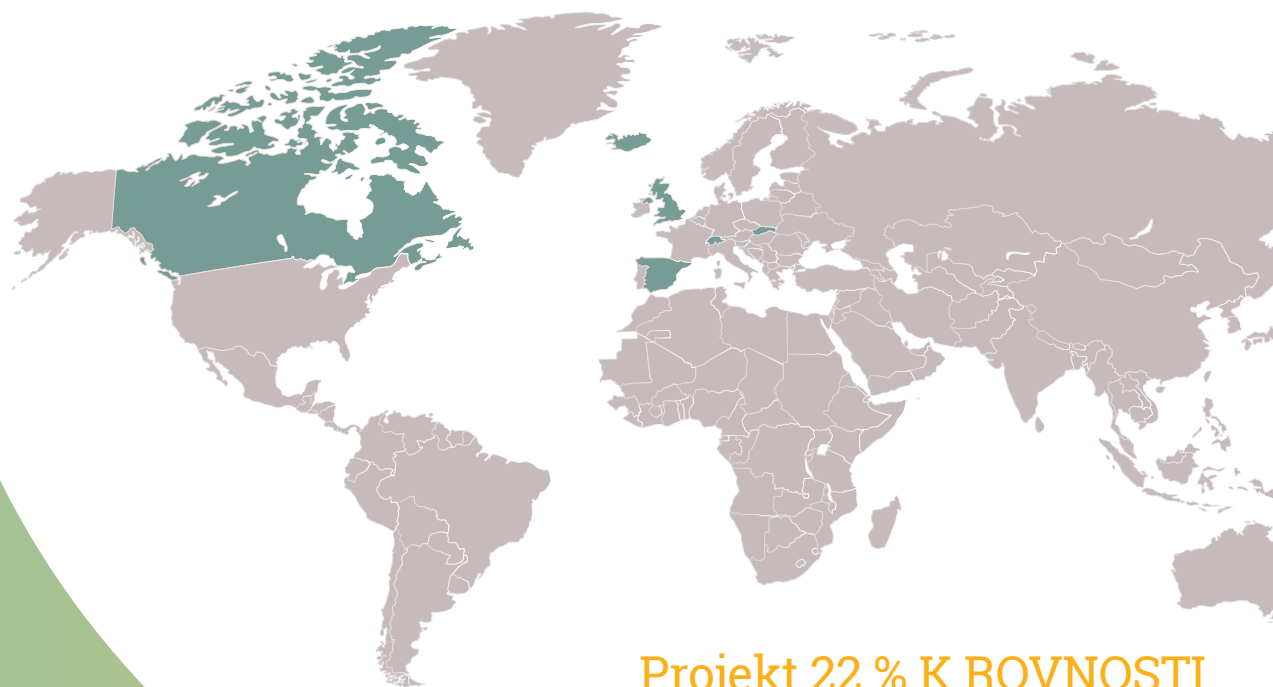




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Dobrá praxe rovného odměňování v kostce



Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Obsah

1. Úvod	7
2. Švýcarsko	9
2.1 Legislativní opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů	9
2.2 Institucionální zabezpečení	9
2.3 Standardní analytický nástroj Logib	10
2.4 Švýcarsko jako příklad dobré praxe pro ČR.....	10
3. Velká Británie	12
3.1 Legislativa	12
3.2 Institucionální rámec.....	13
3.3 Inspirace pro ČR.....	13
4. Kanada	15
4.1 Role legislativy při snižování GPG.....	15
4.2 Opatření ke snižování GPG u zaměstnavatele: plán rovného odměňování	16
4.3 Institucionální báze pro snižování GPG	16
4.4 Kanada jako příklad dobré praxe pro ČR.....	17
4.5 Co je nutné zvažovat při snižování GPG?	17
5. Island	18
5.1 Legislativní kroky vedoucí k rovnosti?	18
5.2 Břemeno dokazování nerovností – jednotlivec či zaměstnavatel?	18
5.3 Certifikace rovného odměňování.....	18
5.4 Výhody a nevýhody certifikace	19
5.5 Island jako případ dobré praxe pro ČR.....	20

