rovnosti nebo ji udržuje. De facto by tato revize měla zajistit i to, aby muži i ženy měli stejné šance a možnosti naplnit to, co jim zákon ukládá. Právnička Šárka Homfray v rozhovoru upozornila, že zákon o státní službě evidentně nepodlehla komplexní a dostatečné revizi z hlediska genderové rovnosti, naopak v oblasti platů a financí jednu skupinu významně znevýhodnil. Tento příklad tak nabádá k tomu, aby byly zákony revidovány z hlediska jejich možných dopadů na genderovou rovnost ideálně ještě před jejich přijetím, případně v prvních měsících nebo letech jejich účinnosti. Revize zákonů by měla být svěřena těm, kdo mají odpovídající znalosti v oblasti genderové problematiky.

Kultura genderové nerovnosti a netransparentnosti odměňování v ČR

Je více než patrné, že nedostatečné využívání existující legislativy v praxi je kromě málo rozšířeného genderového vzdělávání těch, kdo by s touto legislativou měli v praxi zacházet a využívat ji, podpořeno dále kulturním kontextem, jenž je sám o sobě významnou bariérou řešení nerovného odměňování žen a mužů. Tento kulturní kontext má dvě roviny, které se projeví ve výpovědích komunikačních partnerek a partnerů jako zcela zásadní příčiny nerovnosti v odměňování žen a mužů: **kultura genderové nerovnosti a podhodnocení ženské práce a kultura netransparence**

v odměňování. Kultura představuje kontextuální rámec zahrnující normy, hodnoty a vzorce jednání, v němž probíhají procesy nastavování, uplatňování, ale i kontroly systémů odměňování. Zároveň je tento kulturní rámec výsledkem historického vývoje, který je při posuzování vlivu kultury na genderovou rovnost třeba brát v úvahu.

Kultura genderové nerovnosti a podhodnocení ženské práce

Legislativa, proces jejího vytváření i její (ne)vymáhání se odehrává v konkrétním **kontextu české společnosti, která není citlivá na rozpoznávání genderových nerovností** a stále se drží zakořeněných představ o biologické předurčenosti žen pečovat a mužů vydělávat. Jedná se o genderově stereotypní představy o tom, že ženy mají přirozené schopnosti a zájem starat se o druhé a to jim znemožňuje vykonávat zodpovědně placenou práci ve stejné míře jako muži a že muži jsou vždy „přirozeními“ živiteli domácností (Maříková, Křížková, Vohlídalová 2012) se zájmem a schopností vykonávat technicky náročnou práci a neschopností opatrovat druhé. Kateřina Hodická jako zástupkyně organizace, která pracuje se zaměstnavateli a zaměstnavatelkami, shrnuje podstatu stereotypů, na jejichž základech firmy jednají, následovně:

„Představa, že muž je živitel, i když je to úplně zcestná představa, je tady neskutečně zakořeněná. Úplně neskutečně. To je všude. Prostě ti nadřízení vám řeknou, že on živí rodinu, tak mu prostě přidají. Dají mu víc než ženě. Je zapotřebí tyto mýty odbourávat.“ (Kateřina Hodická, NORA)

S tím je **spojené i různé ohodnocení práce**, kdy péče o druhé, ať je k ní zapotřebí jakkoli vysoká kvalifikace, je významně méně ohodnocena než technická práce a ženská práce je systematicky podhodnocována. Tato situace nastává v důsledku **nedostatečného rozpoznání a ocenění kvalifikace** nutné k výkonu práce ženami a v neposlední řadě také v důsledku vnímání práce žen spíše jako poslání než jako práce s konkrétní náročností (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, Grimshaw, Rubery 2007), jak ilustrují příklady, které uvádí Helena Skálová a Jana Maláčová.

„Příklad: říkáme, že ženy nemůžou pracovat tak těžce, protože nejsou tak fyzicky disponované. A když vidíme stavebního dělníka, který zvedá padesátikilový pytel cementu, co vidíme? Vidíme těžce pracujícího muže. Ale když vidíme zdravotní sestru zvedat pacienta, který má ne padesát, ale osmdesát či sto kilo, co vidíme? Vidíme těžce pracujícího člověka, anebo vidíme pečující ženu? Vidíme pečující ženu. A myslím si, že tohle je hodně nevědomý mechanismus, který nás ovlivňuje. Jsou to zažitá stereotypy. Myslíme si, že ta práce je buď mnohem méně významná, nebo lehčí. Že ta mužská práce je významnější, důležitější, produktivnější.“ (Helena Skálová, Gender Studies)

„Teď budeme mít kampaň postavenou na tom, že srovnáváme průměrnou mzdu pracovníce sociálních služeb, což je aktuální téma, a ajťáka. Což je také z hlediska novelizace zákona o státní službě aktuální téma. A my to máme postaveno na tom, že žena, která pečuje o vaše blízké, má průměrnou mzdu 17 000, a muž, který pečuje o vaše data, má 35 000. Teď ať si to každý vyhodnotí.“ (Jana Maláčová, MPSV)

Jak ilustrují výpovědi výše, genderové stereotypy spojené s očekávanou rolí mužů a žen ve společnosti, na jejichž základě často jednají aktéři a aktérky zaměstnavatelských vztahů i ti, kteří by je měli regulovat a kontrolovat, jsou profesními aktivistkami a aktivisty, ale i tvůrkyněmi a tvůrci politik vnímány jako jedna z hlavních příčin nerovného odměňování. Shodují se v tom, že odbourat genderové stereotypy je dlouhodobý, ale zároveň nutný úkol, na který je třeba se zaměřit. **Genderové stereotypy totiž úzce souvisejí se všemi dalšími příčinami nerovného odměňování.** Jsou příčinou genderové segregace na trhu práce na různých úrovních (segregace do sektorů, oborů, pracovišť, pozic).

Kultura netransparence v odměňování

Významnou součástí kulturního prostředí ovlivňující mzdové nerovnosti, resp. možnosti jejich odstraňování jsou také postoje k tomu, zda a v jakém okruhu nebo prostředí je přijatelné sdělovat si výši mezd, a jak jsou princi-

py odměňování formalizovány a zveřejňovány. Na pracovišti by mělo být jasné, podle jakých pravidel jsou mzdy nastavovány a jak jsou rozdělovány pohyblivé složky mezd. **Transparence odměňování může být dosaženo několika způsoby:** a) zveřejňováním průměrných mezd podle jednotlivých kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a podle pohlaví; b) zavedením práva zaměstnaných získat informaci o průměrné mzdě za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jakou vykonává; c) prováděním mzdových auditů; d) zahrnutím otázky rovného odměňování jako běžné součásti do kolektivního vyjednávání (Veldman, Timmer 2017). Vedle této formální složky transparentnosti hraje roli i neformální složka, kterou tvoří firemní a společenská kultura, resp. otázka, zda se v daném prostředí mluví nebo nemluví o výši mezd. Jestliže není transparentnost odměňování vnímána jako důležitá hodnota a výše mezd je považována za určité „tabu“ v naší společnosti (což platí v české společnosti zejména pro vyšší vzdělanostní skupiny, jak ukazuje první kapitola Marty Vohlídalové), ženy se často ani nedozvědí, že jsou oproti svým mužským kolegům odměňovány za stejnou práci méně (jako ve výše uvedeném případě primářky v Problému 1). Tato neinformovanost pak snižuje i pravděpodobnost, že se ženy budou proti genderovým nerovnostem v odměňování bránit, i jejich šance na úspěch, pokud se nerovnost řešit rozhodnou (Smith 2010).

„Zaměstnavatelé na jednu stranu těží z toho, že tady je taková kultura, že se nemluví o tom, kolik kdo bere, a někdy si to ošetří i svým vlastním zákazem, že zaměstnanci nesmějí nikomu sdělovat informace o platu či mzdě. Což je otázka, jestli jim to vůbec zakázat mohou, neboť informace o mzdě či platu je spíše osobním údajem zaměstnance, s nímž má právo dotyčný zaměstnanec sám nakládat, než že by se mohlo jednat o informaci, kterou má právo chránit zaměstnavatel z důvodu svého zájmu – zájem zaměstnavatele se teoreticky může týkat právě nerovnosti v odměňování, kterou chce samozřejmě tajit. Takže těží z jisté netransparentnosti. Ale na druhou stranu se také musejí vyrovnávat s tím, že přílišná otevřenost by jim mohla narušit sociální smír na pracovišti.“ (Zuzana Ondrůjová, KVOP)

Podobně jako zástupkyně KVOP vnímají problém tabuizování výše

mezd jak profesní aktivistky, tak i tvůrkyně politik, jako velmi silně kulturně zakotvené v naší společnosti. V takovém kulturním prostředí je pak i možné, aby byly do některých pracovních smluv vkládány tzv. **doložky o mlčenlivosti o výši mzdy**, které však **nemají žádnou oporu v legislativě** a jsou tak de facto neplatné.

