



Duben 2023

VLÁDA SCHVÁLILA AKČNÍ PLÁN PRO ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ: Má Česko našlápnuto k vyšší genderové rovnosti?

Tereza Pazderová

Shrnutí

Cílem vládou schváleného Akčního plánu pro rovné odměňování žen a mužů 2023–2026 má být snaha o snížení celkového gender pay gapu v Česku. Ačkoliv plán přišel s podrobným popisem současné nepříznivé situace, nabízí poměrně málo opatření, kterými chce výši gender pay gapu snížit. Podstatné změny, které dopadnou na výši gender pay gapu, Akční plán nabízí jen v oblasti transparentnosti v odměňování.

Klíčové body

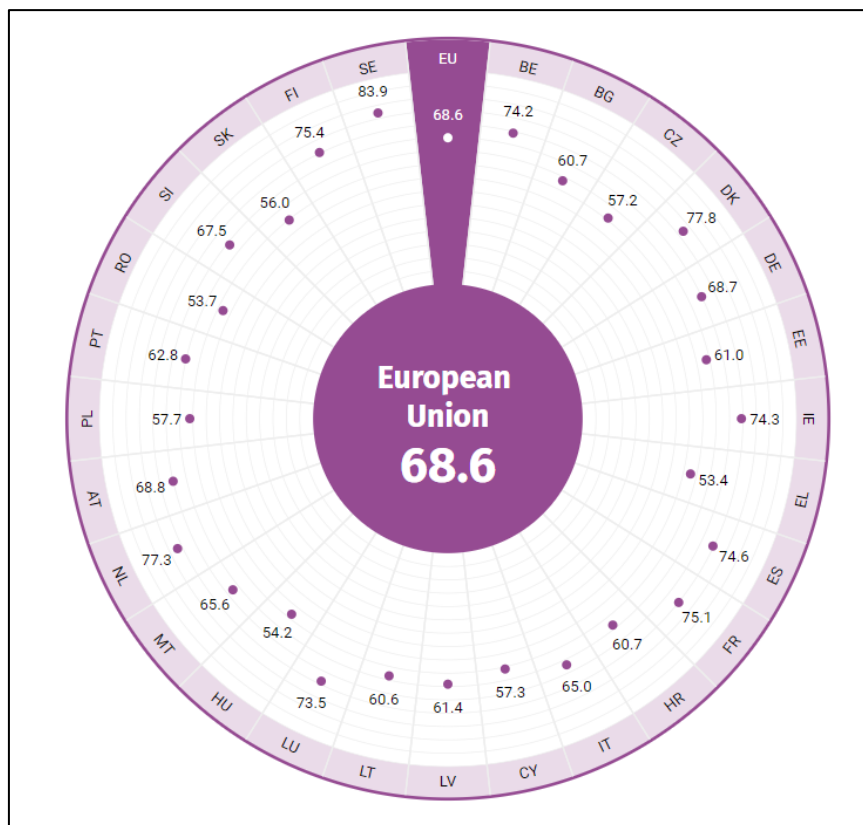
- Akční plán bohužel rezignoval na komplexní řešení příčin, které mají na výši nerovnosti v odměňování žen a mužů podstatný dopad.
- V budoucnu je proto potřeba více se věnovat faktorům jako je mateřství a péče, nebo horizontální a vertikální segregaci trhu práce.

Úvod

Na sklonku roku 2022 odsouhlasila česká vláda Akční plán pro rovné odměňování žen a mužů 2023–2026. V historii České republiky jde o vůbec první samostatný dokument přijatý vládou, který se zabývá příjmovou nerovností mužů a žen neboli tzv. gender pay gapem (MPSV ČR, 2022). Ve stejné době byla v rámci českého předsednictví Rady EU schválena nová evropská směrnice o transparentnosti odměňování (Evropský parlament & Rada EU, 2021). Proč je důležité se otázkou příjmové nerovnosti mužů a žen zabývat a bude mít schválený Akční plán reálné dopady na její výši?

