

Českou veřejnost trápí nerovnosti v odměňování žen a mužů i diskriminace

Společná tisková zpráva Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Otevřené společnosti a NESEHNUTÍ ze dne 5. února 2018

Znevýhodnění v odměňování mezi muži a ženami, nedostatečný postup žen na vyšší pozice či překážky při přijímacích pohovorech představují nezávadnější problémy, které odhalil reprezentativní průzkum Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Minimálně jednou za svůj život se s těmito překážkami setkalo téměř 60 % žen a 39 % mužů. Dotazy na soukromý a rodinný život jsou pro ženy stále běžnou součástí přijímacích pohovorů do zaměstnání. Nejčastěji se s nimi setkávají ženy, které již mají děti, a ženy ve věkové skupině 30–44 let. Celkem je ale potvrzuje 58 % žen a 24,6 % mužů.

Průzkum mezi českou veřejností, s jehož závěry se nyní můžete podrobně seznámit, proběhl v dubnu 2017. Byl proveden oddělením Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., ve spolupráci s Centrem výzkumu veřejného mínění. „V průzkumu jsme se zaměřili na názory lidí o znevýhodněních na pracovním trhu v ČR, na zkušenosti se znevýhodněním, názory na genderové rozdíly a jejich dopad na nerovné odměňování a na celkové klima na pracovišti,“ uvádí jedna z realizátorek průzkumu Alena Křížková z oddělení Gender a sociologie.

To, že je nerovné odměňování závažným problémem, si myslí většina české veřejnosti. „Z reprezentativního vzorku 1 032 dotázaných (502 mužů a 530 žen) ve věku nad 15 let s tímto tvrzením souhlasilo více než 80 % žen a okolo 56 % mužů. Znevýhodnění u žen je často způsobeno genderovým hlediskem, zatímco muži jsou častěji znevýhodněni na základě věku,“ dodává spolupracovnice oddělení Gender a sociologie Marta Vohlídalová.

Existují však i nástroje, jakými lze podmínky nerovného odměňování a znevýhodnění na pracovišti měnit. Průzkum ukázal, že tam, kde existují pravidla transparentního odměňování, je také téměř o polovinu nižší podíl těch, kteří se cítí znevýhodněni z hlediska mzdového ohodnocení (26,6 %), než tam, kde taková pravidla neexistují (58,8 %). Mezi další nástroje pro řešení rozdílů mezd a diskriminace, které lidé podporují, patří opatření pro sladování rodinného a pracovního života, legislativní úpravy a důsledné kontroly a postihování zaměstnavatelů a zaměstnavatelek. Více žen by se také přiklonilo k zavedení povinnosti zveřejňovat anonymizované platové statistiky.

Průzkum je jednou ze zásadních aktivit projektu Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!, který realizují organizace NESEHNUTÍ, Otevřená společnost a Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Přispívají tak k rozkrývání často neviditelných souvislostí nerovného odměňování, vedoucích k tomu, že ženy v ČR vydělávají takřka o čtvrtinu méně než muži (22 %).

Kontakty:

Alena Křížková (Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.), alena.krizkova@soc.cas.cz, 606 206 892

Lucia Zachariášová (Otevřená společnost, o.p.s.), lucia.zachariasova@osops.cz, 777 467 571