„Panuje mýtus, že když má člověk takovou doložku k pracovní smlouvě, tak nesmí sdělovat svůj plat [...]. Já si mohu říkat svůj plat komu chci. Takže si myslím, že je potřeba změna společenského vnímání tohoto problému. Zároveň si ale myslím, že by pomohlo, kdyby měli zaměstnavatelé nastavený konkrétní nástupní plat a řekli: ‚Tehle nástupní plat my vám dáváme.‘ A neptali se lidí při přijímacím pohovoru, jakou mzdu by chtěli.“ (Lucia Zachariášová, Úřad vlády)

Existenci doložek o mlčenlivosti v rozhovorech reflektovali i zaměstnanci a zaměstnankyně SÚIP. Jejich pohled coby kontrolního orgánu však je v tomto ohledu rozdílný. Přestože zdůrazňují, že tyto doložky nemají oporu v zákoně, do určité míry obhajují jejich použití ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek např. tím, že by se pracující mohli domáhat něčeho, na co nemají nárok. Pokud ale někteří zástupci a zástupkyně kontrolních orgánů nekritizují chování zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, jež může zaměstnance a zaměstnankyně znevýhodnit (viz doložky ke mzdám), je otázkou, do jaké míry mohou při samotných kontrolách hájit zaměstnance a zaměstnankyně, kteří podali podnět na SÚIP kvůli znevýhodnění, jež je důsledkem nekritizovaného přístupu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek. Následující citace z rozhovoru naznačuje, že zájmy zaměstnavatelů a zaměstnavatelek mohou z hlediska některých pracovníků SÚIP stát nad zájmy pracujících:

„Ty doložky jsou smluvní závazek, zákoník práce je neřeší. To znamená, že já si můžu smluvně zavázat kohokoliv k čemukoliv, pokud je to v souladu se zákoníkem práce [...]. Záleží na tom, co je v doložkách stanoveno jako pokuta, a tam se obávám, že ta pokuta je zcela nevyhmatelná, protože nemá v zákoníku práce právní oporu. Ale pokud tam bude nějaká sankce, například, že dojde k ukončení pracovníprávního poměru, tak tam se obávám, že

je to na nahlížení soudu [...]. Zaměstnanec musí být vždy seznámen se způsobem odměňování, to je dané zákoníkem [...], zákoník mu ale negarantuje, aby viděl podmínky, za jakých pracují ostatní [...]. Jde o to, aby byl člověk sám sobě motivací, aby se nemotivoval prací druhého. A většinou to tak mají zaměstnavatelé takto nastavené. Navíc ani nechtějí, aby se takové informace šířily dál, třeba až ke konkurenci. Důvodem, proč to zaměstnavatelé zavádějí, je fakt, že čím víc vím o mzdových položkách, tím víc po zaměstnavateli budu chtít. Je to jakási ochrana, aby se zaměstnanci nedomáhali něčeho, na co nemají nárok. Je to alibistické, ale je to prostě tak.“ (SÚIP 3)

Doložky o mlčenlivosti nejsou právně vymahatelné, jak potvrzuje KVOP, a jsou tedy **pouze nástrojem, který napomáhá netransparenci a nerovnostem** v odměňování a může zastrašit zaměstnance a zaměstnankyně od zjišťování informací o odměňování a domáhání se vlastních práv. Zároveň citace SUIP ukazuje na nedostatečnou citlivost kontrolního orgánu tento problém rozpoznat a řešit. Zástupci a zástupkyně odborových organizací zdůraznili kromě odporu proti doložkám o mlčenlivosti o mzdách rovněž problém, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky v ČR nemají povinnost zveřejnit anonymizované statistiky o výši mezd i odměn, což ve svém důsledku může přispívat k nerovnostem, resp. podhodnocení práce určité skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň. Tato situace také nepřispívá ke kolektivnímu vyjednávání, kdy anonymizované statistiky mohou sloužit jako podklad pro zlepšení pracovních podmínek všech a odbourávat tak negativní důsledky neprůhlednosti systému odměňování.

Kultura netransparence systémů odměňování se kromě těchto doložek projevuje velmi silně rovněž v **systémech rozdělení a výše tzv. pohyblivých složek mzdy** (tj. odměny, osobní příplatky, osobní ohodnocení atd.). Výše nebo způsob přidělení těchto složek mzdy nejsou regulovány zákonem. Zaměstnavatel a zaměstnavatelka se řídí vnitřním předpisem nebo pracovní smlouvou, ale mnohdy to, komu odměny či osobní příplatky přidělí, v jaké časové frekvenci nebo v jaké výši, záleží na jeho uvážení. Tam, kde existují mzdové předpisy nebo jsou pravidla přidělování těchto složek mzdy součástí kolektivních smluv a jiných interních mzdových předpisů,

by měla být pravidla i výše odměn transparentnější. Tam, kde jsou odměny deklarovány jako vyplývající ze zisku nebo hospodářského výsledku, je poté systém rozdělení odměn a jejich výše spíše netransparentní a **velmi často je výsledkem individuálního rozhodnutí zaměstnavatele či zaměstnatelky, resp. vedení.** V takové situaci je podle SÚIP složité prokázat, že se jedná o nerovné zacházení nebo nerovné odměňování.

V rozhovorech se diskutovalo o zkušenostech zaměstnanců a zaměstnankyň SÚIP s případy, v nichž lze na jedné straně předpokládat, že existuje prostor pro nerovné odměňování ze strany zaměstnavatele či zaměstnatelky, na druhé straně jej lze velmi těžko dokázat. Například v situaci, kdy má zaměstnanec nebo zaměstnankyně v pracovní smlouvě uvedeno, že odměna činí 0–15 % měsíční mzdy, kdy přesná výše odměn je navázána na zisk firmy – je tedy zákonné přidělit zaměstnanci či zaměstnankyni odměnu ve výši 0 % i 15 % měsíční mzdy, pokud není ve smlouvě nebo jiných interních pravidlech odměňování stanoveno jinak. Také v situaci, kdy jsou nenárokové složky mzdy vázány na výkon práce, flexibilitu atd., si poté zaměstnávající mohou rozhodnout, že zaměstnaní, kteří neodpracují stanovený počet hodin v přesčasech či nebudou dostatečně flexibilní, budou ohodnoceni méně než ostatní.

Genderová segregace trhu práce a problém levné práce

Trh práce v ČR je z genderového hlediska charakterizován zejména vysokou genderovou segregací. Genderová segregace představuje nerovnost přímo související s kulturou, tedy s genderovými stereotypy a s podhodnocením ženské práce. Nejenže ženy a muži vykonávají jiné druhy práce, s různou náplní a náročností, ale ženy pracují z velké části v jiných sektorech, oborech a zaměstnáních, které jsou odměňovány níže než zaměstnání a obory, kde převládají muži (Křížková, Sloboda 2009; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017). Ženy pracují dokonce i na jiných pracovištích ve stejných oborech. Jsou koncentrovány do pracovišť, organizací, pozic a zaměstnání, kde jsou nižší mzdy.

Horizontální segregace, resp. koncentrace žen a mužů do různých oborů a zaměstnání byla většinou komunikačních partnerek a partnerů ve všech skupinách vnímána jako **jedna z hlavních příčin nerovností v odměňování:**

„Existuje velká segregace pracovního trhu. Podle mě drtivá většina rozdílů (rozdíl v odměňování – pozn. aut.) vyplývá z horizontální segregace. Že jsou tady velmi nízce placené feminizované obory, jako školství, zdravotnictví, sociální služby, služby obecně.“ (Helena Skálová, Gender Studies)

Vertikální segregace, resp. nedostatečné zastoupení žen na řídicích pozicích bylo také připomínáno, ale velmi často bylo zdůrazněno, že klíčová je segregace horizontální.

Jak naznačuje např. citace Heleny Skálové výše, problém genderové segregace trhu práce v ČR je velmi úzce provázán s **problémem nízkých mezd v ČR, resp. levné práce** (viz Problém 3). Levná práce se ve výpovědích komunikačních partnerek a partnerů, zejména z oblasti profesního aktivismu a pracovněprávních organizací objevovala jako jeden z hlavních problémů českého trhu práce obecně. **Velmi nízké mzdy totiž nalezneme především v oborech a na pozicích, kde převažují ženy.** Výrazně více žen než mužů pobírá minimální mzdu a pouze asi jedna třetina žen dostává mzdu vyšší, než je průměr ČR (oproti polovině mužů) (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017). Proto je důležité vnímat problematiku levné práce i z genderové perspektivy. Nízké mzdy totiž mimo jiné způsobují nízkou poptávku po zkrácených úvazcích, jelikož za nižší mzdu než z celého úvazku už se často nevyplatí pracovat vůbec. Levná práce jen těžko pokryje náklady na kvalitní zařízení péče o předškolní děti. Nízké mzdy a neflexibilní trh práce spolu s nedostupnými možnostmi kombinovat placenou práci s péčí jsou proto bariérou rovnoměrnějšího rozdělení péče mezi muži a ženami v domácnosti i dřívějšího návratu matek z rodičovské, jež dále konzervují mzdové znevýhodnění žen na trhu práce. Nízké mzdy také souvisejí s **feminizací chudoby a s chudobou dětí**, které jsou přímo závislé na příjmu rodičů včetně matek samoživitelek. Nízké mzdy v neposlední řadě mohou i za **budoucí nízké důchody**, a to především u žen.

Problém 3: Levná práce je zejména rodu ženského

Kampaň Konec levné práce, kterou již několik let vede Českomoravská konfederace odborových svazů (dále ČMKOS), je zaměřena na zvyšování obecně nízkých mezd v ČR. Kampaň je mimo jiné úspěšná v tom, že pomohla prosadit výrazný růst minimální mzdy v posledních letech. Pro tuto kampaň je charakteristické, že nespécifikuje, co je považováno za levnou práci, a především, koho konkrétně se levná práce v ČR týká. To je zřejmě v souladu se snahou oslovit kampaní co nejširší populaci. Z hlediska mzdových nerovností mezi muži a ženami v ČR, které jsou jedny z nejvyšších v Evropě, je však tato kampaň promarněnou příležitostí skutečně pojmenovat velkou část problému levné práce a efektivně ho řešit. Nebyly přesněji identifikovány skupiny populace, jež jsou levnou prací postiženy. Z dat je ale zřejmé, že jsou to častěji ženy než muži. Podle údajů Českého statistického úřadu 10 % žen a 8 % mužů dostává za svou práci mzdu ve výši okolo minimální mzdy. 52 % žen, ale 36 % mužů dostává mzdu do 22 000 Kč měsíčně (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017). To je významný rozdíl, který ukazuje na to, že levná práce v ČR je zejména rodu ženského. Avšak genderová perspektiva v této kampani téměř úplně chybí, objevuje se jen velmi sporadicky a spíše nahodile.