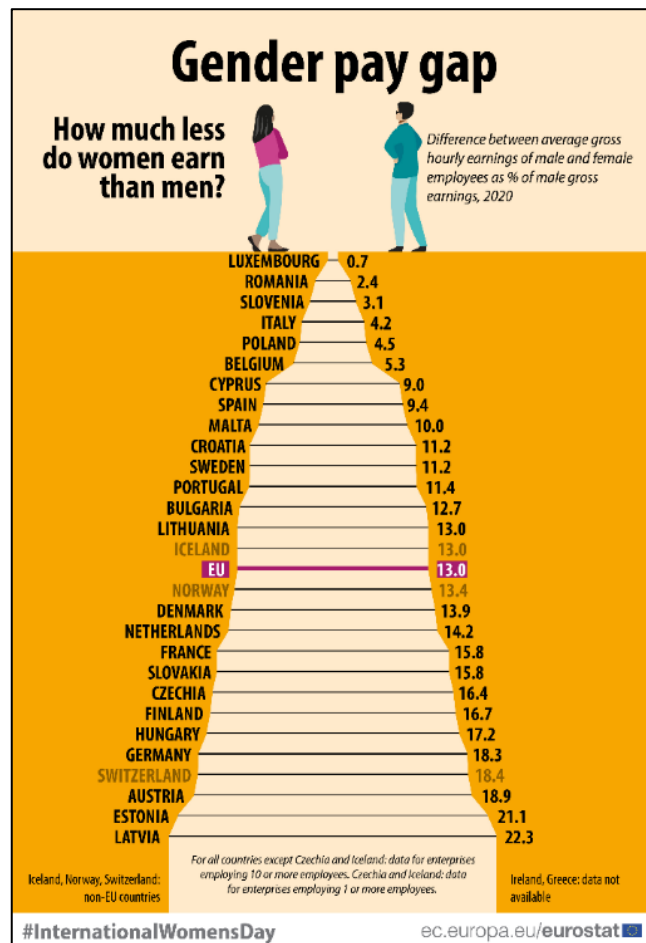
Gender pay gap je jedním z faktorů, který se promítá do celkové genderové rovnosti států. Česká republika se v žebříčku genderové rovnosti v roce 2022 umístila na 23. místě v EU. Z celkových 100 bodů získala 57,2, tedy přibližně o 11 bodů méně, než je evropský průměr. Pokud vezmeme v úvahu, že nejúspěšnější státy v EU atakují nebo dokonce překračují hranici 80 bodů, máme vskutku co dohánět.

Obrázek 1: Index genderové rovnosti EU (EIGE, 2022)



Právě gender pay gap je v Česku dlouhodobě na poměrně vysoké úrovni. Z posledních statistik Eurostatu vyplývá, že průměrně české ženy v roce 2020 vydělávaly o 16,4 % méně než muži. Česká republika se tak nachází ve spodní části žebříčku EU, jejíž celkový průměr příjmové nerovnosti je 13 %. Pro srovnání, úplně nejhůře je na tom Lotyšsko s rozdílem 22,3 % (Eurostat, 2022). Zajímavostí je, že se za několik posledních let výše gender pay gapu v Česku snížila, nikoliv však cílenou snahou státu. Roli hrála zejména covidová pandemie, kdy ženy, které podnikaly, svou činnost často ukončovaly, a tím tak do velké míry zmizela jedna porovnávací oblast pro výpočet celkového gender pay gapu, který se tedy logicky snížil. Dalším důvodem bylo opakované zvyšování výdělků v oborech jako jsou sociální služby nebo školství, kde pracují zejména ženy (Homfray, 2022).