Petra Havlíková (NESEHNUTÍ, z.s.), petra.havlikova@nesehnuti.cz, 732 854 435

Příloha tiskové zprávy – hlavní výzkumná zjištění

- Mezi skupiny, které lidé považují za nejvíce znevýhodněné na trhu práce, patří starší ženy, lidé se zdravotním hendikepem, muži staršího věku a lidé s nízkým vzděláním. 32 % dotázaných zahrnulo samoživitelky a ženy po rodičovské nebo mateřské, čtvrtina uvedla matky s dětmi předškolního věku.
- 30 % dotázaných si myslí, že ženy jsou znevýhodněny na pracovním trhu (více ženy – 42,1 % žen, 16,4 % mužů), muži se mnohdy domnívají, že v postavení žen a mužů nejsou rozdíly (31,3 % mužů a jen 11,4 % žen).
- Celkem 39 % mužů a 59,9 % žen se alespoň jednou setkalo se znevýhodněním na pracovišti. Nejčastěji uváděli znevýhodnění v mzdové oblasti, v postupu na vyšší pozici a při přijímání do zaměstnání. Většina znevýhodnění, s nímž se setkávají ženy, se váže k genderovým charakteristikám, muži se častěji setkávají se znevýhodněním kvůli věku.
- Nejvíce lidí se zkušeností se znevýhodněním je mezi lidmi z regionů s vysokou nezaměstnaností – nad 6%. Zde ji uvedlo 48,8 % mužů a 69,3 % žen. Z hlediska věku jsou nejohroženější skupinou ženy ve věku 30–44 let (v této skupině uvedlo zkušenost se znevýhodněním celých 70,2 %), zatímco muži v této věkové kategorii naopak vykazují výrazně nižší četnost zkušeností se znevýhodněním (33 %) než ostatní skupiny mužů. Z hlediska vzdělání uváděli zkušenosti se znevýhodněním nejčastěji lidé s nižším vzděláním (mezi muži to byli ti se základním vzděláním, mezi ženami to byly jak ženy se základním vzděláním, tak středoškolačky bez maturity a ženy vyučené).
- S dotazy na soukromý a rodinný život se při přijímacích pohovorech setkalo 58 % žen a 24,6 % mužů. Ve svém současném zaměstnání zažilo takové jednání od zaměstnavatelů 15 % žen a 5,7 % mužů. Mezi ženami má s takovým chováním nejčastěji zkušenosti věková skupina 30–44 let, v případě mužů pak skupina ve věku 45–59 let. Ženy, které mají děti, se s těmito dotazy setkávaly významně častěji než ty bezdětné.
- V české veřejnosti převažuje názor, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou vážným problémem. Mezi ženami souhlasilo s tímto tvrzením více než 80 % dotázaných, mezi muži to bylo kolem 56 %.
- Nejvyšší podíl lidí se domnívá, že ženy berou nižší mzdu z důvodu péče o děti a kariérních přestávek spojených s péčí (86,2 %), následuje důvod, že ženy jsou mnohdy zaměstnány v oborech, které jsou špatně finančně ohodnocené, ve srovnání s obory, kde obvykle působí muži (81,6 %), dalším důvodem jsou špatné podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života (78,8 %), dále to, že muži obvykle kladou kariéru na první místo a jsou ochotni jí hodně obětovat (77,3 %), a také to, že ženy jsou méně často než muži zastoupeny ve vedoucích pozicích (77 %).
- Předsudky týkající se pracovních schopností a výkonnosti žen označilo za důvod genderových rozdílů v odměňování 70 % dotázaných, 67,1 % se domnívá, že zaměstnavatelé dávají ženám úmyslně nižší mzdu než mužům, 59,2 % označilo jako důvod výchovu a vzdělání, které ženy směřují do specifických oborů, a 52,7 % se domnívá, že klíčovou roli hrají obavy žen říci si o více peněz.
- Nejméně často se lidé klonili k tvrzením, že nižší mzdy žen jsou způsobeny jejich objektivně horšími pracovními schopnostmi, výkonností nebo kvalifikací (30,6 % mužů a překvapivá čtvrtina všech dotázaných žen).
- Co se týče řešení problému rozdílných odměn žen a mužů, největší důvěru mají lidé k zavádění opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života, dále k legislativním úpravám a důsledné kontrole a postihování zaměstnavatelů. Nejméně nakloněni jsou osvětovým a informačním kampaním a zavedení povinnosti zveřejňovat anonymní statistiky. Ženy častěji než muži považují tato opatření za účinná a souhlasily by s jejich zavedením.
- Bezmála 35 % dotázaných se domnívá, že ženy jsou ve svém zaměstnání odměňovány stejně jako muži, cca 34 % je přesvědčeno, že jsou odměňovány hůře než muži, a kolem 30 % uvedlo, že neví.
- Celkem 61,2 % dotázaných uvedlo, že v jejich organizaci existují pravidla transparentního odměňování. Tam, kde jsou nastavena, je nižší podíl lidí, kteří vypověděli, že byli znevýhodněni z hlediska mzdového ohodnocení (26,6 %), než tam, kde taková pravidla neexistují (58,8 %).
- Jistý vliv na to, zda se lidé cítí být znevýhodněni na základě mzdy, má u mužů také skutečnost, zda s kolegy a kolegyněmi na pracovišti hovoří o tom, jak jsou za svou práci finančně ohodnoceni. O svém mzdovém znevýhodnění vyprávěli totiž zejména ti, kteří se v práci baví o své mzdě.

Projekt, v rámci kterého byl průzkum proveden, je financovaný Evropskou unií z Evropského sociálního fondu, Operačního programu Zaměstnanost (č. projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003501). V projektu jsou připravovány další výzkumy, budou probíhat veřejné osvětové aktivity ke Dni platové nerovnosti a probíhá také komunikace se zaměstnavateli a zaměstnavatelkami v rámci Aliance za férové odměňování.