Lucia Zachariášová shrnuje názor více komunikačních partnerů a partnerek:

„Odbory přišly s kampaní – Konec levné práce – a já je nechci kritizovat, ale byly schopné uchopit hranici Česká republika–Německo, když se podívají na mapu, tak je tam výrazný rozdíl mezd. Ale na žádné mapě už neukázaly, že po hranici ženy–muži je tam taky opravdu velký rozdíl. Takže Konec levné práce je i konec této levné práce. Ten genderový aspekt, který je tam zásadní, do toho vlastně až tak příliš nezahrnuly.“

(Lucie Zachariášová, Úřad vlády)

Chybějící genderová perspektiva, která by poukázala na to, že cílovou skupinou této kampaně jsou především ženy, což by mohlo vést k návrhům specifických opatření vedoucích ke zvyšování mezd, je jedním z negativních nezamýšlených důsledků dobře míněné kampaně.

Problémem je také nízká důvěra v odbory v ČR jako schopného aktéra v dosahování genderové rovnosti, či konkrétně rovnosti v odměňování žen a mužů. To je dáno zejména dvěma důvody. Za prvé, odbory jsou stále spojovány se socialistickou minulostí a považovány za určitý přežitek minulého režimu. Přitom v zahraničí jsou odbory nezastupitelným hráčem ve mzdovém vyjednávání. Zároveň se ukazuje, že pracoviště, která mají vyjednanou kolektivní smlouvu prostřednictvím odborů, mají v průměru vyšší mzdy a také nižší nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017). Za druhé, odbory se v ČR do značné míry stále projevují spíše nízkou genderovou senzitivitou. Genderová rovnost pro ně není jednou z hlavních priorit, jež by přirozeně prostupovala tématy, která řeší, i když jednotliví představitelé odborů, především nejvyšší vedení odborových organizací, se snaží genderovou rovnost jako téma prosazovat.

Přímá a nepřímá diskriminace aneb bezbřehá svoboda zaměstnávajících?

Přímá mzdová diskriminace znamená odměňování dvou osob vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rozdílnou mzdou. Nepřímá mzdová diskriminace naproti tomu označuje nerovnost v odměňování v důsledku kritéria, které je zdánlivě neutrální. Takovým kritériem může být rozdílné zařazení (žen a mužů) do kategorií zaměstnaných, jež jsou různě odměňovány, i když práce je stejně náročná a má stejnou hodnotu, účast či neúčast na služebních cestách, na poradách po pracovní době, na mimopracovních aktivitách nebo při vzdělávání apod.

Komunikační partnerky a partneři se shodují v tom, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky nemají přímo v úmyslu ženy diskriminovat a že jednoznačně převládá diskriminace nepřímá, jak vyjadřuje např. Jana Maláčová: „Děje se to často systémově, z různých, řekněme, byrokratic-

kých důvodů. Ale nemyslím si, že tam je přímý úmysl někoho poškodit.“ (Jana Maláčová, MPSV)

Zejména zástupkyně profesního aktivismu mají zkušenost s tím, že **přímá diskriminace zaměstnavateli a zaměstnavatelkami v praxi existuje, ale z velké části není zcela vědomá, úmyslná**, protože souvisí s podhodnocením ženské práce založeným na genderových stereotypech. Diskriminace ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek není většinou komunikačních partnerek a partnerů považována za úmyslnou snahu přímo poškodit ženy. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky mohou být např. vedeni snahou ušetřit a tím spíše zaměstnávat ženy. Zároveň se spoléhají na individuální vyjednávání mezd, při kterém předem nenavrhují vyšší mzdy, ale nechají její určení do značné míry na soutěži mezi uchazeči nebo uchazečkami. Uchazeči či uchazečky pak v tomto procesu mohou žádat méně, než by byl původně zaměstnávající ochoten nabídnout, aby dané místo získali. Výsledkem je, že na stejné pracovní pozici potom mohou pracovat dva lidé s velmi rozdílnými mzdami, což už je přímou diskriminací.

Také zástupci a zástupkyně SÚIP reflektovali diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a zaměstnavatelek spíše jako neuvědomělou. Jejich vysvětlení však tkvělo v liberálním pracovním trhu zaměřeném na zisk a profit, díky čemuž se zaměstnavatelé a zaměstnavatelky domnívají, že se mohou zcela svobodně rozhodnout o tom, který potenciální zaměstnanec nebo zaměstnankyně jim přinese největší zisk. Vybírají si tedy ty, kteří budou flexibilní, neustále k dispozici či budou ochotni pracovat přesčas. I v této diskusi se ukazuje, že v některých ohledech jsou potřeby a zájmy zaměstnavatelů a zaměstnavatelek vnímány jako nadřazené nad potřebami a zájmy pracujících a že kontrolní orgány toto hledisko přijímají a nekritizují.

„Když se bavíme o limitovaných příležitostech tak víme, že je hodně uchazečů o jednu pracovní pozici, a to dává prostor tomu zaměstnavateli si vybrat podle svých osobních představ, a ne podle toho, jak by to mělo být. Žena může být v dané chvíli zkušenější nebo i lepší, ale může hrát roli, že je to žena, a tak se zaměstnavatel rozhodne, že přijme raději muže, že bude flexibilnější [...]. Takže dostatek uchazečů může způsobit nerovnosti, protože ten

zaměstnavatel si stanovuje osobní kritéria, která ale samozřejmě neřekne nahlas [...]. Je pro něj důležité, jak bude daný zaměstnanec plnit pracovní úkoly nad rámec svých povinností, anebo to, jestli mu bude utíkat domů za nemocným dítětem [...]. Když jsem vedla kontrolu a bavila jsem se neformálně se zaměstnavateli, tak byli velmi otevření a přiznali, že se rozhodují tržně, co je pro ně nejvýhodnější, a ne tak, aby přistupoval k uchazečům rovně, ale dle toho, co je pro firmu a pro něho jako pro podnikatele nejlepší.“ (SÚIP 3)

Zaměstnanci a zaměstnankyně SÚIP v rozhovorech zdůraznili **liberalnost české legislativy**, která zaměstnavatelům a zaměstnavatelkám dává poměrně velký manévrovací prostor, což se projevuje např. v jejich hodnocení individuálních charakteristik zaměstnanců a zaměstnankyň, jako je například gender nebo věk. Hojně rozebírané téma v této souvislosti bylo rodičovství a to, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky nahlíží na ženy jako na potenciální pečovatelky, jejichž prioritou není pracovní výkon.

Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky v otázkách genderové rovnosti zastávají postoj, že trh nsvázaný regulacemi v této oblasti nejlépe zajistí rovné podmínky všem. Problém však je, že pro všechny **stejně nastavené výchozí podmínky nemusí znamenat, že některé skupiny, např. ženy, nejsou znevýhodněny**. Regulace, kterými by se odměňování mělo řídit, jsou zaměstnavateli a zaměstnavatelkami vnímány jako omezení. Takový postoj vyjadřuje např. Karel Havlíček z Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (dále AMSP ČR):

„Když se začne příliš tlačit na pilu, například ve smyslu kvóty, minima atd., tak to začne prostředí deformovat. Podnikatelské prostředí by se mělo nechat vyvíjet přirozenou cestou, tj. méně regulací, méně pobídek. Neříkám ale, že by neměly být vůbec žádné, ultraliberalní prostředí zní hezky, ale je to nesmysl. Určitou míru podpory najdeme v Americe, v Japonsku, o EU nemluvě. Chci tím říci, že se mnohdy musíme v řadě podpůrných nástrojů přizpůsobit, jinak budeme znevýhodněni. Ale samozřejmě musí to mít nějaké mantinely, nesmí to vybočit někam úplně mimo. Podstatné je to, že úspěch by si měli tvořit aktéři na trhu sami, podpora nesmí učinit z neschopných úspěšné.“ (Karel Havlíček, AMSP ČR)

Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek zdůrazňovali svobodu v otázkách určování mzdy s odkazem na to, že je to jejich firma a mohou si určovat, koho zaměstnají a kolik mu zaplatí. To souvisí i s firemní kulturou **genderové „neutrality“**, která do značné míry reprezentuje přístup zaměstnávajících v ČR. V tomto typu firemní kultury je nesledování statistik mezd podle pohlaví nebo dalších charakteristik pracovní síly či pracovních podmínek ve firmě vydáváno právě za „nástroj“ a doklad nediskriminace (Maříková, Huchet, Formánková, Křížková 2016). Je to projev kultury neprůhlednosti odměňování, ale i nevyužívání antidiskriminační legislativy a promítá se sem i historický přechod od ekonomiky centrálně regulované k ekonomice tržní, která je často chápána jako určitý začátek bezbřehé svobody. Příčinu odporu zaměstnávajících, kteří se nechtějí podřízovat regulaci (v podobě např. legislativy), jejímž cílem je omezovat nerovnosti a nastolovat sociální spravedlnost, vysvětluje Zuzana Ondrůjová, zástupkyně KVOP:

„Je to něco, co si s sebou neseme ještě z předchozího režimu. Ve chvíli, kdy se režim změnil, se to obrátilo úplně na druhou stranu a vyzývá se bezbřehá svoboda zaměstnavatelů. Ale svoboda je i ctít práva druhých, takže je nutné mít na paměti vyváženost, ty mísky vah, což je symbol spravedlnosti. To tu podle mě zatím nemáme (tu vyváženost), takže společnost reaguje velmi nepřiměřeně (na jakékoli pokusy o regulaci) a někdy ty argumenty odpůrců regulace ani nejsou ničím podloženy. Někteří ani nechtějí připustit samotnou debatu. A vůbec téma genderu a opatření, zejména taková opatření, která budou někoho omezovat, proti tomu je zde předpojatost poměrně velká.“ (Zuzana Ondrůjová, KVOP)

(Ne)rovnost jako individuální problém zaměstnaných?

