

Obsah

Úvodem	9
Struktura knihy	11
Vymezení pojmů mzda, plat a odměna	12
1. Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování a názory na jejich řešení ve veřejném mínění	14
Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování na pracovišti	15
Názory na příčiny genderových nerovností v odměňování	26
Názory na jednotlivá opatření pro odstranění genderových nerovností v odměňování	28
Závěr	31
2. Expertní, aktivistický, politický a zaměstnavatelský pohled na příčiny genderových nerovností v odměňování a jejich řešení	33
Příčiny nerovného odměňování žen a mužů	35
Legislativou proti nerovnému odměňování aneb problémy s ní spojené	36
Kultura genderové nerovnosti a netransparentnosti odměňování v ČR	46
Kultura netransparence v odměňování	48
Genderová segregace trhu práce a problém levné práce	52
Přímá a nepřímá diskriminace aneb bezbřehá svoboda zaměstnávajících?	55
(Ne)rovnost jako individuální problém zaměstnaných?	58

Řešení nerovného odměňování žen a mužů	62
Stát má začít u sebe a jít příkladem v důsledném dodržování a vymáhání legislativy	64
Pozitivní podpora zaměstnavatelů a zaměstnavatelek: nástroje a osvěta.....	66
Rodinnou politikou ke změně stereotypů a nerovností	69
Transparence odměňování v ČR jako revoluce?	71
Individuální řešení a aktivita zaměstnaných	73
Závěr	75

3. Genderové rozdíly v odměňování ve třech oblastech trhu práce:

kvalitativní sondy	80
Veřejná správa.....	80
System odměňování ve veřejné správě.....	82
Problém nízkých platů a přijímací proces aneb hledejte právníka, právníčku se zkušenostmi, když jim řeknete: „Základ budeš mít 18 000.“	84
Pohyblivé složky platů a systém hodnocení pracovního výkonu	88
Kolektivní vyjednávání	93
Transparence aneb o platech se nemluví	94
Genderové nerovnosti v odměňování ve veřejné správě aneb „ten plat není atraktivní pro živitele rodin“	97
Nerovnosti v zařazování do platových tabulek.....	98
Vyjednávání výše osobního ohodnocení a odměn	99
Závěr	101
Střední a vysoké školství.....	103
Jak funguje odměňování ve školství a do jaké míry je transparentní?	105
Veřejné vysoké školy – v hlavní roli nejistota.....	105
Střední (a základní) školy – jistota za cenu nízkých platů	110

Transparentnost v odměňování na středních (základních) a vysokých školách	111
Genderové rozdíly v odměňování a jejich zdroje.....	114
Střední (a základní) školy jako příklad skleněného výtahu pro muže	114
Vysoké školy jako příklad skleněného stropu	121
Závěr	128
Soukromá sféra.....	131
Mzdové systémy a systémy přidělování odměn a osobních příplatků v soukromém sektoru	133
Vyjednávání mzdy a navyšování mzdy, aneb když chceš vyšší mzdu, musíš si o ni umět říct	135
Netransparence – „nechceme, aby lidé věděli, kolik vydělávají ostatní“	139
„Mocní“ a „bezmocní“: o strategiích a možnostech vyjednávání výše mzdy a odměn na poli soukromého sektoru.....	140
„Každý by měl být strůjcem své mzdy“ – pohled manažerů a manažerek na proces vyjednávání mzdy	144
Strategie a možnosti žen v řadových pozicích ve vyjednávání mzdy	151
Prekérní práce: další úrovně bezmocnosti?	156
Závěr	162
Závěry a doporučení.....	165
Seznam zkratk	177
O autorkách.....	178
Summary	180
Seznam literatury.....	189

Úvodem

Na první pohled by se mohlo zdát, že všechny důležité předpoklady pro zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR jsou splněny. Máme kvalitní antidiskriminační legislativu, která se specificky zaměřuje na problém nerovného odměňování, a ženy za muži nezaostávají ani z hlediska úrovně vzdělání – v současné době dokonce ženy převažují mezi absolventy a absolventkami vysokých škol. Realita je však mnohem složitější. Ukazuje se, že sice jde o nutné předpoklady rovného odměňování, ale že samy o sobě rovné odměňování zajistit nedokážou.

Nízké mzdy, rostoucí prekarita práce, feminizace chudoby, deregulace a individualizace trhu práce a slabá kontrola dodržování legislativy, nízká odborová organizovanost, nedostatečná podpora kombinace práce a péče, malá dostupnost zařízení péče o děti v kombinaci s rozšířenou praxí dlouhé rodičovské, genderové stereotypy, ekonomická závislost žen na mužích, ideál muže živitele a ženy pečovatelky, podhodnocení ženské práce a péče a nízká důvěra a znalost antidiskriminační legislativy, bariéry přístupu do některých oborů a (řídících) pozic u žen, etnických a národnostních menšin, starších lidí a lidí se zdravotními hendikepy – tento dlouhý, avšak nikoliv úplný výčet představuje některé z nejdůležitějších problémů trhu práce v ČR, které souvisejí s vysokými genderovými nerovnostmi v odměňování.

Rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů se u nás dlouhodobě pohybují kolem 22 %, což nám v rámci EU zajišťuje jednu z prvních příček z hlediska tohoto indikátoru. Není to však vítězství, z něhož bychom se mohli radovat. Genderové mzdové rozdíly jsou totiž problémem, který negativně dopadá na nás všechny – ženy, muže i děti. Genderové nerovnosti v odměňování snižují rozpočty většiny domácností. Zejména se odrážejí v nižších

důchodech žen, v nízké životní úrovni rodin s více dětmi a v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností matek samoživitelek a jejich dětí nebo ve výběru daní z příjmu i daní spotřebních. Nejen nízké mzdy, o nichž se v současnosti často hovoří, ale také vysoké nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou problémem, na jehož řešení je třeba se systematicky zaměřit. Výše uvedený seznam přitom naznačuje, že dosahování genderové rovnosti v odměňování je mimořádně náročným během na velmi dlouhou trať.

V minulosti bylo až příliš mnoho pozornosti věnováno individuálním faktorům, které mohou způsobovat nižší mzdy žen, jako je např. i výše uvedená úroveň vzdělání, jež však, jak se ukazuje, rozdílly v odměňování nijak výrazně nesnížila. Pravidla hry se totiž změnila a stále výrazněji do nich vstupuje individuální vyjednávání mezd, které souvisí s oslabenou pozicí odborů v sociálním dialogu. To má za následek nárůst rozdílů v systémech odměňování a v úrovních mezd mezi obory, mezi skupinami profesí a pozic, ale i mezi firmami (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Marková Volejníčková 2018; O'Reilly, Smith, Deakin, Burchell 2015). Cíl rovného odměňování žen a mužů založený na principu sociální spravedlnosti je v určitém protikladu k obecnému společenskému neoliberálnímu směřování, které posiluje význam individualizace ve vyjednávání mezd (Rubery, Grimshaw 2015). Také v ČR jsme v posledních desetiletích svědky těchto trendů, i když v předešlých zhruba pěti letech je patrná větší otevřenost vlády vyjednat s odbory o výši mezd. Výsledkem je např. zvyšování minimální mzdy a navýšení mezd v některých oblastech státní sféry, jež mohou mít dopad i na genderové nerovnosti v odměňování v příjmově nižších segmentech trhu práce.

Evropská komise, která hraje zásadní roli v podpoře genderové rovnosti v členských zemích EU, v posledních dvou dekadách podporuje spíše měkká opatření a zdůrazňuje roli sociálních partnerů a partnerek v posilování genderové rovnosti (Smith 2012). Zodpovědnost je kladena na všechny aktéry a aktérky mzdového vyjednávání a pracovněprávních vztahů, nejen na zaměstnané a zaměstnavající, ale i na stát a jeho zákonodárné i kontrolní složky, jako je Státní úřad inspekce práce, úřady práce, dále odborové

organizace a svazy, zaměstnavatelské organizace, neziskový sektor a Kancelář veřejné ochránkyně práv. Každý z těchto subjektů má v oblasti tvorby mezd svou konkrétní roli, ať již vyjednávací, kontrolující či výkonnou. Dosažení cíle rovného odměňování žen a mužů předpokládá koordinovanou akci všech těchto aktérů. Jedním z předpokladů řešení problému nerovného odměňování je také otevřená diskuse týkající se příčin, dopadů i možných řešení tohoto problému.

Cílem naší publikace je přispět do této diskuse. Její unikátnost tkví v komplexním zachycení hledisek jednotlivých aktérů a akterek vyjednávání, kontroly a analýzy odměňování. Popisuje, jak je téma vnímáno českou veřejností, stejně jako jednotlivými expertními skupinami, které se tomuto problému věnují, a neopomíná ani rovinu osobních zkušeností lidí s tímto problémem v konkrétních prostředích pracovního trhu. Analyzuje konkrétní mechanismy a procesy, kterými jsou genderové nerovnosti v odměňování udržovány a reprodukovány v různých pracovních prostředích. Na základě těchto poznatků vyslovuje i doporučení pro řešení problému genderových rozdílů v odměňování na různých úrovních.

Struktura knihy

Knihu otevírá kapitola *Zkušenosti s genderovými rozdíly v odměňování a názory na jejich řešení ve veřejném mínění* Marty Vohlídalové. Na základě reprezentativního dotazníkového šetření provedeného v roce 2017 odpovídá na otázky, zda lidé v ČR vnímají otázku genderových nerovností v odměňování jako problém, jaké jsou jejich osobní zkušenosti se mzdovým znevýhodněním a jaké způsoby řešení považují za vhodné a efektivní. Její analýza poukazuje na zajímavé souvislosti mezi názory a zkušenostmi lidí s tímto problémem a charakteristikami, jako je např. pohlaví, vzdělání nebo míra nezaměstnanosti regionu, v němž žijí.

Ve druhé kapitole s názvem *Expertní, aktivistický, politický a zaměstnavatelský pohled na příčiny genderových nerovností v odměňování a jejich řešení* se Alena Křížková a Romana Marková Volejníčková zaměřují na