6. Slovensko	22
6.1 Legislativní ukotvení	24
6.2 Zákoník práce	25
6.3 Antidiskriminační zákon	25
6.4 Institucionální zabezpečení	26
6.5 První nástroj – zveřejňování mzdy v inzerci	26
6.6 Druhý nástroj – zákaz doložek o mlčenlivosti	29
6.7 Třetí nástroj – zákonem definovaná objektivní kritéria pro hodnocení práce stejné hodnoty	30
6.8 Doporučení a přenositelnost / kritika současného stavu a nezamýšlené důsledky	32
7. Španělsko	33
7.1 Úvod.....	33
7.2 Zákonné normy jako reakce na doporučení Evropské komise	34
7.3 Nástroje na podporu transparentnosti odměňování.....	37
7.4 Historie vybraných opatření a současná podoba	39
7.5 Institucionální zabezpečení	40
7.6 Kritika současného stavu.....	40
7.7 Vliv opatření na vývoj GPG.....	41
7.8. Doporučení, přenositelnost do ČR	41
7.9 Vzájemné srovnání zemí	41
8. Literatura a zdroje	42
9. Slovník pojmů.....	42

1. Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

publikace, kterou držíte v ruce, vám přináší přehled vybraných zahraničních dobrých praxí, jejichž cílem je eliminace znevýhodnění mezi muži a ženami v oblasti finančního ohodnocení a dodržování zásad rovného zacházení v pracovní oblasti. V této publikaci se tak můžete setkat s popisem opatření, zákonů, právních norem a nástrojů podporujících genderovou rovnost v oblasti odměňování žen a mužů v následujících zemích: Slovensko, Španělsko, Island, Kanada, Švýcarsko a Velká Británie. Pro výběr zemí pro tuto publikaci bylo podstatné, aby dané země již dlouhodobě směřovaly ke snížení nerovnosti ve výdělcích mužů a žen, tj. aby měly širokou agendu pro podporu rovnosti ve výdělcích mužů a žen a využívaly tak celou škálu komplexních opatření, zároveň jsme zařadili i země, které využívají některá specifická opatření nebo nástroje, nebo jsou České republice kulturně blízké.

Publikace je především shrnutím informací o nástrojích nebo opatřeních směřujících k dosažení rovnosti v oblasti odměňování, které mají legislativní charakter nebo se jedná přímo o novelizaci a nebo úpravu zákona. Aktivitu, které vyvíjí neziskový sektor (např. osvětová činnost) nebo vědecké a akademické instituce (např. výzkumy), jsou zmíněny jen okrajově. Doufáme, že tato publikace bude inspirací pro Českou republiku, jak snížit vysoký rozdíl ve výdělcích mužů a žen. Neboť v současné době se projednává směrnice pro posílení transparentnosti v odměňování žen a mužů¹ a Českou republiku tak v blízké budoucnosti čeká její naplnění. A tato publikace může přispět k tomu, jak integrovat a realizovat opatření, která z této směrnice vyplývají, neboť vybrané země mnohé z opatření uvedených ve směrnici již uvedly do praxe.

Každá kapitola této publikace pojednává o jedné zemi a její dobré praxi. **Španělsko a Slovensko** jsou zahrnuty jako celek, protože robustnost opatření a ukotvení oblasti rovného odměňování není příliš rozsáhlá. Naopak **Kanada, Island, Švýcarsko a Velká Británie** mají mnohem rozsáhlejší historii, rozmanitost opatření i její institucionální zabezpečení. Součástí publikace je tedy jen manažerské shrnutí za každou jednotlivou zemi, přičemž kompletní dobrá praxe je popsána v samostatné publikaci dané země.

Cílem bylo popsat nejen samotná opatření, jejich vývoj, právní normy apod., ale také institucionální zabezpečení genderové rovnosti, společenské klima v oblasti genderové rovnosti a postoje občanů a občanek k těmto otázkám apod. V každé kapitole jsou naznačeny pozitiva vybraných dobrých praxí nebo rizikové aspekty opatření, zákonů a nebo právních norem a dále diskutujeme možnosti a limity přenositelnosti dobré praxe do ČR.

V této publikaci využíváme různé termíny vážící se k finančnímu ohodnocení mužů a žen, přičemž každý termín má svá specifika. Standardně využíváme termín mzda pro finanční plnění v soukromém sektoru a plat pro finanční plnění v rámci veřejné a státní správy. Dále využíváme termín výdělek, kterým označujeme mzdu i plat v případě, kdy není nutné nebo žádoucí rozlišit, jestli se jedná o výdělek v soukromém či veřejném sektoru. Pojem výdělek nezahrnuje jen základní mzdu či plat, ale také bonusy, přesčasy, odměny apod. Dále se v textu můžete setkat s termínem odměna, který definujeme jako veškeré plnění (finanční i nefinanční, jako jsou stravenky, služební