Nerovnost v odměňování je systémovým problémem trhu práce, i když se některým aktérům a aktérkám zaměstnavatelských vztahů může zdát, že jde o jednotlivé pochybení pouze několika zaměstnavatelů a zaměstnavatelek (Havelková 2017), a dokonce i zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří si

měli pro sebe vyjednat vyšší mzdu. **Přenášení zodpovědnosti na jednotlivé zaměstnankyně a zaměstnance** je problém, protože ti většinou nejsou v pozici moci rozhodovat a mít všechny potřebné informace, aby mohli nerovnostem předejít. Na rozdíl od těch, kdo mají expertní znalost problematiky rovného odměňování, pracovnice a pracovníci SÚIP a zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek zdůrazňovali individuální rovinnu mzdových nerovností. **Nerovnosti** jsou podle jejich názoru do značné míry výsledkem buď **neschopnosti jednotlivců či jednotlivkyň se bránit** a podávat podněty ke kontrolním orgánům (v případě výpovědi SÚIP), nebo výsledkem **neschopnosti (žen) vyjednat pro sebe stejně vysokou mzdu jako muži** (v případě výpovědi zástupců a zástupkyň zaměstnavatelů a zaměstnavatelek), jak ilustruje výrok Karla Havlíčka:

„Částečně je to dáno tím, že ženy jsou možná méně agresivní a razantní ve vyjednávání podmínek. Do určité míry to může být způsobeno i tím, že celá řada žen je po mateřské dovolené, kdy je organismus částečně oslaben a dotyčné ženy se prostě nechtějí handrkovat. A dovedu si představit, že tím pádem rychleji kývnou na pracovní nabídku, byť není úplně podle jejich představ. Zatímco když je člověk plný síly a necítí nějaký stav ohrožení, notabene ještě třeba nemá dítě, tak v tu chvíli je tvrdší, razantnější a nebojí se víc si vyjednat.“ (Karel Havlíček, AMSP ČR)

Problém je, že pokud ženy skutečně začnou vyjednávat o mzdě podobně jako muži a mají vysoké požadavky, mohou být označeny za „neženské kariéristky“. Takže šance žen vymanit se ze stereotypů o ženách, které mají být především pečovatelkami, je v naší společnosti velmi malá. Zaměstnanci a zaměstnankyně SÚIP na základě své pracovní agendy ve vztahu k nerovnému odměňování diskutovali o **nízkém počtu podnětů pro kontroly** zaměřené na nerovné zacházení mezi muži a ženami. Příčinu nízkého počtu podnětů, a také příčinu nerovného odměňování obecně, viděli v **neporozumění legislativě** upravující výši mezd, možná až v nezájmu zaměstnaných o pravidla, na jejichž základě jsou v dané pozici a u daného zaměstnavatele či zaměstnavatelky ohodnoceni:

„Já bych neřekla, že se lidé nezajímají, ale spíše té legislativě nerozumí

anebo nemají dostatečné informace. V rámci naší kontrolní činnosti se ukazuje, že lidé mají povědomí o minimální mzdě. Ale už neví, že existují další úrovně mezd, takzvané zaručené mzdy, které jsou odvislé od odpovědnosti, složitosti a náročnosti vykonávané práce [...]. A otázka zní, jestli je to proto, že se o to nezajímají, nebo je možná vůbec nenapadne, že by se o to měli zajímat, nebo jim to nikdo neřekl.“ (SÚIP 2)

„Při vzniku pracovního poměru vám velmi často zaměstnavatel dá prostudovat stoh předpisů o nastavení mezd a řekne: ‚Tak si to prolistujte, pak to podepište, že jste to četl.‘ A zaměstnanec si to rychle prolistuje a podepíše. Samozřejmě stvrdí podpisem, že se se vším seznámil, ale o těch předpisech neví vůbec nic. Pak se také stává, že jakmile vydá zaměstnavatel nový mzdový předpis, tak to vyvěsí na nástěnce nebo na intranetu [...] a ne každý to čte. Je to otázka přístupu zaměstnance, jestli se zajímá nebo ne. Když se budu jako zaměstnanec zajímat, tak budu mít informace o tom, na co mám nárok, a budu se toho dovolávat [...]. Bohužel ti zaměstnanci to často neví a ve vztahu k zákoníku práce už vůbec ne. Nějaká zásada rovného zacházení, o tom lidé opravdu moc neví, a proto nám sem podněty ohledně tohoto tématu vůbec nechodí.“ (SÚIP 3)

Zaměstnanci a zaměstnankyně SÚIP a zástupci a zástupkyně zaměstnávajících zastávají názor, že výše mzdy je individuální problém, který však nereflektuje, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně vždy pracují v rámci pracovněprávních vztahů uvnitř struktur organizací a trhu práce, přičemž sami většinou nemohou ovlivnit systém odměňování a tím změnit i svou nevýhodnou situaci. Z rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi SÚIP zároveň vyplynulo, že jsou často na straně zaměstnavatelů či zaměstnavatelek a přenášejí tak zodpovědnost za vyjednávání mzdy na samotné zaměstnance a zaměstnankyně. Kontrolní orgány tudíž do určité míry přijímají praktiky, které mohou vést k podhodnocení určitých skupin pracujících nebo k jejich znevýhodnění. Rétorika podpory zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany SUIP (viz diskusi o doložkách mlčenlivosti ke mzdám) také může být důvodem, proč se na ně pracující neobracejí např. při podezření na znevý-

hodnění ve mzdové oblasti. Pracovnice a pracovníci SUIP nedostatek podnětů na SÚIP vysvětlují spíše nedostatkem informací na straně zaměstnaných, což způsobuje nerozpoznání nerovného odměňování jako protiprávního jednání, které se může stát podnětem ke kontrole SÚIP. To dále prohlubuje netransparentnost systémů odměňování. Právnička odborového svazu Šárka Homfray však upozornila, že správné zařazení je vždy povinností zaměstnavatele či zaměstnavatelky, nikoliv zaměstnance či zaměstnankyně. Zároveň dodala, že správné zařazení v rámci tzv. katalogu prací může být jednou z příčin nerovného odměňování a nemusí jít jen o nesprávné zařazení, ale rovněž o samotný systém katalogizace pracovních míst, kde podobné práce mohou být ohodnoceny jinak. Upozornila také, že správné zařazení je prací personalistů a personalistek (resp. zaměstnavatelů a zaměstnavatelek), kteří by měli být řádně proškoleni, nikoliv záležitostí jedince.

Komunikační partnerky a partneři, kteří se zabývají marginalizovanými skupinami na trhu práce, upozorňují na to, že ve většině nízko kvalifikovaných pozic ani žádný prostor pro vyjednávání mezd není, protože mzdy a další pracovní podmínky jsou předem dané. Zejména v regionech, kde je nízká nabídka práce, která by vyhovovala požadavkům nebo kvalifikaci uchazečů či uchazeček, nemusí jít o vyjednávání výše mezd, ale spíše o volbu buď přijmout podmínky dané zaměstnavatelem či zaměstnavatelkou, nebo práci nepřijmout vůbec.

Komunikační partnerky a partneři se shodují v tom, že nerovnosti mezi muži a ženami v odměňování jsou závažným problémem a že na trhu práce v ČR jsou zaměstnankyně a zaměstnanci rozdílně odměňováni za stejnou práci. Jako hlavní příčinu vidí většina z nich i přes dobře nastavenou legislativu v jejím nevymáhání a v kultuře genderových stereotypů, kterou zde nazýváme kulturou genderové nerovnosti, a v podhodnocení ženské práce a v netransparentnosti systémů odměňování. Experti a expertky, tvůrci a tvůrkyně politik, profesní aktivistky a aktivisté, a dokonce i pracovníci a pracovnice úřadů práce mají shodný názor na to, že diskriminace zaměstnávajícími existuje a že její příčiny ani řešení nemůžeme hledat na individuální úrovni. Naproti tomu zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů

a zaměstnavatelek a pracovnice a pracovníci kontrolního orgánu SÚIP se shodují v tom, že problémem je také nezáměr zaměstnanců a zaměstnankyň o to, z čeho se skládá jejich mzda a jak jsou za co odměňováni, nebo jejich nevědomost o této problematice. SÚIP tak přenáší zodpovědnost za vyjednávání o výši své mzdy na samotné pracující a hájí spíše práva zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, například v diskusi o tom, že souhlasí s jejich názorem, že si ve svém podnikání mohou sami diktovat podmínky, koho přijmou, a podmínky odměňování, především odměn, které jsou přesně formulovány v jednotlivých smlouvách, zákon je upravuje v obecné rovině. Možná tak neuvědoměle popírají antidiskriminační legislativu, která naopak zdůrazňuje stejnou mzdu za stejnou práci. Důvodem může být nedostatečné proškolení v oblasti nediskriminace a genderové rovnosti na trhu práce, jež však má znevýhodňující důsledky pro jednu skupinu pracujících. Prostupování kultury podhodnocení ženské práce a kultury netransparence do všech úrovní společnosti, zejména organizační, je silně propojeno s nízkou mírou vymáhání a nízkou důvěrou ve vymahatelnost legislativy rovného zacházení. V následující kapitole se zaměříme na možná řešení nerovností v odměňování mezi muži a ženami z hlediska různých sociálních partnerů a partnerek.

