

GENDEROVÉ NEROVNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ: PROBLÉM NÁS VŠECH

Alena Křížková
Marta Vohlídalová
Romana Marková Volejníčková

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Situace v ČR

- Rozdíl v průměrné mzdě mužů a žen v ČR je 22 %
- Domácnosti v průměru přicházejí o **80 976,-** Kč ročně.
- Domácnosti vysokoškoláků dokonce o **180 000,-** Kč ročně.

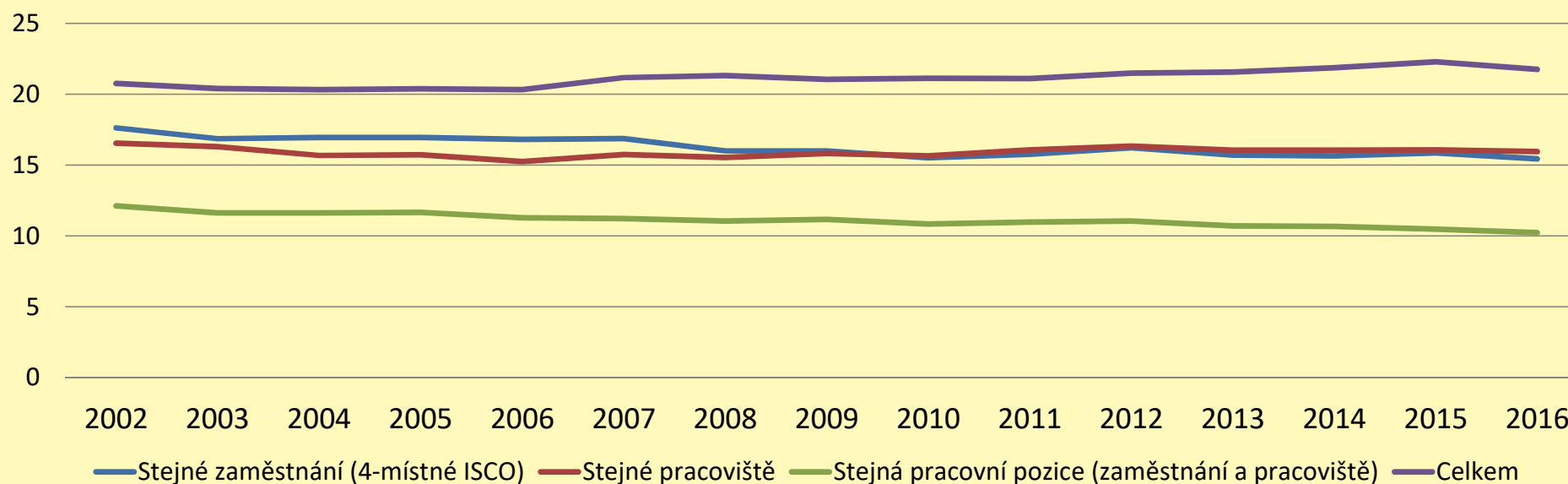
Přítom v ČR:

- ✓ Vhodná antidiskriminační legislativa
- ✓ Ženy v ČR mají vyšší vzdělání než muži (v populaci celkově, absolventky výrazně převažují nad absolventy VŠ)

GPG je komplexní problém a jeho řešení vyžaduje spolupráci všech sociálních partnerů.

Rozdílné odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici

Rozdíly v hodinové mzdě žen a mužů včetně bonusů - porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici (zam. a prac.) 2002 - 2016 v %



Proč řešit nerovné odměňování mužů a žen?

- Ohrožení chudobou jednotlivců, domácností včetně dětí
- Nízké důchody žen (rozdíl 18 %)
- Genderové stereotypy a nerovnosti v domácnosti a jejich konzervace a reprodukce
- Násilí v partnerských vztazích
- Negativní důsledky pro ekonomiku

Cíle výzkumu

- Genderové nerovnosti v odměňování (GPG) z perspektivy různých aktérů a aktérek
 - veřejnost → **výzkum veřejného mínění** (N=1032)
 - státní orgány, experti a „policy makers“ (tvůrci politik, experti, Státní úřad inspekce práce, Úřad práce, odborové organizace a svazy, zaměstnavatelské organizace, neziskový sektor, Kancelář veřejné ochránkyně práv) → **expertní rozhovory** (31)
 - zkušenosti se mzdovým znevýhodněním v různých oblastech → **hloubkové rozhovory** (42) se zaměstnanci na různých pozicích a v oblastech (veřejná správa, soukromý sektor, školství (VŠ+SŠ))
- Analýza udržování a reprodukce nerovností v odměňování na různých úrovních
- Doporučení pro řešení

