

Zpráva ze semináře Gender pay gap a audit diverzity: nástroje, zkušenosti a výsledky

Lenka Formánková

Výzkumné oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i. a Oddělení rovných příležitostí a sociálního bydlení Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) zorganizovalo dne 20. 11. 2014 na půdě Ministerstva mezinárodní seminář na téma *Gender pay gap a audit diverzity: nástroje, zkušenosti a výsledky*. Cílem semináře bylo představit nástroj měření rozdílu v platech žen a mužů (gender pay gap), který byl vyvinut na popud německého Ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) a do roku 2013 testován na 200 německých firmách. Součástí semináře byla také prezentace výsledků auditu diverzity, který zpracovalo oddělení Gender & sociologie, a návrhu opatření, jak se zjištěnými nerovnostmi pracovat.

Akce se zúčastnilo celkem 18 participantů/tek z pořádajících institucí a ze strany odborné veřejnosti, a zástupci/kyně poradního orgánu (advisory boardu) projektu *Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti*, řešeného oddělením Gender & sociologie. Úvodní slovo si vzala paní ministryně Michaela Marksová. Zdůraznila potěšení nad tím, že Ministerstvo bylo s projektem osloveno, neboť měla na podobné interní analýze procesů na ministerstvu dlouhodobý zájem. Výsledky z MPSV zhodnotila jako uspokojivé a vyjádřila přání, aby se jejich příkladem inspirovali někteří z kolegů a kolegyně na vládě, stejně jako zástupci nestátního neziskového sektoru.

Po paní ministryni vystoupila Katharina Greszczuk z německého Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Představila situaci v Německu, kde gender pay gap dosahuje až 21,6% a upozornila na skutečnost, že v České republice čelíme podobnému problému. Zároveň poukázala na rozdíly ve výši gender pay gap mezi bývalým Západním a Východním Německem a mezi městskými a venkovskými oblastmi. Ve snaze řešit tyto rozdíly zavedli v Německu od roku 2009 Den rovného odměňování a současná vláda plánuje další opatření s cílem snižování mzdových rozdílů.

Právě výše zmíněný rozsah platové diskriminace vedl ke vzniku nástroje, který má za cíl bojovat s genderovými rozdíly v oblasti odměňování. Online dostupný program Logib-D vychází ze švýcarského nástroje měření platových rozdílů. Výstupem uživatelsky příjemného softwaru je zpráva o mzdové struktuře v organizaci, která přehledně graficky dokumentuje zajímavá zjištění o mzdových rozdílech. Cílem je motivovat k tomu, aby se podniky začaly zamýšlet nad genderovými rozdíly a samy hledaly cesty, jak rovné odměňování žen a mužů na pracovišti prosazovat. Podniky, které se pilotní fáze projektu v Německu zúčastnily, prošly velice propracovaným procesem poradenství a získaly možnost využívat logo projektu na svém webovém profilu. Na tomto projektu v Německu spolupracovali i zástupci zaměstnavatelů a odborů. Snahou Ministerstva je, aby Logib-D sloužil i jako podpůrný nástroj ke změně legislativy. Dr. Katharina Greszczuk upozornila na to, že projekt měl v Německu velký úspěch a v současné době plánují přeložit tento webový nástroj výpočtu genderových rozdílů v odměňování do pěti jazyků.

Dr. Jorg Schmid z Kolínského Institutu ekonomického výzkumu (Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln), který nástroj Logib-D spolu-vyvíjel, ve své prezentaci předvedl, jak se softwarem pracovat. Ukázal, že výsledná zpráva prezentuje nerovnosti srozumitelně v grafické podobě pomocí tachometrů ukazujících na míru rozdílů v odměňování a míru horizontální a vertikální segregace ve společnosti.

Dr. Jorg Schmid dále promluvil o potřebě propagace projektu, kterou Kolínský institut v současné době zajišťuje. Právě skutečnost, že měření rozdílů v odměňování žen a mužů je dobrovolné, vyžaduje uvažovat o pobídkách, jež budou organizace k monitoringu mezd motivovat. Zdůraznil, že vedle informování na webových stránkách projektu prezentují nástroj na veletrzích, organizují pravidelná setkání pro zástupce organizací a poskytují konzultace pro jednotlivé uživatele. Organizují také předávání cen Logib-D, což dále přitahuje pozornost k celému projektu a napomáhá propojovat podniky s Ministerstvem pro rodinu, seniory, ženy a mládež.

Dr. Frank Behrmann z organizace PersonalMarkt Services GmbH promluvil o potřebě zajištění doporučené podoby dodaných dat (datového souboru) pro kvalitu výsledné analýzy. Přesné informace o věku, genderu, vzdělání, délce praxe, pozici, délce pracovní doby a výši mzdy musí být uvedeny u každého zaměstnance. Zdůraznil ale, že zadání dat je otázkou několika málo minut, stejně tak během několika minut software zpracuje výslednou zprávu, která je anonymizována. Aby bylo možné software využít, je třeba, aby měl podnik dostupná data za 12 měsíců od minimálně padesáti žen a mužů. Statistický program má i excelový formát, oboje s návodem, jak postupovat.

Následně vystoupily řešitelky projektu Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti, dr. Alena Křížková, které představila výsledky využití softwaru Logib-D pro platovou analýzu MPSV a dr. Hana Maříková, která představila výsledky auditu diversity zpracovaného na Ministerstvu MPSV.

Během následné diskuse byla zdůrazněna pozitivní role zapojení zaměstnavatelských a odborových organizací, což výrazně zvýšilo podporu a důvěryhodnost projektu Logib-D u zaměstnavatelů. Z hlediska postojů zaměstnavatelů byly z německé zkušenosti podniky s kolektivní smlouvou otevřenější diskutovat a řešit mzdové rozdíly. Zároveň měly častěji zavedené předpisy mzdového rozdělování, které přispívají transparentnosti v odměňování. Velikost firmy hrála v otázce gender pay gap velkou roli, neboť menší podniky mívají individuální vyjednávání mzdy, které vede k výrazně vyšším genderovým rozdílům. Pro prosazování konkrétních změn v jednotlivých organizacích se podle německých vystupujících osvědčila spolupráce s konzultantskou společností, která firmám poradila návodné postupy eliminace genderových rozdílů. Důležitým zjištěním pro podniky je, že transparentnost v odměňování vedla v německých podnicích ke zvyšování spokojenosti zaměstnanců/kyň a nárůstu pracovní produktivity.

Závěrem lze říci, že se ukázalo, že genderové rozdíly v odměňování jsou významným celospolečenským problémem jak v České republice, tak v Německu. Pro úspěšné řešení platových nerovností je klíčové zapojení řady aktérů jak ze strany státní správy, tak z řad zaměstnavatelů a odborových organizací.