

## Jak číst platové rozdíly

Minulý týden Senát schválil antidiskriminační zákon, který Česko přijímá jako poslední z členských zemí unie a v podstatě v minimální možné podobě. Zatímco doznívají ideologické spory na téma co je a není rovnost a svoboda, právních sporů je jako šafránu. Ženy žalující své zaměstnavatele z diskriminačního chování jsou u nás zatím vesměs neúspěšné. Dokazovat diskriminaci u soudu je obtížné a stejně tak je obtížné na diskriminaci ukázat prstem nebo ji naopak vyloučit s pomocí dat o našem trhu práce.

Mzdy mužů jsou u nás systematicky vyšší než mzdy žen a to i v případě, kdy jde o muže a ženy se stejnou úrovní vzdělání, pracující ve stejné firmě a ve stejném typu zaměstnání. To ale může být způsobeno jak diskriminací, tak nižší délkou praxe díky mateřským dovoleným. Obecně je srovnání mezd dvou pracujících vždy zatíženo možnými ale obtížně pozorovatelnými rozdíly v jejich motivaci, schopnostech, apod. Taková srovnání jsou tedy užitečná pro sledování vývoje na trhu práce, málokdy ale mohou posloužit jako jasný důkaz diskriminace. Kromě přímé snahy o potírání diskriminace existují ale i opatření, která nevyžadují důkazní řízení ani ideologickou diskusi, přesto mohou být pro postavení žen přínosná.

Téměř všude na světě jsou mzdy srovnatelných mužů a žen hodně podobné na začátku kariéry těsně po dostudování. Mzdové rozdíly se pak postupně zvětšují ze dvou hlavních důvodů. Tím nejdůležitějším jsou rodičovské dovolené – trh práce tvrdě trestá přerušování kariéry na několik let. Vzhledem k tomu, že s dětmi doma zůstávají častěji matky než otcové, dopadá tento „trest“ častěji na ženy. Náklady přerušované kariéry vcelku logicky odmítají nést firmy a tak se s nimi musí vypořádat rodina. Návrat na trh práce po rodičovské je kritickým momentem v kariérách většiny žen a podpora v tomto procesu je pravděpodobně nejúčinnějším opatřením, které v této oblasti stát může udělat. Taková podpora není ani definována pohlavím, ale tím, kdo se o děti staral.

Druhým významným důvodem pro rozvíření nůžek v odměňování mužů a žen je pomalejší kariérní a platový postup i u těch žen, které na mateřskou neodcházejí. To může být způsobeno jak vědomou diskriminací při povyšování, tak nevědomými genderovými stereotypy na straně zaměstnavatelů i na straně samotných žen. Může to být i výsledek svobodné volby žen, které možná nechtějí v práci tak dravě soutěžit. Pro každý z těchto argumentů se dá najít nějaká opora. Některé studie např. naznačují, že ženy bývají méně asertivní při vyjednávání kariérního postupu. Jiné studie zase ukazují, že firmy vystavené většímu konkurenčnímu tlaku najímají více žen a lépe je odměňují. To by se dalo vysvětlit tím, že v časech malé konkurence vyhazují firmy díky nerovnému přístupu peníze oknem.

Rozhodnout, který z těchto vlivů dominuje a jak velkou roli hraje diskriminace je opět velmi obtížné. Možná to ale v tuto chvíli není ani tak užitečná otázka. Pokud by se politici např. rozhodli pozitivně motivovat státní správu i soukromé firmy k provádění a zveřejňování auditů zastoupení žen na vyšších úrovních kariérního řádu, bez toho aby z nízkého zastoupení žen plynuly nějaké sankce, mohlo by to napomoci omezit některé negativní vlivy na kariérní postup žen. Pokud je nízké zastoupení žen v řízení podniku výsledkem svobodné volby, pouhé zveřejnění takového auditu nikomu neublíží. Pokud je ale výsledkem nevědomých genderových stereotypů, které navíc možná firmě snižují výkonnost, může takový audit pomoci všem – ženám i zaměstnavatelům.

Štěpán Jurajda, CERGE-EI, společné pracoviště Akademie věd a Univerzity Karlovy