Projekt: Jak na nerovné odměňování (Nesehnutí, Otevřená společnost, **SOÚ AV ČR**) (OPZ)

Česká veřejnost a GPG

- „GPG je vážným problémem.“ 69 % celkem, 80 % žen, 56 % mužů
- Kdo se nejčastěji setkává se mzdovým znevýhodněním?
 - **ženy** 44 % (genderové důvody), muži 30 % (věk národnost, etnická příslušnost, vzdělání)
 - **lidé s nízkým vzděláním** (muži: 44 % ZŠ, 37 % SOU, 26 % SŠ s mat., 11 % VŠ/VOŠ; ženy: 53 % ZŠ, 49 % SOU, 39-40 % SŠ s mat. a VŠ/VOŠ)
 - **lidé v regionech s vysokou nezaměstnaností nad 6 %** (45 % mužů, 56 % žen)

Česká veřejnost a GPG

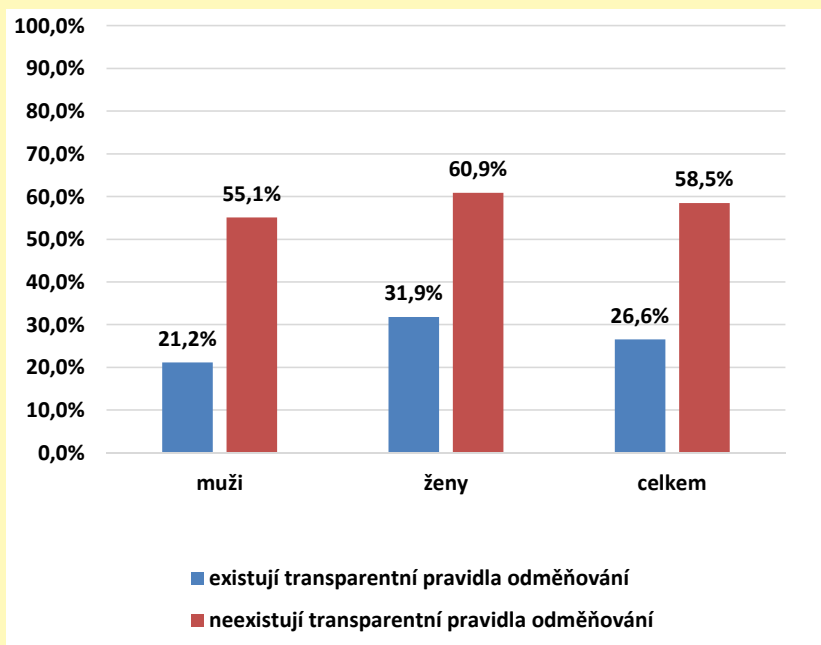
Je odměňování na pracovišti férové a nediskriminuje ženy?

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

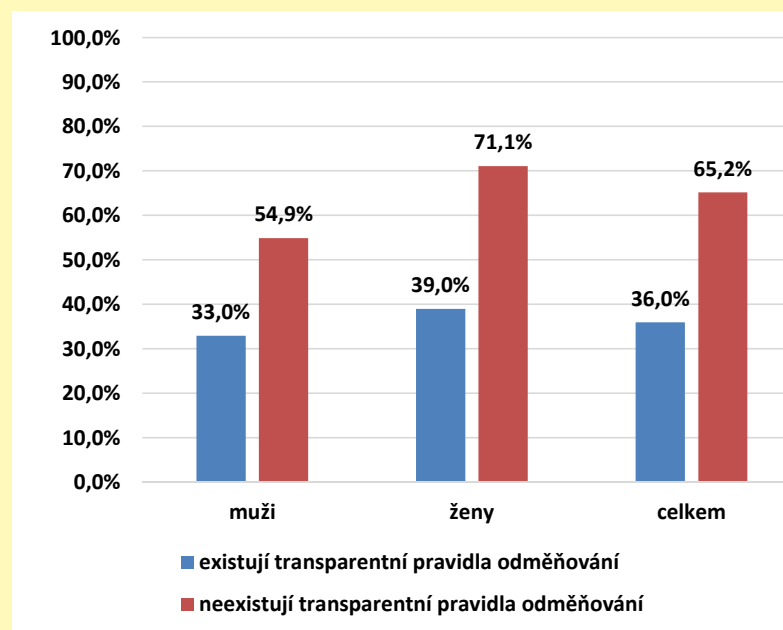
	muži	ženy
více než muži	1,8 %	1,3 %
stejně jako muži	37,5 %	32,3 %
méně než muži	26,1 %	40,6 %
neví	34,6 %	25,9 %