Obrázek 2: Průměrná výše gender pay gapu v EU (Eurostat, 2022)



Důvodů, proč je potřeba se nerovností příjmů mužů a žen zabývat, je celá řada. Nejen, že je nespravedlivé a zcela nelogické, že ženy mnohdy za stejnou práci dostávají nižší finanční odměnu než muži, ale tyto rozdíly se později odrážejí například i na výši celkového HDP nebo důchodů. Tam pak mluvíme o tzv. gender pension gapu, který má mj. vliv na to, že 22,1 % žen ve věku nad 65 let je ohroženo chudobou. Pro srovnání, u mužů je to přibližně 9,4 % (Homfray & Karásek Čejková, 2022). Dále tento problém výrazně postihuje některé další skupiny – typicky například matky samoživitelky. V případě, kdy žena nežije sama, dopadá tato nespravedlnost na celkový rodinný rozpočet, a tedy i na další členy domácnosti.

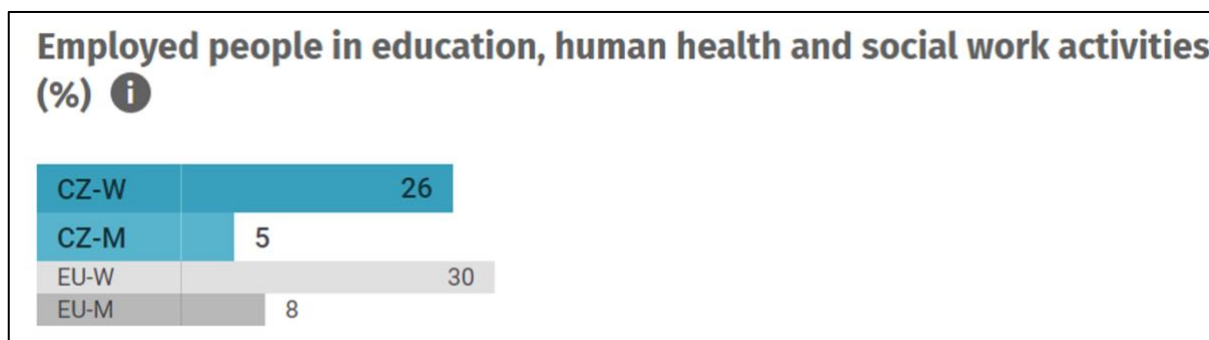
Právě nedávno schválený Akční plán pro rovné odměňování žen a mužů 2023–2026 se soustředí na eliminaci příčin nerovností v odměňování mužů a žen, a tím tak i na snížení celkového gender pay gapu. O důrazu, který je kladen na tuto problematiku, svědčí i fakt, že k vypracování Akčního plánu pověřila minulá vláda Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) už v rámci Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 (MPSV ČR, 2021). Jde o dokument, který se komplexně zaměřuje na problematiku genderových nerovností u nás.

Příčiny nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami

Příčin nerovnosti v odměňování nalezneme hned několik a jsou spolu často navzájem provázené. Obecně je lze rozdělit do čtyř kategorií. Mezi první dvě můžeme řadit vertikální a horizontální segregaci. Pod pojmem vertikální segregace rozumíme nejčastěji nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích

a obecně horší postup žen po kariérním žebříčku. Horizontální segregace pak značí odliv žen do určitých odvětví, často označovaných jako feminizovaná, kde je obecně nižší finanční ohodnocení – typickým příkladem je například školství, zdravotnictví nebo sociální práce. Další podstatnou příčinou je mateřství a celkové chápání péče jakožto role žen. Poslední příčinou je pak diskriminace v odměňování (Havelková, 2007).

Obrázek 3: Porovnání celkového počtu žen a mužů zaměstnaných ve školství, zdravotnictví a sociální práci vyjádřený v procentech (EIGE, 2022).



Samotný Akční plán je rozdělen na šest konkrétních oblastí: Transparentnost systémů odměňování, Kontroly rovného odměňování, Odměňování ve veřejné správě, Sladování pracovního a osobního života, Vzdělávání a Nedostupnost dat. V rámci jednotlivých oblastí je představena současná situace a navrhovaná opatření, která mají vést ke zlepšení s cílem zmírnění nerovnosti v odměňování.