¹ Odkaz na připravovanou směrnici:
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CONSIL%3AST_14317_2021_INIT&qid=1640087057577

telefon nebo auto apod.), kde je nutné dodržet zásady rovného zacházení. Termín odměna je pro přehlednost dále využit tam, kdy jde o překlady zákonů, paragrafů, právních norem apod. do češtiny, neboť v jednotlivých zemích námi zvolené terminologické rozlišení nemají. Termínem rovné odměňování je pak myšlena praxe nebo proces rovného zacházení s muži a ženami v oblasti finančního i nefinančního ohodnocení (spadají sem tedy platové i mzdové systémy, procesy určování odměn a osobních příplatků i základních mezd apod.). A posledním termínem, se kterým se v textu můžete setkat, je termín mimořádná odměna – tou je označena jakákoliv nená-
roková složka mzdy nebo platu.

Inspirativní čtení přeje kolektiv autorek

2. Švýcarsko

Švýcarsko je dlouhodobě aktivní v podpoře rovného odměňování žen a mužů, o čemž svědčí přijatá legislativa, institucionální podpora rovnosti žen a mužů a také zpřístupnění standardního analytického nástroje Logib zaměstnavatelským subjektům za účelem kontroly rovného odměňování. I přes výše uvedenou snahu zůstává rozdíl v odměňování žen a mužů ve Švýcarsku vysoký, v roce 2018 činil 19 % v neprospěch žen.

Tato kapitola ve stručnosti shrne tři základní pilíře aktivit Švýcarské konfederace v oblasti rovného odměňování žen a mužů (legislativní opatření, institucionální zabezpečení a nástroj Logib), upozorní na jistá úskalí přijatých opatření a vytyčí oblasti, ve kterých by mohlo Švýcarsko být příkladem dobré praxe pro Českou republiku.

2.1 Legislativní opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů

V Ústavě Švýcarské konfederace je od roku 1981 zakotvena zásada, že ženy a muži mají nárok na stejný výdělek za práci stejné hodnoty.

1. července 1996 vstoupil v platnost Federální zákon o rovnosti žen a mužů, který specifikuje tento ústavní princip a má umožnit prosazení práva na stejný výdělek za práci stejné hodnoty. Dne 14. prosince 2018 byla Parlamentem schválena novela tohoto zákona. Byla přijata poté, co předchozí opatření přijímaná ve Švýcarsku a založená na dobrovolnosti se ukázala být neefektivní a nevedla ke snížení rozdílu ve výdělcích žen a mužů. Novela Federálního zákona o rovnosti žen a mužů ukládá zaměstnavatelům se 100 a více zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi povinnost každé čtyři roky provést ve své společnosti analýzu rovnosti odměňování, nechat ji zkontrolovat externím orgánem a také informovat zaměstnané osoby a další účastníky o jejím výsledku.

Jak bylo zmíněno výše, revidovaným zákonem se ustanovuje povinnost pro společnosti s více než 100 zaměstnanci nebo zaměstnankyněmi, což představuje méně než 1 % zaměstnavatelských organizací. V případě dosažení genderové rovnosti není od zaměstnavatelské organizace požadováno další reportování. Nově vložená zákonná ustanovení vztahující se k auditům výdělků jsou navíc v platnosti pouze od 1. července 2020 do 30. června 2032. Tato ustanovení, která byla jistým ústupkem konzervativním silám v Parlamentu, pravděpodobně výrazně ovlivní reálný dopad uvedené novely na rovné odměňování ve Švýcarsku.

Legislativní opatření doplňuje Federální zákon ze dne 21. června 2019 o zadávání veřejných zakázek. Ty jsou zadávány pouze poskytovatelům, kteří splňují určitá sociální a ekologická kritéria. Patří sem mj. dodržování ustanovení o rovném zacházení se ženami a muži s ohledem na rovné odměňování. Nerespektování této podmínky pro účast ve veřejné zakázce může vést k vyloučení z řízení, zrušení jejího přidělení či k sankcím.

2.2 Institucionální zabezpečení

Klíčovou institucí v oblasti zajištění genderové rovnosti je ve Švýcarsku Federální úřad pro rovnost žen a mužů – FOGÉ. V souladu se zněním Federálního zákona o rovnosti žen a mužů má FOGÉ podporovat rovnost pohlaví ve všech oblastech života a zasazovat se za odstranění všech forem přímé a nepřímé diskriminace. FOGÉ mj. provádí namátkové kontroly rovného odměňování ve firmách dle Federálního zákona o veřejných zakázkách jménem jednotlivých federálních agentur pro zadávání zakázek. Kontroly jsou ze strany FOGÉ prováděny pomocí nástroje Logib. FOGÉ kontroluje každý rok kolem 30 společností.