Řešení nerovného odměňování žen a mužů

Zatímco identifikovat příčiny nerovností v odměňování žen a mužů bylo pro některé komunikační partnery a partnerky těžké, řešení byla navrhována mnohem komplexněji a jasněji většinou z nich. I v této kapitole diskutujeme o řešeních na jednotlivých úrovních společnosti a všimáme si toho, kdo a z jaké pozice je navrhuje. Postupujeme od úrovně státu, který by měl jít nejen příkladem v rovnosti v odměňování žen a mužů, ale měl by i podporovat další sociální partnery a partnerky v podpoře rovnosti. Měla by být **posílena nejen vymahatelnost práva** zvýšením postihů za nedodržování antidiskriminační legislativy, **ale stát by měl zaměstnavatele a zaměstnavatelky v dodržování legislativy podporovat pozitivním**

přístupem a vytvářet takové **nástroje**, které budou moci **kontrolní orgány i samotní zaměstnavatelé a zaměstnavatelky využít** k potírání nerovného odměňování na pracovištích. Mělo by dojít nejen ke změnám v oblasti trhu práce, ale také **ke změnám v rodinné politice** tak, aby se snížil dopad mateřství a péče o malé děti na odměňování žen.

Dále se diskutuje o dvou spíše konfliktních tématech, resp. oblastech řešení, na které mají různé skupiny komunikačních partnerek a partnerů velmi odlišné názory. Experti a expertky a profesní i pracovní aktivistky a aktivisté se shodovali v tom, že **zvýšení transparency** v odměňování představuje klíčové řešení nerovností v odměňování. Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, ale i kontrolního orgánu SUIP toto řešení spíše odmítají a zaměřují se na individuální úroveň řešení ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň.

Expertky a experti, kteří mají přehled o problému nerovného odměňování i o tom, jaká je situace v zahraničí, se shodují, že snižování nerovností v odměňování je „během na hodně dlouhou trať“. Neexistuje totiž jednoduché řešení, resp. jedno konkrétní opatření, které by mohlo zásadně a v krátkodobém horizontu snížit nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Důvodem je, že nerovnost existuje v různých rovinách a je výsledkem mnoha příčin, které se odehrávají na makroúrovni společnosti přes mezouroveň organizací a pracovišť až po individuální rovinu, jak jsme ukázaly v předchozí kapitole. Shoda panuje v tom, že by bylo třeba zasáhnout nejen do nerovností na trhu práce, jako je nedostatečný přístup žen i mužů do některých oborů nebo přístup žen do řídicích pozic a mzdové diskriminace žen, ale i do rodinné politiky, a upravit podmínky rodičovské a dále podpořit otce ve větší účasti na péči. V neposlední řadě je třeba se vážně zabývat otázkou vymahatelnosti práva a vzděláním nebo osvětou v otázkách genderové rovnosti. Vzdělávání a osvěta by měly probíhat jak směrem k zaměstnávajícím, tak i ve vztahu ke kontrolním složkám, včetně soudů, které by měly dodržování antidiskriminačního zákona zajišťovat.

Stát má začít u sebe a jít příkladem v důsledném dodržování a vymáhání legislativy

Komunikační partneři a partnerky se v zásadě shodují v tom, že prvním krokem k řešení je stanovení problému **nerovného odměňování žen a mužů jako politické priority státu**. Pokud by stát snižování nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami chápal jako jednu ze svých priorit, musel by začít problém řešit sám u sebe a ukázat, že se alespoň o řešení ve vlastních institucích snaží. Přístup, kdy stát začal **nejdříve aplikovat zásady rovnosti a nediskriminace u sebe a šel příkladem soukromé sféry**, stojí za úspěchem v dosahování rovnosti v severských zemích (Smith 2012). Stát by měl podle genderových expertek a expertů nejen provést kontrolu ve svých složkách, ale její výsledky i zveřejnit:

„To je první krok, že ten stát řekne: my jsme transparentní a tady se na to podívejte. Nebo že férově řekne: tak jsme udělali analýzu a transparentní nejsme. Otázka je, jestli by stát neměl své organizace k tomuto zavázat.“ (Kateřina Machovcová)

Součástí tohoto přístupu by mělo být vyškolení kontrolních složek státu, aby byly schopné dosahování rovnosti kontrolovat nejen ve veřejné, ale i v soukromé sféře. To je i cílem projektu „22 % K ROVNOSTI“, na kterém v současnosti pracuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, jak upozorňuje Lucia Zachariášová.

„My máme dobrý základ v zákoníku práce. Tomu bych v zásadě nic nevytkla. A máme antidiskriminační zákon. Zároveň máme teď novou státní službu, ve které máme služební hodnocení, a od toho se odvíjí zvyšování platů. Je to velmi sofistikovaný systém. Tak si pak člověk říká, že by se do toho systému ta kolonka – muži ženy – dala nějak dát. A teď si musíme promýšlet, jak to tedy budeme dělat, abychom dosahovali rovnosti v odměňování ve státní službě? [...] Myslím si, že by vlastně stát měl začít u sebe. Stát by si měl udělat pořádek u sebe a pravděpodobně v důsledku tabulek to bude o něco lepší než v soukromém sektoru. No a pak si myslím, že by se do toho měly pořádně vložit inspektoráty práce. Na podkladu zákoníku práce by se

to měly naučit a měly by být schopny to posuzovat. A mít to jako prioritu, že se nezaměstnává načerno, ale že se taky odměňuje rovně. [...] Vytknout si to do těch nejhlavnějších priorit. Což myslím, že o to se projekt „22 % K ROVNOSTI“ Ministerstva práce a sociálních věcí snaží. Ale je otázka, jak to bude přijato.“ (Lucia Zachariášová, Úřad vlády)

Vymáhání existující legislativy a vůbec její dodržování je zcela zásadním úkolem a je velmi silně propojeno i s kulturní rovinou genderových stereotypů a vnímáním genderových nerovností ve společnosti. Jak jsme ukázaly výše, pokud neexistují soudní případy, kdy by byla diskriminace v odměňování prokázána (a to ani v tak zjevném případě, jako byla soudní kauza primářky dětského oddělení), není možné změnit ani postoje společnosti. Je těžké přesvědčit ty, kdo tvrdí, že nerovnosti ve skutečnosti neexistují, stejně jako ty, kdo by se měli bránit, aby podali podnět ke kontrole nebo řešili nerovnosti soudní cestou. Pokud by existovaly pozitivní příklady, kdy by byla diskriminace v odměňování prokázána, a byly by odmítnuty argumenty o nesrovnatelném pracovním výkonu či náplni práce žen a mužů, jiných schopnostech a zájmech žen a mužů apod., mohlo by to i oslabit stereotypy o nižší produktivitě žen v práci nebo o tom, že ženy jako primární pečovatelky v rodině nemají zájem rozvíjet pracovní kariéru či že ženy nebo muži nemají schopnosti vykonávat určité práce. Tomáš Sirovátka vidí možný pozitivní dopad vymahatelnosti práva, resp. **existence prokázaných příkladů diskriminace v bourání genderových stereotypů** a zároveň zdůrazňuje i možnou pozitivní roli tvrdších postihů zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v případech diskriminace.

„Ty příčiny jsou komplexní. Je to zakořeněno v postojích a ve způsobech chování. Těžko se to mění. Myslím si však, podobně jako u jiných oblastí, které možná souvisí s diskriminací nebo obecně s dodržováním pracovní legislativy či zaměstnáváním načerno, že jde obecně těž o prosazování legislativy. [...] To je v rukou institucí, které nad tím bdí a také realizují postihy. Uvedu příklady nevyužitých možností: kdyby za zaměstnávání načerno byly uplatněny postihy vedoucí k likvidaci zaměstnavatele, jenž opakovaně či ve větším rozsahu zaměstnává načerno, samo o sobě to sice není řešením,

ale přesto to bude mít symbolický význam. Kdyby fungovaly řádně soudy a objevily se žaloby na platovou diskriminaci v případech, kde je to dobře prokazatelné [...]. Protože se najdou takové případy [...], a kdyby byly žalovány a příslušný soud by za diskriminaci uložil tvrdý postih, v krajním případě likvidující postih, tak je to opět významným signálem o tom, jaké je nepřijatelné jednání, a něco to změní. Nebo kdyby byla podána žaloba na to, že zaměstnavatel při přijímacím řízení ověřuje něco o dětech nebo rodině a byl by za to likvidující postih, tak to má opět určitý symbolický (a také praktický – odstrašující) dopad. Myslím si, že takový postup by mohl poněkud změnit postoje zainteresovaných subjektů a jejich jednání v těchto otázkách.“ (Tomáš Sirovátka)

Pozitivní podpora zaměstnavatelů a zaměstnavelek: nástroje a osvěta

Nízká výše pokut při nedodržování legislativy rovného odměňování a potřeba vyšších pokut byla zdůrazňována více komunikačními partnery a partnerkami, ale zároveň bylo reflektováno, že je potřeba, aby **zaměstnavatelky a zaměstnavatelé byli v rovném odměňování podporováni spíše pozitivně než pouze postihy**. Jednou z možností, která byla navrhována, je zvýhodnění zaměstnavelek a zaměstnavatelů, kteří prokážou, že se problémem zabývají a snaží se ho řešit, nebo dokážou, že nediskriminují. Například při zadávání veřejných zakázek by musel být doložen doklad o provedení genderového auditu. Součástí nabídky by poté byly výsledky auditu, např. s ohledem na odměňování žen a mužů, zastoupení žen a mužů ve vedení atd. Podle Víta Samky z ČMKOS by se tak přešlo i situacím, kdy jsou ve feminizovaných oborech ženy finančně podhodnoceny, neboť by součástí veřejné zakázky mohla být i kritéria minimální mzdy pro jednotlivé pozice a další kritéria, která eliminují firmy finančně podhodnocující své zaměstnankyně nebo zaměstnance. Zvýhodnění firem, jež by tuto podmínku splnily, by mohlo být buď daňové, nebo např. v podobě lepší pozice či vůbec možnosti účastnit se soutěží o veřejné zakázky.