Kritická analýza Akčního plánu

Transparentnost v odměňování

Jedním z častých důvodů gender pay gapu je nedodržování principu rovné odměny za stejnou práci a s tím spojená celková netransparentnost v odměňování. Zároveň lze proti této příčině poměrně efektivně bojovat pomocí zavedení různých opatření, která nepotřebují tak zásadní a strukturální změny, jako například mateřství a péče. Eliminaci této příčiny gender pay gapu se věnují hned dvě kapitoly Akčního plánu – *Transparentnost systémů odměňování* a *Kontroly rovného odměňování*. Vítanou součástí těchto kapitol je, že vznikaly s vědomím existence legislativního návrhu evropské směrnice, která se otázkou transparentnosti v odměňování zabývá, a která byla stejně jako Akční plán na konci roku 2022, tedy v době českého předsednictví Radě EU, schválena (Vláda ČR, 2022).

Mezi nejdůležitější navrhovaná opatření patří například právo požadovat informaci o výši finanční odměny za konkrétní pracovní pozici. To by se mělo promítnout již v nabídkách práce, kde bude zaměstnavatel povinen tuto informaci uvádět, stejně jako tomu je už teď například v Německu nebo na Slovensku (Neufus, 2018). Neměla by tedy nastat situace, kdy se personalista kandidáta nebo kandidátky zeptá, kolik si za svou práci představuje. Navíc je dokázáno, že i ženy ve vedoucích pozicích mají větší tendenci podhodnocovat se než muži a žádat si za stejnou práci nižší finanční částku (Nair, 2018). Zároveň však opatření nespecifikuje, zda by se povinnost měla týkat i dalších částí celkové odměny, tedy například osobních ohodnocení. Vzhledem k tomu, že toto ohodnocení může tvořit značnou část celkové odměny, a tedy i potenciální rozdíl v odměňování mužů a žen, je zřejmé, že by bylo vhodné požadovat po zaměstnavatelích uveřejňování i této informace (MPSV, 2022, s. 34–37).

Další vítanou změnou je zrušení tzv. doložek mlčenlivosti, které jsou sice právně nevymahatelné, avšak stále široce používané. Ty v praxi zabraňují zaměstnancům mluvit o výši své finanční odměny, čímž tak

značně komplikují povědomí o transparentnosti v příjmech, a tedy i gender pay gapu. Nejen z tohoto důvodu budou muset zaměstnavatelé s více než 150 zaměstnanci zveřejňovat informace o velikosti rozdílu v odměnách mužů a žen, a pokud bude tento rozdíl z neoprávněných důvodů vyšší než 5 %, budou povinni podniknout kroky k jeho snížení. Mělo by se tak dosáhnout vyšší transparentnosti v odměňování skrze poskytování pravidelných reportů o stavu v jejich firmě, podobně jako je tomu už nyní v jiných státech Evropy. Stejně tak bude v budoucnu kladen mnohem větší důraz na kontroly celkového dodržování principu rovného odměňování, které bude provádět Státní úřad inspekce práce (MPSV, 2022, s. 37, 48–51).

Lehce přehlédnutelnou, avšak podstatnou slabinou nové směrnice je, že bude trvat několik let, než bude implementována do českého legislativního řádu. Reálné dopady se projeví nejdříve v roce 2026. Navíc záleží na finální transpozici směrnice, tedy jak budou konkrétní nástroje spolu s opatřeními z Akčního plánu implementovány do novely zákoníku práce. Také je třeba zdůraznit, že zaměstnavatelé pod 150 zaměstnanců se uvedeným povinností zřejmě prozatím vyhnou.