Transparentnost a zkušenosti se mzdovým znevýhodněním

Podíl mzdově znevýhodněných vs. existence **transparentních** pravidel odměňování na pracovišti



Podíl lidí, kteří uvedli, že na jejich pracovišti jsou **ženy finančně ohodnoceny hůře než muži** vs. existence **transparentních** pravidel odměňování na pracovišti

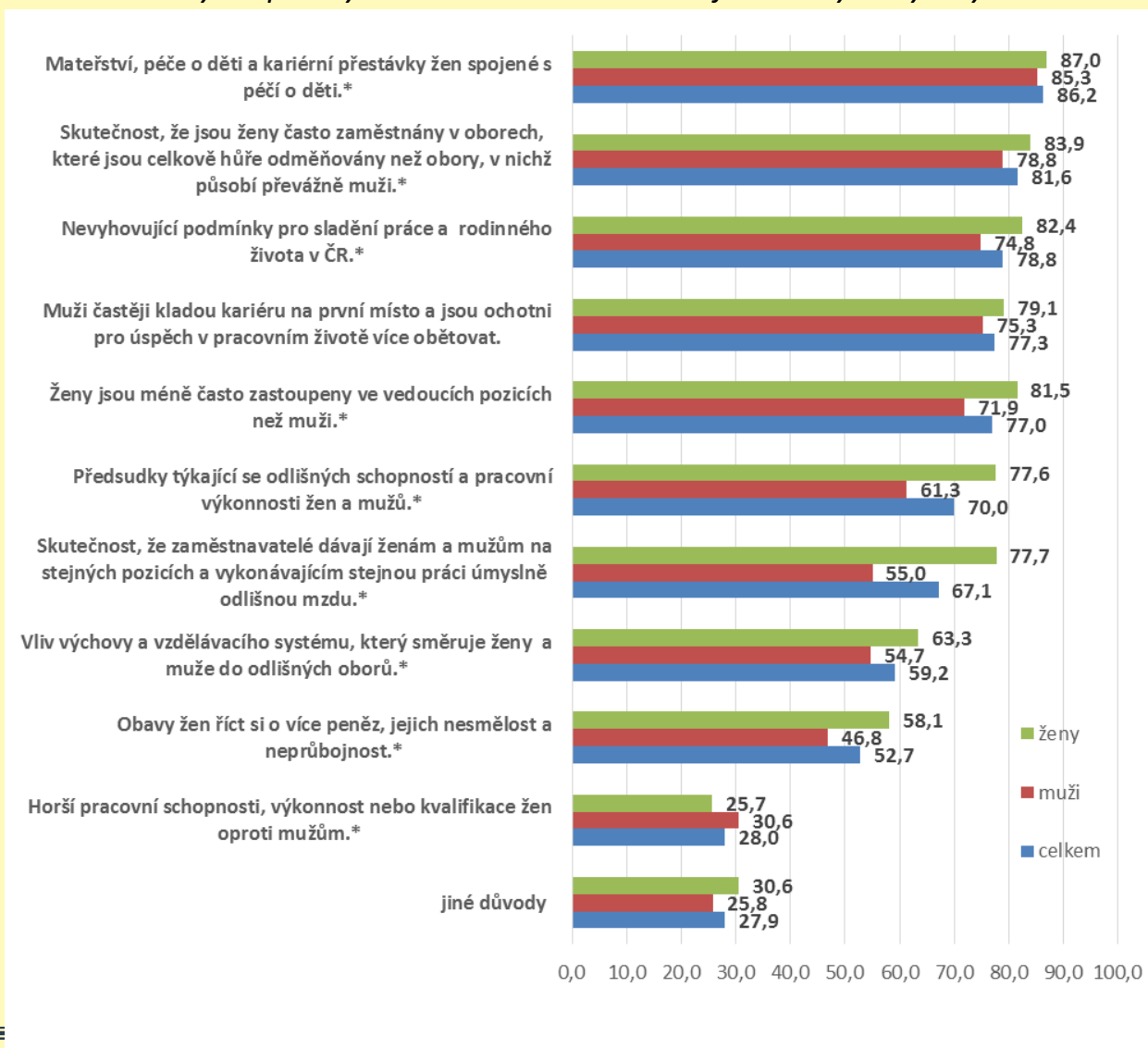


Zdroj: Reprezentativní dotazníkové šetření „Česká veřejnost a GPG“, N= 1032, sběr dat: duben 2017 CVVM