Komunikační partnerky a partneři však upozorňovali i na to, že stát by měl zaměstnavatele a zaměstnavelek **motivovat vytvářením podpory, konkrétními doporučeními nebo nástroji pro dosahování rovnosti**. Jak uvedla zástupkyně KVOP, zaměstnavatelé a zaměstnavelek totiž podle jejího názoru primárně nemají zájem diskriminovat a některé firmy mají zájem aktivně zavádět opatření pro dosahování rovnosti v odměňování. Chybí jim ale informace, jak to v praxi uskutečnit.

„Když jsme se v rámci konferencí měli možnost setkávat se zástupci a se zástupkyněmi zaměstnavatelů, tak to na mě působilo, že by třeba i rádi toho dělali víc, ale že nemají informace o tom, jak. A pak se tam samozřejmě a legitimně objevuje obava z toho, aby náhodou neznevyhodňovali nějakou jinou skupinu. Je to možná taková nevyužitá příležitost u těch, kteří by měli motivaci v tom něco dělat, ale nemají víc informací o tom, jak to udělat.“ (Jana Kvasnicová, KVOP)

Jedním z prostředků na podporu rovnosti odměňování je např. Logib⁹ (nástroj pro analýzu mezd v rámci firmy nebo pracoviště). Ten je v současnosti zaváděn právě v rámci projektu „22 % K ROVNOSTI“. Genderový audit je např. dalším konkrétním způsobem, jak kontrolovat a případně dosahovat genderové rovnosti v rámci firem. V poslední době vznikla přítom i metodika pro tyto audity vypracovaná Úřadem vlády.¹⁰ Je možné využívat i další metodiky¹¹ dosahování rovnosti, které nejsou zaměřeny specificky na rovnost v odměňování, ale rovnost odměňování je jimi posilována.

S nástrojem nebo metodou, jak dosahovat rovnosti v odměňování, jež by měla být zaměstnávajícím nabídnuta, souvisí i **osvěta a vzdělávání**, které jsou zcela zásadní součástí podpory v dodržování legislativy rovného odměňování. Zaměstnavatelky a zaměstnavatelé by měli vědět o důležitosti a závažnosti tohoto problému a o přínosech rovného odměňování nebo

⁹ Viz www.rovnaodmena.cz/?page_id=359. Cit. dne 7. 11. 2018.

¹⁰ Viz www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Standard_genderoveho_auditu_CJ.pdf. Cit. dne 7. 11. 2018.

¹¹ Viz www.mpsv.cz/files/clanky/23610/Metodika_diverzita_v_praxi.pdf. Cit. dne 7. 11. 2018.

řešení nerovností, jak upozorňuje Zuzana Ondrůjová: „*Není cesta prosazovat něco silou, myslím si, že je více na místě volit nějaké osvětové aktivity, a hlavně aktivity přesvědčovací a vysvětlovací, díky nimž těm zaměstnavatelům nakonec samo dojde, že tento model je lepší, a dokonce i ekonomicky výhodnější.*“ (Zuzana Ondrůjová, KVOP)

Vzdělávání, a to i formou osvětové kampaně, do které může být kromě zaměstnavatelů a zaměstnavatelek zahrnuta celá společnost, je důležité nejen proto, aby se zvýšilo povědomí o významu rovnosti a důsledcích znevýhodnění, ale i pro zvýšení informovanosti o existujících podpůrných nástrojích a metodikách a možnostech jejich využití. Některé metodiky a nástroje existují, jiné se připravují a testují, ale nemusí být dostatečně přístupné, a to jednak z důvodu, že o nich lidé nevědí, jednak jsou příliš složité nebo nákladné. Nástroje a metodiky by měly proto být co nejjednodušší a přístupné.

„[...] *aby se o tom fenoménu nerovného odměňování žen a mužů víc vědělo, a i zaměstnavatelé by měli vědět, že to není v souladu s žádným českým zákonem, že nechávají podepisovat svým zaměstnancům a zaměstnankyním nějaké doložky o mlčenlivosti. Že to prostě není v pořádku. A myslím si, že oni na to nejsou upozorňováni. A opravdu není v pořádku, aby na to upozorňoval zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří tam chtějí nastoupit. To by měl dělat někdo jiný.*“ (Kateřina Hodická, NORA)

Především zástupci a zástupkyně odborové organizace diskutovali také o kolektivním vyjednávání a kolektivní smlouvě. Upozorňují, že kolektivní smlouvy má dnes minimum firem a že (zejména mezi mladými lidmi) panuje neochota a možná i strach zakládat odborové organizace nebo do nich vstupovat. Odbory jsou zaměstnanci a zaměstnankyněmi často vnímány jako komunistický přežitek a jako nedůležitá organizace. Podle zástupců a zástupkyň odborů jsou odbory protiváhou k zaměstnávajícím, kontrolním orgánem, který hodnotí přístup zaměstnavatele či zaměstnavatelky k zaměstnancům a zaměstnankyním a v případě problémů může pomoci situaci řešit jak zaměstnancům a zaměstnankyním, tak i zaměstnávajícím.

Rodinnou politikou ke změně stereotypů a nerovností

Mateřství a péče o děti je jednou z významných příčin genderových rozdílů v odměňování (Budig, Misra, Boeckmann 2016; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017; Pytlíková 2015), jak se ukázalo i v analýze vnímání příčin v první části této kapitoly. Velká část komunikačních partnerů a partnerek vidí v souladu se současnými výzkumy překážku zejména v nastavení **rodinné politiky, která upřednostňuje konkrétní rodinná uspořádání a volby v rozdělení práce a péče v domácnostech**, jež potom mají za následek nerovnosti v odměňování. Dřívější návrat do placeného zaměstnání, dostupná zařízení péče o děti do tří let a podpora otců ve větší účasti na péči, včetně využívání rodičovské, jsou přitom základní podmínky, které by mohly mít dopad v podobě snížení nerovností v odměňování (Budig, Misra, Boeckmann 2016).

Zaměstnankyně SÚIP v souvislosti s možnou změnou rodinné politiky navrhovala, aby i **po rodičovské bylo ženám garantováno, že se mohou vrátit na stejnou pozici**, ze které odcházely před rodičovskou a mateřskou dovolenou. Vycházela tak z pracovní zkušenosti, kdy se na ně obracejí ženy po rodičovské dovolené, jež nemají možnost vrátit k původnímu zaměstnání, i když by jim to mělo být podle zákona umožněno. V rozhovorech byla patrná určitá **kritika dlouhé rodičovské**, která je českou společností velmi podporována a tolerována. Komunikační partneři a partnerky v této souvislosti upozorňují např. na ekonomické důsledky dlouhé rodičovské pro ženy. Vít Samek, zástupce odborů, uvedl konkrétní návrh, který by měl přinést řešení negativních ekonomických dopadů dlouhé rodičovské na mzdy žen:

„*Já vidím problém, se kterým se potýkají převážně ženy, v tom, že se jim to nikdo nesnaží nahradit ve mzdové oblasti péči o děti. My jsme nyní podávali velmi konkrétní návrh novely zákoníku práce, která tkví v tom, že když bude žena na mateřské pečovat o dítě, tak až se vrátí, tak se nevrátí na svoji původní mzdu, ale na indexovanou mzdu. Tedy že se určí mzdový nárůst podniku, a jestli byl mzdový nárůst podniku třeba 12 %, tak se jí zvedne mzda o těch 12 %, aby překonala mzdový rozdíl, který se jí jinak*

nikdy nepodaří dohonit. Bohužel to spadlo pod stůl, odpor byl veliký.“ (Vít Samek, ČMKOS)

Expertky a experti, kteří se těmito souvislostmi zabývají, zdůrazňují, že by namísto podpory matek v jejich dlouhém setrvání v domácnosti při péči o dítě (Hašková 2011) měly mít ženy více možností rozhodnout se o dřívějším návratu. Tato možnost je dnes v podstatě rezervována pro ženy (rodiny) s vyššími příjmy. Jak upozorňují expertky a experti, naznačená změna rodinné politiky, jež by mohla snížit genderové nerovnosti v odměňování, by musela být vědomým politickým rozhodnutím, že stát chce jít tímto progresivním směrem. Nemohlo by jít pouze o dílčí úpravu jednoho opatření, jako se to stávalo doposud, kdy byla např. zvýšena nabídka možností v délce rodičovské, jež nebyla doprovázena nárůstem veřejné podpory dostupné péče o děti do tří let. Helena Skálová a další zdůrazňují, že pokud by se změna dotkla většiny populace, kdyby se rozšířila dostupnost služeb pro děti do tří let a otcové by byli více motivováni využívat rodičovskou, mohlo by to posunout myšlení lidí, nabourat stereotypy, jež způsobují podhodnocení ženské práce, a změnit jednání nejen zaměstnankyň a zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů a zaměstnavatelek.