Mateřství

Jak sami tvůrci Akčního plánu v úvodu popisují, ve státech, kde jsou ženám poskytnuty dobré podmínky pro koordinaci práce a péče o děti, je vyšší míra porodnosti (MPSV ČR, 2022, s. 22). Právě to by mělo být jedním ze stěžejních témat českých politiků, kteří aktuálně řeší, kde se vezme v budoucnu na důchody. Bohužel, většina žen je za péči o budoucí daňové poplatníky odměněna ještě vyšším prohloubením gender pay gapu.

Pro začátek je třeba říci, že Akční plán tento problém téměř neřeší. Najdeme zde pouze dvě navrhovaná opatření, ze kterých jedno má alespoň nějakou ambici snížit gender pay gap (MPSV, 2022, s. 70). Toto opatření se týká prodloužení povinnosti zaměstnavatelů držet původní pozici na pracovišti rodiči po návratu z rodičovské dovolené, a to do dvou let věku dítěte. Opatření je jistě vítanou novinkou, avšak vzhledem k tomu, že rodičovská je obvykle na tři roky, mohl být požadavek věku dítěte rovněž navýšen na tento věk. Druhé opatření se týká zavedení povinnosti žádat o home office písemně, což povede k větší transparentnosti v oblasti flexibilní formy práce. Opatření ovšem dopadne jen na velice omezenou skupinu žen, které mají možnost při péči o dítě pracovat z domu. Nedočne se například pracovníků ve výrobě a v dalších profesích. Tvůrci Akčního plánu obhajují absenci jakýchkoliv dalších opatření očekávanou transpozicí evropské směrnice, která se otázkou rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zabývá. Proto považovali za zbytečné navrhnout další opatření kromě již zmíněných (Evropský parlament & Rada EU, 2019).

Jelikož mateřství je příčinou, která má na výši gender pay gapu dlouhodobě vysoký dopad, uvedeme zde příklady opatření, která by měla vzhledem k problémům uvedeným v plánu ambici gender pay gap v krátké době snížit (MPSV, 2022, s. 61–66).

Podstatným problémem je fakt, že péče, v tomto kontextu zejména péče o děti, je stále výsadní záležitostí žen. Na rodičovskou u nás odchází v 98 % případů ženy. Svou roli v tom hraje stále převládající stereotyp, že o dítě se nejlépe postará matka a muž je především živitel rodiny. Dalším faktorem je také výše výdělků rodičů. Jde o začarovaný kruh. Muži, kteří by chtěli jít na rodičovskou, na ní často nakonec nejdou, protože kvůli gender pay gapu vydělávají více než ženy. Jak tedy motivovat muže, aby na rodičovskou odcházeli i oni, nebo aby se péče o děti více rozdělila mezi oba rodiče? Inspiraci lze hledat třeba ve Švédsku, kde platí, že pokud chce rodina získat příspěvek od státu, musí každý z rodičů zůstat doma alespoň tři z celkových šestnácti měsíců rodičovské dovolené. Opatření

vedlo k tomu, že je dnes ve Švédsku na rodičovské dovolené s dítětem 30 % mužů (Sweden, 2022). To je oproti Česku značný rozdíl. Povzbudivé je, že evropská směrnice zavádí minimální délku rodičovské na čtyři měsíce, z toho dva měsíce by měly být povinné pro otce (Evropský parlament & Rada EU, 2019).