Česká veřejnost a GPG

- Jaké jsou příčiny GPG podle české veřejnosti?
 - mateřství
 - nevhodné podmínky WLB
 - koncentrace žen v hůře placených profesích
- Ženy: problémy strukturální povahy (diskriminace, genderové stereotypy, dělba rolí v rodině, WLB)

Názory na příčiny GPG v ČR v % souhlasů s jednotlivými výroky



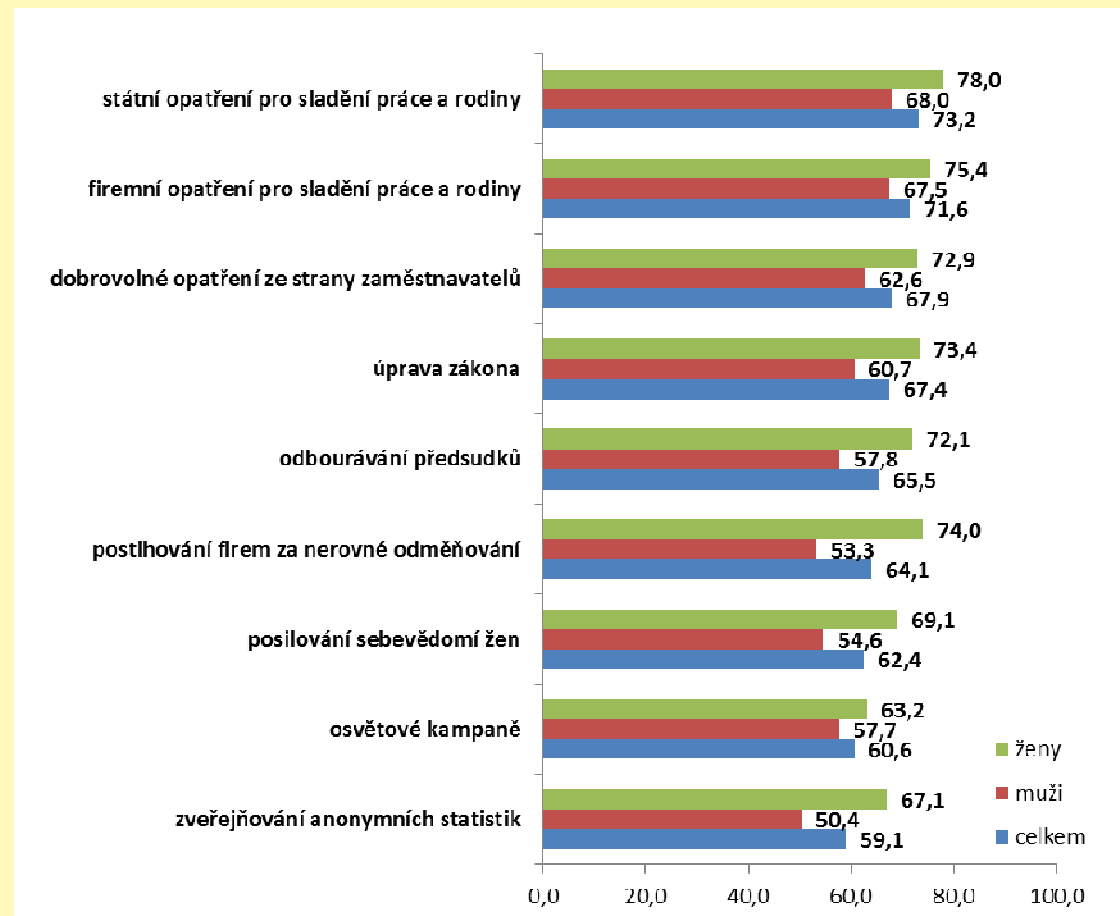
Česká veřejnost a GPG

S jakými opatřeními na eliminaci GPG by lidé souhlasili?