V souvislosti s usnadněním kombinace pracovních a rodinných závazků, a tudíž zmírněním negativních dopadů péče o děti v podobě nerovností v odměňování pro ženy, se v poslední době hovoří také o **podpoře zkrácených pracovních úvazků**. Zavedení zkrácených úvazků pro ženy ve velké míře však může mít ve svém důsledku negativní dopad na rovnost v odměňování. Projevilo se to např. v severských zemích nebo v Německu, kde se rozšířilo využívání zkrácených úvazků ženami. Analýzy ukazují, že práce na zkrácený úvazek je jednoznačným faktorem přispívajícím k nižším hodinovým mzdám žen ve srovnání s muži (Boll, Leppin, Rossen, Wolf 2016). Upozorňuje na to i Lucia Zachariášová z Úřadu vlády: „[...] to vyplývá ze statistik, že v důsledku zvyšování počtu částečných úvazků se také zvyšuje gender pay gap. Takže částečné úvazky jsou zrádná věc, na kterou je třeba si dát pozor a nepouštět je nekriticky a bezhlavě z uzdy.“ (Lucia Zachariášová, Úřad vlády)

Transparence odměňování v ČR jako revoluce?

Na určité kulturní a historicky dlouhodobé zakotvenosti netransparentnosti v odměňování na trhu práce v ČR (jako jedné z hlavních příčin přetrvávající nerovnosti v odměňování) se shodovali experti a expertky a profesní a pracovní aktivisté a aktivistky. Ukazuje se nicméně, že bariérou řešení této situace je to, že se o možnosti zvýšit transparentci odměňování ještě ani **nevede veřejná debata**. Komunikační partnerky a partneři nejsou dosud připraveni navrhnout konkrétnější opatření, jak větší transparentnosti dosahovat. Většina uvažovala nad tím, co by zveřejňování výše mezd, i když jen podle pozic v rámci firem, znamenalo, a jak by to mohlo být přijato. Vyjadřovali určitou opatrnost a váhavost, zda by to v našem kulturním prostředí přineslo pozitivní efekt. Lucia Zachariášová z Úřadu vlády s jistou nadsázkou od zvýšení transparency odměňování očekává „*revoluci, protože ženy by konečně vyšly do ulic*“.

U tohoto tématu, kde nebyla navrhována konkrétní řešení, také nastal zásadní názorový rozkol mezi různými typy aktérů a aktérek. Potřeba větší transparency byla jednoznačně pozitivně přijímána profesními i pracovními aktivisty a aktivistkami i experty a expertkami a jednoznačně byla odmítána zástupci zaměstnavatelů a zaměstnavatelek. Odmítavý postoj ilustruje např. výrok Víta Jáška z Unie zaměstnavatelských svazů ČR (dále UZS):

„Na tohle téma jsem diskutoval na konferenci pod záštitou odborů. Navrhovali, že by platy a mzdy měly být zveřejněné. Já jsem byl zásadně proti. Protože si myslím, že v naší kultuře by to mohlo mít tragické důsledky. Já to vidím díky praxi ve firmách. Jakmile se lidi dozvěděli, kolik bere ten druhý, tak samozřejmě za nimi šli. Já bych to asi dokázal pochopit u pozic, kde lidé dělají stejnou práci. Když například dělají u pásu a dělají opravdu totožnou věc. Ale jde o to, že když máte podobný popis pozice, tak tu práci dva lidé přeci nikdy nedělají stejně. Každý to může dělat trošku jinak, každého potřebujete odměnit jinak, protože s někým jste spokojený víc, s někým méně. A teď velmi složitě vysvětlujete, že jednak ta náplň práce je trošku jiná, že má

třeba víc zkušeností. Mimochodem, lidi to sice neradi slyší, ale subjektivně já přeci můžu, když se mi s někým pracuje líp a potřebuju si ho udržet, tak mu můžu dát víc.“ (Vít Jásek, UZS)

Zaměstnavatelé a zaměstnatelky nemají zájem zveřejňovat mzdy, byť v anonymizované podobě. Příčinou může být právě neotevřená veřejná debata o formách transparentnosti a z toho plynoucí nevědomost o možnostech transparentního odměňování. Z některých rozhovorů (především s těmi, kteří se profesně či aktivně nevěnují genderovým tématům) se ukázalo, že pod transparentí si komunikační partneři a partnerky představují situaci, kdy si všichni zaměstnanci a zaměstnankyně budou moci dohledat výši mzdy i odměn kolegů a kolegyň. V některých rozhovorech po vyjasnění toho, jaké formy může transparentní odměňování mít (viz kapitolu *Příčiny nerovného odměňování mužů a žen*), to někteří komunikační partneři nebo partnerky shledali jako zajímavé řešení nerovného odměňování, avšak často zdůrazňovali, že si nedokážou představit, jak by takové opatření přijali sami zaměstnavatelé a zaměstnatelky nebo jak by to změnilo vztahy na pracovišti.

V poslední době jsou přijímána opatření právě s cílem zvýšit transparentci odměňování v některých okolních zemích, jako je např. Německo. Nicméně je důležité, jak konkrétně má být vyšší transparence odměňování nastavena, aby nenastaly nezamýšlené negativní důsledky, jež konkrétní opatření může mít. V Německu byl v roce 2017 zaveden zákon o mzdové transparentci, který umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním získat informaci o mediánu mezd lidí zaměstnaných na stejné pracovní pozici. Zákon však nastavuje několik překážek jeho využívání a hlavně překážek jeho zásadnějšího dopadu na snížení nerovností v odměňování (Look, Behrmann 2018). Kromě toho, že je nutné podat individuální žádost, se zákon týká jen organizací s více než 200 zaměstnanými a pracovních pozic, kde pracuje alespoň šest lidí na stejné pracovní pozici. Analýzy dopadu zavedení tohoto zákona v Německu zatím nebyly publikovány.

Individuální řešení a aktivita zaměstnaných

Jedním z méně rozebíraných řešení byla změna v individuálním přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň. Tedy aby se lidé začali aktivně zajímat o to, na co mají nárok, jaké jednání zaměstnavajících je protiprávní, a v případě nerovného zacházení byli aktivní a tuto situaci řešili, a především aby věděli, na koho se mohou obrátit. První krok musí vždy udělat zaměstnanec nebo zaměstnankyně (např. podáním podnětu na SÚIP nebo na odbory), ale v dalším kroku by jim již měli pomáhat odpovědní aktéři, např. Kancelář veřejné ochránkyně práv. Důraz na individuální řešení nerovného odměňování kladli zejména zaměstnanci a zaměstnankyně SÚIP, a to na vlastní zájem zaměstnanců a zaměstnankyň. Negativně se naopak stavěli k opatřením, která by byla zavedena plošně (např. další legislativní opatření).

„Já si myslím, že by ty ženy měly samy svým jednáním dát najevo, že například nejsou jenom ty, co seděly šest let doma u plínek, ale že se mezitím vzdělávaly, pracovaly na malý úvazek atd. Měly by říct: ‚Pánové, my jsme nevypadly z trhu práce‘ [...]. To řešení je podle mě spíše zezdola. Co se dělá shora násilně, tak se vždycky nemusí osvědčit a nefunguje to. Lidé podle mě nemají rádi direktivní nařízení. Jak to chcete udělat, že žena bude mít stejně jako muž? Vždyť to už v zákoníku práce máme a stejně tam je, že zaměstnavatel musí odměňovat rovně. Co víc regulovat? To bychom museli začít s pozitivní diskriminací, a to taky nejde.“ (SÚIP 2)

Co však **nebylo** v těchto rozhovorech dostatečně **reflektováno**, byly **struktury** (trhu práce, dané firmy nebo organizace, genderové role a stereotypy atd.), v nichž se **zaměstnanci a zaměstnankyně nacházejí**. Tedy jejich mocenská pozice, která jim ne vždy dovolí vyžadovat i to, na co mají de facto legislativní nárok. Za druhé je nutné připomenout, že zde narážíme na **bariéru v podobě individuálního podání podnětu**, žaloby apod., jež má u nás zcela jednoznačný negativní dopad na pracovní dráhu jednotlivce a odráží se ve výše popsaném problému neexistence soudních případů řešení diskriminace. Výstižně situaci popisuje Kate-

řina Hodická, když upozorňuje jednak na náročnost soudního podání žaloby a jednak na to, že na českém trhu práce je ten, kdo se ozve, vnímán negativně:

„Víte, jak fungují naše soudy a kdo se do soudního sporu pustí? Jedině ten, kdo má dost peněz. Lidé se bojí, že přijdou o zaměstnání. [...] Žena s tím nebude nic dělat, protože chce dál pracovat v té firmě nebo organizaci. Myslím si, že většina lidí v České republice je takových. Chtějí si udržet zaměstnání. A spíš si myslím, že se bude soudit anebo podá podnět někdo, kdo odejde ze zaměstnání a najde si něco jiného. A navíc pak bude mít nálepku potíživý.“ (Kateřina Hodická, NORA)

V identifikaci možností řešení nerovného odměňování žen a mužů je patrný zásadní názorový rozpor mezi profesními a pracovními aktivisty a aktivistkami, experty a expertkami a tvůrci a tvůrkyněmi politik na jedné straně a na druhé straně mezi kontrolními složkami (SÚIP) a zaměstnavateli a zaměstnavatelkami. Rozpor mezi těmito skupinami se podobně, jako jsme to už ukázaly u analýzy netransparence jako příčiny nerovnosti, projevil u navrhovaných řešení nerovnosti týkajících se transparence odměňování. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky a SÚIP jako kontrolní složka státu, kteří jsou ostatními komunikačními partnery a partnerkami kritizováni, nevidí jako východisko zvýšení transparence a velkou část zodpovědnosti za nerovnosti v odměňování přесouvají na jednotlivé zaměstnance a zaměstnankyně. Profesní a pracovní aktivisté a aktivistky i expertky a experti naopak vidí nutnost zásadních změn ve společnosti jako celku, kde by měl jednat zejména stát a zvýšit vymahatelnost práva včetně vyšších postihů, což by mohlo mít dopad i na úroveň kultury genderových a pracovních vztahů obecně. Stát by měl navíc začít řešit nerovnosti, jež přetrvávají ve státní správě, a jít příkladem soukromému sektoru, přičemž by měl vytvářet pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky podporu a nástroje efektivního dosahování rovnosti.