V rámci FOGE vzniklo Centrum pro veřejné kontroly rovného odměňování (CLEP), které podporuje kantony a obce při zavádění kontrol v oblasti veřejných zakázek.

Ve Švýcarsku existují nezávislé auditorské firmy s licenci k provádění auditů analýz rovného odměňování. Vedoucí auditoři a auditorky musí absolvovat školení, přičemž podmínky pro uznávání těchto vzdělávacích kurzů poskytovaných třetími stranami jsou stanoveny FOGE. Aktuálně provádějí uznávaná školení auditorů dva poskytovatelé.

2.3 Standardní analytický nástroj Logib

Logib byl vytvořen na začátku roku 2000 Federálním úřadem pro rovnost žen a mužů FOGE s podporou soukromých odborných institucí. Nástroj byl vytvořen s cílem poskytnout bezplatný nástroj zaměřený na rovné odměňování, který bude minimálně zatěžovat firmy a nebude vyžadovat specifické znalosti. Pro řešení případných technických problémů je zřízena help linka. Od roku 2006 je Logib užívaný na úrovni vlády, kantonů a obcí s cílem zajistit rovné odměňování v systému veřejných zakázek a/nebo dotací. Zodpovědností vlády je zajišťovat pravidelnou aktualizaci softwaru Logib.

Data, která jsou uváděna do Logibu, odpovídají údajům, které jsou poskytovány Federálnímu statistickému úřadu každé dva roky pro šetření struktury výdělků ve Švýcarsku. Některé položky v Logibu jsou oproti národnímu šetření podrobnější.

Logib se skládá ze dvou modulů. Modul 1 je založen na metodách ekonomicko - statistické analýzy (regresní analýza), a tudíž se hodí pro větší společnosti (s 50 a více zaměstnanci či zaměstnankyněmi). Modul 1 standardního analytického nástroje Logib získal několik mezinárodních ocenění.

Oproti tomu Modul 2 je určen pro firmy do 50 zaměstnaných (2–49 zaměstnaných osob). Modul 1 Logibu nepřinesl u malých firem spolehlivé výsledky, a proto FOGE vyvinulo na základě mezioborové spolupráce Modul 2. Projekt byl vyvíjen od roku 2011, mezi lety 2014 a 2018 procházel testovací fází a finalizován byl v roce 2019. Modul 2 je založen na metodě analytického hodnocení práce, kdy se porovnává hodnota vykonávaného pracovního místa s hodnotou jiných pracovních míst ve společnosti.

2.4 Švýcarsko jako příklad dobré praxe pro ČR

Česká republika prostřednictvím projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI pilotuje analytický nástroj Logib a připravuje jeho českou verzi. Nástroj Logib by měl sloužit zejména zaměstnavatelským organizacím k testování jejich systému odměňování, respektive ke kontrole rovného odměňování. Současně se v rámci výše zmíněného projektu ověřují možnosti využití tohoto analytického softwaru pro potřeby kontrol realizovaných inspekcí práce.

Inspirativní pro Českou republiku je švýcarská praxe přidělování veřejných zakázek pouze takovým organizacím, které prokáží, že dodržují zásady rovného odměňování. S ohledem na připravovanou směrnici² 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, lze očekávat, že ČR by mohla

² [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs)

následovat příklad Švýcarska a zavést povinnost realizace platových/mzdových auditů pro zaměstnavatelské subjekty s určitým počtem zaměstnaných.

Lze se rovněž inspirovat švýcarskou Chartou o rovném odměňování ve veřejném sektoru. Český veřejný sektor by mohl učinit podobný krok, a veřejně se tak přihlásit k dodržování principů rovného odměňování a jít příkladem ostatním zaměstnavatelským subjektům v soukromém sektoru.

V neposlední řadě se může Česká republika inspirovat od Švýcarska v oblasti institucionálního zabezpečení podpory rovného odměňování.

3. Velká Británie

Rozdíl v odměňování, nebo-li Gender Pay Gap (dále jako GPG) je ve Velké Británii vnímán jako problém přetrvávajících sociálních, resp. genderových nerovností.