Vysoká podpora

- opatření WLB na státní i firemní úrovni
- právní úprava
- důsledná kontrola zaměstnavatelů a jejich postihy v případě porušení pravidel rovného odměňování

v % souhlasných odpovědí



Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

(Ne)vymáhání Antidiskriminačního zákona a nevyužívání existující legislativy

- jeden z nejvyšších GPG v EU x neexistuje soudní spor, kde by byla prokázána diskriminace → nedůvěra v soudy
- neznalost a nedostupnost nástrojů (kontrolní orgány, zaměstnanci)
- Kontroly rovnosti v odměňování jsou velmi obtížné, ale přesto by měly být důkladné:
- Příklad:
 - Argument zaměstnavatele, proč odměňuje skupinu nebo jednotlivce odlišně: *“tato zaměstnankyně nedisponuje oprávněním k obsluze určitého stroje, zatímco její kolega ho má. Tj. žena, která si stěžuje, má nižší kvalifikaci.”*
 - Nedostatečná kontrola poté konstatuje: *„Ano, stěžovatelka skutečně toto oprávnění nemá.“*
 - Důsledná kontrola zjistí: *„konkrétní výkon pozice k práci žádné takové oprávnění nepotřebuje, protože pracovní náplň dotčené osoby s tím nesouvisí (např. právník / právnička nepotřebuje oprávnění k obsluze nějakého stroje)“*

Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

- **(Ne)transparence systémů odměňování**
 - výše mzdy jako tabu (hl. lidé s vyšším vzděláním)
 - „nezákonné“ doložky o mlčenlivosti v pracovních smlouvách (nevědomost zaměstnavatelů)
 - pracovní inzeráty bez uvedené mzdy
 - rozhovory s manažery/kami: individualizace vyjednávání o mzdě a přenášení zodpovědnosti na zaměstnance (nereflektování mocenské dimenze vztahů)
 - včetně státní správy (!) – rozdělování do platových tříd + rozdělování nadtarifních složek

Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

- **Kultura genderové nerovnosti a podhodnocení ženské práce**
 - genderové stereotypy o schopnostech žen a mužů
 - argument mužského živitelství (často školství, státní správa) X argument pečujících dovedností u žen (soukromá sféra)
 - **mateřství** jako hendikep při vyjednávání o mzdě (reflexe samotnými zaměstnankyněmi v různých pozicích)
 - **diskriminace žen a genderová segregace**
 - Násobení nerovností: vzdělání / gender / etnicita

Co může dělat stát?

- Stanovit rovnost v odměňování jako **politické téma a prioritu státu**
- **Vzdělávat společnost a zaměstnavatele** (metodiky, nástroje)
- **Vzdělávat kontrolní složky státu** a poskytovat jim metodiky a nástroje
- **Podpořit zaměstnavatele v dodržování antidiskriminační legislativy** (+ její důsledné vymáhání ze strany kontrolních složek)
- **Eliminovat dopady rodičovství na mzdy žen** (efektivní rodinná politika)
- Vytvořit **transparentnější pravidla odměňování ve státní správě a jít tak příkladem soukromé sféry** → posilovat transparentci v odměňování+ vysvětlovat o co jde.
- **Otevřít debatu o transparentním odměňování**, jeho formách a výhodách a učinit z něj společenské či politické téma.

Co mohou dělat zaměstnavatelé?

- Uvádět mzdu nebo mzdové rozmezí do náborových inzerátů
- Využít nástrojů k ověření toho, zda odměňují stejně za stejnou práci a za práci stejné hodnoty
- Pravidelně vydávat anonymní statistiky obsahující mzdy i odměny za jednotlivé pozice rozdělené dle pohlaví, které budou dostupné všem zaměstnaným
- Zpřehlednit a zprůhlednit systémy odměňování jednotlivých pozic a systémy přidělování odměn, které budou stát na jasně daných pravidlech přístupných všem zaměstnaným

Děkujeme za pozornost!

- Email pro další případné dotazy: alena.krizkova@soc.cas.cz, marta.vohlidalova@soc.cas.cz, romana.volejnickova@soc.cas.cz