Závěr

Komunikační partneři a partnerky se shodují v tom, že **diskriminace** (ať již přímá či nepřímá) na trhu práce v ČR je **závažným problémem**, který je potřeba řešit. Většina z nich souhlasí s tím, že to není problém, který by mohli napravit jednotlivé zaměstnankyně či zaměstnanci, ale že jde o problém systémový. Zároveň do soudního sporu musí jít především jednotlivá žena sama za sebe, i když může být nepřímo podpořena neziskovým sektorem nebo Kanceláří veřejné ochránkyně práv. **Neexistence případů**, kdy by jednotlivkyně, jednotlivec nebo skupina vyhrála soudní spor o mzdové diskriminaci, zpětně působí na celek společnosti. **Anti-diskriminační legislativu** sice máme, a to i v zásadě dobře nastavenou, ale zároveň bylo deklarováno, že je **porušována a není dostatečně vymáhána**. Situace tak zpětně odrazuje jednotlivce nebo skupiny od snahy ozvat se proti znevýhodňování a jejím negativním důsledkem je přetrvávání velkých nerovností v odměňování mezi muži a ženami.

Zásadní příčinou je **netransparence odměňování** de facto ve všech oblastech trhu práce, jež je podložena představou o svobodě zaměstnavajících určovat mzdy a vyžadovat po zaměstnaných mlčenlivost o jejich výši. Tato představa se zase promítá do nedostatečné aplikace antidiskriminační legislativy. Inspektorky a inspektoři SÚIP totiž do jisté míry přebírají argumentaci zaměstnavatelů a zaměstnavatelek. Ta zdůrazňuje jejich **svobodu určovat mzdy a přijímat či nepřijímat zaměstnance či zaměstnankyně** zcela a pouze podle jejich rozhodnutí. Experti a expertky, profesní aktivisté a aktivistky, tvůrci a tvůrkyně politik včetně odborů a zástupkyň KVOP se shodují v tom, že opatření vedoucí ke zvýšení transparence odměňování jsou jedním z klíčových řešení genderových nerovností v odměňování. **Konkrétní opatření**, jak transparentci procesů nastavování mezd zvýšit, však zatím **nejsou navrhována**. Transparence se totiž dosud nestala tématem společenské diskuse. Navíc ani zákony (např. zákon o státní službě), ani politické aktivity (např. kampaň Konec levné práce) nesledují genderově senzitivní optiku.

Při navrhování a realizaci opatření pro řešení nerovností v odměňování žen a mužů je třeba pamatovat na to, že **jakékoli i dobře míněné opatření, a dokonce i opatření, které je vyzkoušené v zahraničí, může mít v jiných kontextech nečekaný negativní dopad.** Vždy je totiž velmi důležité, jakým způsobem je navrhované opatření rámováno, na jaké skupiny populace je zaměřeno a jakým způsobem se o něm diskutuje nebo nediskutuje ve společnosti. Profesionální a pracovní aktivisté a aktivistky i expertky a experti se ale shodovali v tom, že je určitě lepší opatření s cílem snižování genderových rozdílů v odměňování prosazovat a snažit se rovnosti dosahovat než se obávat jejich možných negativních důsledků a nedělat nic.

„[...] jakákoliv opatření, která mají někoho chránit, tak je zde vždy otázka, jestli pak tu jeho situaci potencionálně nemohou zhoršit. To je u všeho. Máme tu ochranu mateřství, která, jak víme, z čeho historicky vzešla, tak teď je přesně v situaci, kdy je kontraproduktivní. Protože vytvořila ve společnosti stereotypy a nerovnosti. A na druhou stranu když přestaneme mateřství chránit úplně, tak zase na to doplatí ty nejzranitelnější. Protože budeme mít v těch fabrikách těhotné ženy na těch nočních dvanáctkách. Takže je těžké dopředu odhadnout ty důsledky, které to může mít. Ale o čem jsem přesvědčená, je, že když se nezkusí něco udělat při nejlepší vůli a vycházejíc z co nejvíce informací, tak se nikdy nic nezmění. A ta situace není dobrá, tak pojďme zkusit udělat změny. To znamená, že budeme lidem přímo říkat, co to obnáší. Zároveň školit ty zaměstnavatele tak, aby si uměli zjistit, jestli diskriminují nebo nediskriminují. Respektive jestli odměňují nebo neodměňují rovně. A nutit je, v uvozovkách, k té nápravě tím, že to po nich budou vymáhat inspektoráty. A pak to pojďme vyhodnotit. A uvidíme, co ten krok číslo jedna udělal.“ (Helena Skálová, Gender Studies)

Tabulka 1: Komunikační partneři a partnerky¹²

Číslo	Zařazení	Jméno/ pseudonym	Organizace*	Pozice**
1	profesní aktivismus	Helena Skálová	Gender Studies	ředitelka
2	profesní aktivismus	Lada Wichterlová	Gender Studies	projektová manažerka
3	profesní aktivismus	Jitka Hausenblasová	Gender Studies	projektová manažerka
4	profesní aktivismus	Jana Smiggels Kavková	Fórum 50 %	t. č. ředitelka
5	profesní aktivismus	Kateřina Hodická	Česká ženská lobby (ČŽL)	-
6	profesní aktivismus	Tomáš Tožička	česká koalice Social Watch Česká republika	předseda
7	expertky a experti	Tomáš Sirovátka	Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity (FSS MUNI)	vedoucí Institutu pro veřejnou politiku a sociální práci
8	expertky a experti	Kateřina Machovcová	-	-
9	expertky a experti	Apolena Rychlíková	-	-
10	expertky a experti	01	-	-
11	expertky a experti	02	-	-
12	pracovní právní organizace	Karel Havlíček	Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (ASMP)	předseda představenstva

¹² Rozhovory byly prováděny v průběhu roku 2017. Někteří komunikační partneři a některé partnerky však již v době vydání knihy v uvedených organizacích nebo na pozicích nepůsobí. Takové případy jsou označeny zkratkou t. č. (toho času).

13	pracovněprávní organizace	Vít Jásek	Unie zaměstnavatelských svazů ČR (UZS ČR)	výkonný ředitel
14	pracovněprávní organizace	SÚIP 1	Státní úřad inspekce práce (SÚIP)	-
15	pracovněprávní organizace	SÚIP 2	Státní úřad inspekce práce (SÚIP)	-
16	pracovněprávní organizace	SÚIP 3	Státní úřad inspekce práce (SÚIP)	-
17	pracovněprávní organizace	SÚIP 4	Státní úřad inspekce práce (SÚIP)	-
18	pracovněprávní organizace	Dana Machátová	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	t. č. předsedkyně Výboru pro rovné příležitosti žen a mužů
19	pracovněprávní organizace	Vít Samek	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	místopředseda
20	pracovněprávní organizace	ČMKOS 1	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	-
21	pracovněprávní organizace	ÚP 1	Úřad práce (ÚP)	-
22	pracovněprávní organizace	ÚP 2	Úřad práce (ÚP)	-
23	pracovněprávní organizace	ÚP 3	Úřad práce (ÚP)	-
24	pracovněprávní organizace	Zuzana Ondrůjová	Kancelář veřejné ochránčyně práv (KVOP)	t. č. právnička Odd. pro rovné zacházení
25	pracovněprávní organizace	Jana Kvasnicová	Kancelář veřejné ochránčyně práv (KVOP)	zástupkyně vedoucího odd. pro rovné zacházení

26	pracovněprávní organizace	Šárka Homfray	Odborový svaz státních orgánů a organizací (OS SOO)	právnička
27	tvůrci a tvůrkyně politiky	Jana Křištofová	Magistrát města Brno	referentka sociálního začleňování
28	tvůrci a tvůrkyně politiky	Jana Maláčová	Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)	t. č. ředitelka odboru rodinné politiky a stárnutí
29	tvůrci a tvůrkyně politiky	Lucia Zachariášová	Úřad vlády	t. č. vedoucí Odd. rovnosti žen a mužů
30	tvůrci a tvůrkyně politiky	Lucie Viktorinová	Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)	t. č. věcná garantka a tvůrkyně projektu 22 % K ROVNOSTI
31	tvůrci a tvůrkyně politiky	Monika Ladmanová	Evropská komise	poradkyně eurokomisařky Věry Jourové

* U kategorie „expertky a experti“ jsme neudávaly organizaci ani pozici z toho důvodu, že vypovídali na základě své profesní zkušenosti, nikoliv na základě zkušenosti v organizaci, kde aktuálně působí.

** U anonymizovaných komunikačních partnerek a partnerů není uvedena pozice, popř. organizace z důvodu zachování anonymity.