V roce 2018 byl GPG ve Velké Británii vyšší než průměr za EU-28. Přesto se zde v uplynulých 40 letech výrazně snížil. Nejnižší rozdíly ve výdělcích žen a mužů jsou zaznamenány u těch profesí, kde je podíl mužů a žen nejvíce vyrovnaný (resp. téměř shodný). Naopak nerovnoměrné rozdělení mužů a žen v rámci jednotlivých oborů (horizontální segregace) i v rámci struktury řízení organizací (vertikální segregace) se za poslední období se Velké Británii zvyšuje. Silný vliv na nerovné výděly žen oproti mužům v ekonomicky produktivním období jejich života má mateřství a s ním spojené částečné úvazky matek.

3.1 Legislativa

Problematika rovného odměňování je ve Velké Británii legislativně upravena od r. 1970, kdy byl přijat Zákon o rovném odměňování (tzv. Equal Pay Act), který se však vztahoval pouze na rovné odměňování za výkon téhož povolání (stejně práce) u daného zaměstnavatele. Problematika rovného odměňování mužů a žen je již delší dobu součástí různých dalších právních úprav, které se vztahují šířeji zejména k rovným příležitostem a problematice diverzity na trhu práce i k efektivní kombinaci pracovního a soukromého života pracujících rodičů (zejména matek).

Právní rámec EU zaměřený na řešení problematiky rovnosti žen a mužů v jejich odměňování podnítl některé progresivní reformy legislativy týkající se snižování GPG (viz např. stejná odměna za práci stejné hodnoty, zapojování otců do péče o nejmenší děti apod.) ve Velké Británii. Po jejím odchodu z EU mizí povinnost koordinace národního právního systému se systémem unijního práva v této oblasti. Od 70. let 20. století přitom zejména odborové svazy využívaly evropskou legislativu k prosazování požadavků na zlepšení právních norem a na budování silného souboru judikatury ošetřující problematiku rovného odměňování mužů a žen.

Od roku 2011 musely organizace z veřejného sektoru s více jak 150 zaměstnanými informovat nejen o genderové diverzitě na pracovišti. Sledování nerovností ve výdělcích bylo doporučeno, ale nebylo vyžadováno. Až v od roku 2017 firmy z veřejného i soukromého / neziskového sektoru s více jak 250 zaměstnanými musí dle zákona³ každý rok k tzv. rozhodnému dni publikovat reporting GPG. Reporty GPG musejí být veřejně dostupné. Cílem je firmy podpořit ve sledování nerovností ve výdělcích. Prozatím však není povinné, aby firmy, které vykážou v reportu vysokou hodnotu GPG, musely rozdíly ve výdělcích mužů a žen snižovat.

V současné chvíli musejí firmy do reportingu uvést 6 základních výpočtů GPG (mediány a průměr výdělků, mimořádných odměn a rozvrstvení mužů a žen do mzdových pásem /kvartilů). V současnosti se také uvažuje o rozšíření zákonných požadavků na reporting, jako je sledování GPG dle etnicity nebo rasy zaměstnaných nebo sledování GPG s ohledem na socioekonomické postavení zaměstnanců a zaměstnankyň. Cílem těchto změn je zohlednit i další osobní charakteristiky zaměstnaných, které mohou ovlivnit výši výdělku.

³ The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017 a The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

3.2 Institucionální rámec

Mezi instituce, které řeší nerovnosti v odměňování žen a mužů ve Velké Británii, patří některé vládní orgány, speciální soudy a odbory.

Hlavním gestorem problematiky snižování nerovnosti ve výdělcích je ve Velké Británii vláda. Vládní úřad pro rovné zacházení, který se zabývá problematikou sociální rovnosti včetně genderové, zaštiťuje problematiku GPG (připravuje různé podklady a návody pro zaměstnavatele, shromažďuje reporty za jednotlivé firmy, vydává průvodce pro zaměstnavatele, jak snižovat GPG apod.). Spolu s dalšími vládními institucemi (jako např. s Ministerstvem pro ženy a rovnost, Komisí pro rovnost a lidská práva) poskytuje zaměstnavatelům informace, které mohou efektivně využít při snižování GPG i ostatních genderových nerovností na trhu práce.

Tzv. zaměstnanecké soudy představují nezávislý veřejný orgán, který řeší soudní cestou mimo jiné i genderové nerovnosti v odměňování. Postupem času se nicméně stal tento typ soudu pro zaměstnané z mnoha důvodů méně dostupný a tedy i méně efektivní coby nástroj řešení GPG individuální cestou. Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi je míra soudních sporů v této oblasti velmi vysoká a role odborů v tomto procesu poměrně významná. Žalobci, resp. žalobkyně bez právního zastoupení mají nicméně nízkou úspěšnost při podání žaloby i slyšení u zaměstnaneckého soudu, což platí i pro odborově neorganizované pracující v porovnání s těmi organizovanými.