Dále je třeba uvažovat nad samotnou délkou rodičovské, kdy Česko je se svými třemi roky evropský rekordman (Kanta, 2022). Tento text se nechce pouštět do úvahy, zda by se měla rodičovská zkrátit nebo ne, ale upozornit na problémy, které tato délka vzhledem k výši gender pay gapu přináší. Rodičovská znamená často úplný odchod z trhu práce a pozastavení kariérního růstu, s čímž souvisí i pozastavení nárůstu finanční odměny. A zde už nastává problém. Není standardem, že by se ženám po návratu z rodičovské dorovnálo číslo na výplatní pásce vzhledem k nárůstu mezd nebo inflace. V lepším případě zůstává alespoň stejné, jako před odchodem. Samozřejmě lze argumentovat, že si ženy mohou přivydělávat na kratší úvazky při rodičovské, ovšem jak je dobře známo, těchto úvazků je v Česku zoufale málo, stejně jako školek nebo dětských skupin. Vzhledem k tomu, že na výši platů a mezd je závislá i výše důchodů, lze tvrdit, že ženy jsou vlastně perzekuovány za to, že vychovávají děti. Proto je potřeba bavit se o navýšení finanční odměny po návratu nebo alespoň nutnosti jejího dorovnání. Jinými slovy, když stát umožňuje rodičovskou v takové délce, jako u nás, měl by českým ženám zajistit adekvátní podmínky, díky kterým nebudou za výchovu dětí znevýhodněny na pracovním trhu.

Vertikální a horizontální segregace trhu práce

Posledními dvěma příčinami gender pay gapu, horizontální a vertikální segregací, se Akční plán zabývá jen částečně. Naději na řešení problému vidí hlavně ve vzdělávání. Zavádí opatření, které má za cíl posílit znalost problému nerovnosti, diskriminace a segregace na trhu práce, a to skrze přednášky pro žáky základních škol (MPSV, 2022, s. 70–79).

Je jistě správné řešit tuto příčinu prostřednictvím školství. Například na odlivu žen do některých oborů (horizontální segregace), se jednoznačně promítají stereotypní představy o tom, co mají nebo nemají ženy studovat – v tom by mohlo pomoci právě lepší vzdělávání. Obecně je ale třeba řešit dlouhodobé podfinancování feminizovaných oborů. Více důstojné finanční ohodnocení by pak mohlo jednak zvýšit jejich atraktivitu a jednak také přilákat více mužů. Malý podíl mužů v těchto profesích, totiž zapříčiňuje výskyt tzv. skleněného výtahu neboli fenoménu, který spočívá v tom, že když se zde objeví nějaký muž (typicky např. ve školství), je automaticky ohodnocen lépe a snadněji stoupá po kariérním žebříčku. Zde už je na místě mluvit i o vertikální segregaci. Nedostatek žen ve vedoucích pozicích také souvisí se vzděláváním, ale často i se stereotypní výchovou dívek, které jsou vedeny k péči o rodinu, a ne k tomu být cílevědomé a drát se nahoru po kariérním žebříčku. Mateřství je samozřejmě další faktor, o kterém již byla řeč výše. V neposlední řadě je třeba zmínit i fenomén tzv. skleněného stropu, tedy často neviditelných překážek, které brání ženám stoupat po kariérním žebříčku (Homfray, 2022). Z blíže nastíněných důvodů horizontální a vertikální segregace je jasné, že se jedná o velice komplexní, strukturální problémy, které vyžadují často složitá řešení. V Akčním plánu ovšem nenajdeme téměř žádné opatření, které by mělo ambice s tímto stavem něco v blízké době udělat.

Závěr

Příčiny gender pay gapu jsou rozmanité, navzájem provázané a vyžadují často komplexní a složitá řešení. Autoři plánu nejlépe nastavili ta opatření, která mají za cíl eliminovat jednu z příčin nerovnosti odměňování mužů a žen, a to transparentnost v odměňování. Nevýhodou však zůstává

několikaletá časová prodleva, vzniklá z důvodu návaznosti opatření na evropskou směrnici a její implementaci do českého právního řádu a v souvislosti s tím i nutnost změny zákoníku práce.

I další příčiny nerovného odměňování Akční plán řeší jen částečně, kdy se spíše odkazuje na jiné dokumenty, které mají tyto příčiny eliminovat. Například naprosto zásadní problém péče a mateřství Akční plán nijak výrazně neřeší. Odkazuje se na implementaci nové evropské směrnice, kdežto navrhovaná řešení mají na výši gender pay gapu spíše minimální dopad. Podobně Akční plán (ne)řeší ani horizontální a vertikální segregaci. Závěrem lze tedy říci, že Akční plán rovného odměňování žen a mužů bohužel poněkud rezignoval na svou akčnost. Nabízí se tedy otázka, jaký význam mělo jeho zpracování, kromě toho, že celkem důkladně popisuje neblahou současnou situaci.