Klíčovou roli při snižování GPG mají ve Velké Británii odborové svazy, které za tímto účelem vyvíjejí celou řadu aktivit (viz organizování speciálních kampaní jako např. Bridge the Gender Pay Gap, Close the Gap, Pay Justice aj., zajišťování kurzů a školení, vydávání metodických příruček či jiných publikací k dané problematice apod.). Hlavním nástrojem odborů v této oblasti zůstává ale kolektivní vyjednávání, které kromě snižování GPG zahrnuje také otázku mzdové transparentnosti. Díky aktivitě odborů byl zaveden nejen institut minimální mzdy, ale i tzv. důstojné mzdy zaručující existenční minimum, což přispělo k redukcí genderových nerovnosti ve výdělcích, neboť tato opatření měla výraznější dopad na výdělky žen než mužů. Snižování GPG ovlivnilo rovněž prosazení tzv. jednotného statusu (Single Status) u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru. Jedná se o dohodu mezi zaměstnavateli a odbory, jejímž cílem je sjednocení odměňování za práci stejné hodnoty v tomto sektoru, provádění pravidelných kontrol odměňování prostřednictvím auditů rovného odměňování i provádění posouzení stavu rovnosti ve firmách a organizacích působících v daném sektoru. Veřejný sektor přitom funguje jako vzor pro sektor soukromý.

3.3 Inspirace pro ČR

Pro účely reportu se evidují nejen zaměstnaní na klasický zaměstnanecký poměr nebo na plné úvazky, ale také ti, kteří pracují na termínované smlouvy, na různé formy dohod, zkrácené úvazky nebo různé formy „dovolené“ (klasická dovolené, mateřská / rodičovská) a absencí (sickday, sabbatical⁴ apod.). Jejich evidence je důležitá, neboť ženy jsou totiž těmi, které nejvíce využívají tyto často prekarizované formy zaměstnání (nevýhodné varianty ekonomického zajištění). Je zřejmé, že tyto formy zaměstnání se mohou promítat negativně do výše GPG.

Jistou inspirací pro ČR může být také povinnost reporting GPG zveřejnit jak na stránkách firmy, tak i na stránkách zřízených Vládním úřadem pro rovné zacházení. Jde o další krok směrem k transparentnosti v odměňování.

⁴ Studijní volno. Může být částečně nebo plně ne/placené a slouží k vědeckému bádání, seberozvoji apod.

A inspirací pro ČR je poměrně úzká spolupráci vládních orgánů (jako je Vládní úřad pro rovné zacházení nebo Komise pro rovnost a lidská práva) se zaměstnavateli. Pro zaměstnavatele jsou připraveny a pravidelně aktualizovány weby nebo manuály pro reporting GPG, kde jsou stručně a výstižně popsány povinnosti firem, ale také je vysvětlena důležitost sběru a evidence GPG.

4. Kanada

Snižování nerovností v odměňování mezi muži a ženami (GPG)⁵ je v Kanadě považováno za složitý problém vyžadující komplexní řešení, kterému je dlouhodobě věnována značná/patřičná pozornost. Dosažení genderové rovnosti, a to i v odměňování, je totiž pokládáno za jeden z důležitých znaků demokracie. Během uplynulých desetiletí se GPG snížil, v r. 2020 dosahoval kolem 11 %.

Řešení problematiky GPG je v této zemi poměrně komplikované, neboť je do značné míry v pravomoci každé provincie. V soukromé, nejen veřejné sféře je snižování GPG ošetřeno v provincii Ontario (od poloviny 80. let) a Québec (od poloviny 90. let), na federální úrovni pak od konce srpna 2021.

4.1 Role legislativy při snižování GPG

V Kanadě je dlouhodobě patrná snaha řešit nerovnosti v odměňování „ex ante“ (neboli dříve než nastanou), nikoli „ex post“ (tj. zpětně).

Snižování GPG má v Kanadě oporu v legislativě, která se v průběhu uplynulých desetiletí posunula od neoliberalního přístupu k tzv. systémovému. GPG tedy není chápán jako ryze individuální záležitost, nýbrž jako strukturální problém (související s nastavením mechanismů fungování trhu práce). V legislativě se začal systematicky uplatňovat kromě principu rovného odměňování za stejnou práci rovněž princip stejné odměny za práci stejné hodnoty.

Dřívější přístup (vycházející z neoliberalismu v kombinaci s principem stejného výdělku za stejnou práci) uplatňovaný v oblasti práva ale vykazoval značné limity:

- Většina žen vykonávala jinou práci zpravidla na jiných pracovištích než muži – často nikoli u stejného zaměstnavatele.
- Pouze malý počet žen tak mohl podat stížnost na nerovnost ve výdělcích. Královská komise pro postavení žen proto konstatovala, že tato legislativa není účinná, resp. je neúspěšná, zdlouhavá a finančně nákladná v řešení problematiky GPG.
- Nízké pokuty za porušení tehdejších právních norem pak nemotivovaly zaměstnavatele platit ženám adekvátní mzdu či plat za jejich práci.
- Zaměstnavatelé se mohli vyhnout povinnosti dodržovat rovnost ve výdělcích tím, že popsali rozdílné požadavky na práci vykonávanou ženami a muži.

V novém, tzv. proaktivním typu legislativy se zodpovědnost za snižování nerovností v odměňování přesunula z poškozených (tj. zaměstnankyň) na stát (či provincii), potažmo na zaměstnavatele (neboli toho, kdo má více prostředků, možnosti i moci problém řešit). V legislativě se začal systematicky uplatňovat kromě principu rovného odměňování za stejnou práci rovněž princip stejné odměny za práci stejné hodnoty. Tento typ legislativy vytváří prostor pro efektivnější odstraňování systémové diskriminace žen v otázce jejich odměňování.

Proaktivní typ legislativy:

- Je platný pro všechny zaměstnavatele, kteří splňují určitá kritéria (jako počet zaměstnaných, typ sektoru), přičemž vymezení velikosti podniků a organizací se stále zpřesňuje, resp. se vztahuje na firmy či organizace se stále menším počtem zaměstnaných osob;

⁵ V Kanadě označovaný jako gender wage gap (GWG).

- Ukládá zaměstnavatelům povinnost zabývat se problematikou snižování GPG na základě provedených analýz (statistických zjištění o odměňování ve firmě), a to ve stanovené lhůtě;
- Stanovuje hlavní metodická kritéria, která mají být použita k dosažení stanovených výsledků během celé fáze procesu snižování GPG ve firmě / organizaci;
- Vyžaduje spolupráci zaměstnavatelů, zástupců a zástupkyň zaměstnanců a zaměstnankyň v procesu snižování GPG v dané firmě či organizaci (viz výbory pro rovné odměňování, viz níže).

4.2 Opatření ke snižování GPG u zaměstnavatele: plán rovného odměňování

- Představuje základní nástroj pro snížení GPG ve firmě či organizaci;
- Je postaven na genderově neutrálním hodnocení povolání podle čtyř základních kritérií (obdobně jako v ČR), a sice dovedností, námahy, odpovědnosti a pracovních podmínek;
- Používá vymezené postupy k odhalení nerovností v odměňování mezi převážně mužskými a převážně ženskými typy povolání, přičemž tento proces musí poprvé proběhnout do stanovené doby (obvykle 3–5 let) a pak se ve vymezených (ročních) intervalech opakuje;
- Obsahuje způsob vyrovnání i časový rámec toho, do kdy musí dojít k nápravě v případě zjištěných nerovností v odměňování týkajících se výhradně žen (ženských skupin povolání);
- Jeho cílem je nastolit a udržet rovnost ve výdělcích mužů a žen u daného zaměstnavatele.

Zaměstnavatel pak má povinnost zveřejnit výsledky hodnocení povolání a způsobu a časového rámce nápravy zjištěných nerovností odborům, zaměstnancům a zaměstnankyním.

Zprávy o GPG ve firmě či organizaci jsou zveřejňovány na webu firmy či organizace a slouží jako vodítko pro hodnocení zaměstnavatele ze strany ostatních.

4.3 Institucionální báze pro snižování GPG

Na federální i provinciální úrovni je vybudovaná institucionální síť, která se obvykle skládá z Komise pro rovné odměňování (zahrnující Úřad pro rovné odměňování, Tribunál pro slyšení v otázce rovného odměňování) a komisaře či komisařku pro rovné odměňování.

Tyto instituce slouží k:

- prosazování Zákona o rovném odměňování a zajištění informovanosti veřejnosti, zaměstnavatelů i zaměstnanců a zaměstnankyň skrze aktivity různého typu
- podpoře a pomoci zaměstnavatelům (i odborům a zaměstnaným) při zavádění a naplňování plánu rovného odměňování, resp. příslušného zákona
- ke kontrole zaměstnavatelů ve věci rovného odměňování, k mediaci při řešení sporů v dané oblasti i k vyvíjení nápravy včetně udělování pokut za nedodržování příslušného zákona apod.