Zdroje

- EIGE. (2022). Gender equality index – work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/work/CZ>
- EIGE. (2022). Gender equality index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EU>
- Eurostat. (2022). Gender pay gap statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Evropský parlament & Rada EU (2019). Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- Evropský parlament & Rada EU (2021). Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=CS>
- Gavenda, J., & Machová, M. (2022). Šetřit zkrácením rodičovské? Pro je NERV i Stanjura, proti Piráti a lidovci. Seznam zprávy. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-politika-kratsi-rodicovskou-by-stat-usetril-uvazuje-ministr-financi-a-nerv-219228>
- Havelková, B. (2007). *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha, Auditorium.
- Homfray, Š., & Karásek Čejková, M. (2022). *Proč jsme tak našťvané?* Praha, wo-men.
- Homfray, Š. (2022). *Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha, Grada Publishing.
- Kanta, A. (2022). Mateřská v Česku je jedna z nejdelších v Evropě. Kdo na ni má nárok? E15. <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/prehledne-materska-v-cesku-je-jedna-z-nejdelsich-v-evrope-kdo-na-ni-ma-narok-1395651>
- MPSV ČR. (2021). Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf
- MPSV ČR. (2022). Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026. <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Akcni-plan-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu20232026.pdf>
- Nair, P. (2018). Why women in leadership roles ask for 25% less than men. Real Business. <https://realbusiness.co.uk/women-in-leadership-roles-lower-pay-less-salary-men>
- Neufus, O. (2018). Na Slovensku musí v inzerátech zveřejnit nabízený plat. V Česku se pochlubí jen třetina společností. Aktuálně.cz. <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/na-slovensku-musi-v-inzeratech-zverejnit-nabizeny-plat-v-ces/r~824d12244c8211e8aca5ac1f6b220ee8/>
- Sweden. (2022). In Sweden, it's possible to combine career with family life. Here's why. <https://sweden.se/life/society/work-life-balance>

- Vláda České republiky. (2022). Nová směrnice o transparentnosti odměňování posílí vymahatelnost práva na rovnou odměnu a pomůže snížit mzdovou diskriminaci žen. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-nova-smernice-o-transparentnosti-odmenovani-posili-vymahatelnost-prava-na-rovnou-odmenu-a-pomuze-snizit-mzdovou-diskriminaci-zen-201893/>

Autorka



TEREZA PAZDEROVÁ

Tereza Pazderová je studentkou magisterského oboru genderová studia na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Bakalářské studium absolvovala v oboru Politologie a mezinárodní vztahy na Fakultě sociálních věd. Kromě studia absolvuje stáž v Institutu pro politiku a společnost. Tereza se zaměřuje především na problematiku genderu v kontextu české a evropské politiky.

Vydavatel



INSTITUT PRO POLITIKU A SPOLEČNOST

Posláním Institutu je zkvalitňování českého politického a veřejného prostředí prostřednictvím profesionální a otevřené diskuse a vytvoření živé platformy, která pojmenovává zásadní problémy, vypracovává jejich analýzy a nabízí recepty pro jejich řešení formou spolupráce expertů a politiků, mezinárodních konferencí, seminářů, veřejných diskuzí, politických a společenských analýz dostupných celé české společnosti. Jsme přesvědčeni, že otevřená odborná diskuse a poznání podstaty a příčin jednotlivých problémů jsou nutným předpokladem jakéhokoli úspěšného řešení problémů současné společnosti.



Martinská 2, 110 00 Praha 1



+420 602 502 674



www.politikaspolecnost.cz



office@politikaspolecnost.cz