4.4 Kanada jako příklad dobré praxe pro ČR

Jakkoli se Kanada odlišuje od ČR svým historickým vývojem i kulturním kontextem, takže kanadská opatření ke snižování GPG nejsou zcela jednoduše implementovatelná do českého prostředí, lze v přístupu ke snižování GPG v Kanadě nalézt určitou inspiraci, a to v:

- v pojetí GPG a v přístupu k jeho snižování;
- v nastavení legislativy i v komplexnosti přístupu k řešení snižování GPG jdoucího nad rámec legislativy;
- v institucionálním zabezpečení řešení problematiky GPG včetně kontroly, pomoci i sankcí;
- v podpoře zaměstnavatelů (ale i odborů a pracujících) ze strany příslušných státních či provinciálních orgánů při zavádění opatření ke snižování GPG ve firmách a institucích;
- v procesu genderově neutrálního hodnocení povolání a tvorby plánů rovného odměňování mezi muži a ženami na úrovni zaměstnavatele;
- v participaci pracujících na tvorbě těchto plánů vedoucích ke snižování a odstranění GPG;
- ve snaze na různých úrovních revidovat dosažené výsledky a hledat další účinná řešení, chápat snižování GPG jako průběžný proces.

4.5 Co je nutné zvažovat při snižování GPG?

I když se v Kanadě nepodařilo GPG zcela eliminovat, dlouhodobě se snižuje. Je možné se poučit z dosavadních zkušeností z této země, resp. lze si na příkladu i této země odpovédět na následující otázky:

- Jak se k problematice snižování GPG ve společnosti přistupuje? Jaká jsou ideová východiska řešení problému? Jaká je ochota a vůle společnosti (zejména pak politické reprezentace) danou problematiku řešit?
- Na co, se při snižování GPG klade důraz? Zda na parciální rovinu problému (zejména legislativní) anebo se prosazuje komplexní přístup k jeho řešení?
- Jaký typ legislativy je při snižování GPG uplatňován? Jaká je jeho efektivita?
- Jak jsou nastavena opatření ke snižování GPG? Jakých firem (z hlediska velikosti, sektoru apod.) se opatření týkají?
- Jak je nastavena funkční institucionální báze pro prosazování a naplňování snižování GPG ve společnosti? Jak je nastavena pomoc ze strany státu či jiných relevantních institucí při zavádění opatření?
- Jaký je časový horizont zavádění těchto opatření? Jak je naplňování opatření vedoucích ke snižování GPG monitorováno, kontrolováno, ev. sankcionováno?
- Jsou brány v úvahu náklady a nároky opatření, resp. počítá s dostatečnými zdroji na úrovni státu i firem (finance, personální kapacity, časové náklady, případně prostorové nároky)?
- Jsou brány v úvahu zisky a přínosy snižování GPG pro společnost i jednotlivce?

5. Island

Island je lídrem v oblasti rovnosti žen a mužů přesto zde přetrvávají některé nerovnosti mezi muži a ženami – příkladem je právě oblast odměňování. Island má několik opatření, které mají těmto nerovnostem čelit. Jedná se o:

- a) legislativní zakotvení rovného odměňování nezávisle na genderu;
- b) plány genderové rovnosti (rovnosti žen a mužů);
- c) certifikace rovného odměňování;
- d) legislativně zakotvené právo zveřejňovat výši svého výdělku.

Tato kapitola se věnuje zejména certifikaci rovného odměňování, která od 1. 1. 2018 stanovuje povinnost certifikace rovného odměňování pro firmy s více než 25 zaměstnanými.

5.1 Legislativní kroky vedoucí k rovnosti?

Přestože nerovnosti v odměňování jsou na Islandu zakázány zákonem již od roku 1961 a jsou tedy protiprávní, neustále přetrvávají, respektive pomalu klesají. Legislativní zákaz nerovného odměňování byl shledán jako neefektivní a pomalé tempo klesání nerovností jako nedostatečné. V roce 2008 došlo na Islandu k finanční krizi s velkým dopadem na fungování státu. V rámci snah o restauraci státu hrály zásadní roli ženy a došlo k feminizaci prakticky všech společenských oblastí. Byl zaveden např. gender budgeting (rozpočtování) a legalizovány stejno-pohlavní sňatky a došlo k novelám legislativy týkající se nerovností mezi muži a ženami.

Idea certifikace odměňování vznikla v návaznosti na tyto události. Podhoubím pro iniciaci myšlenky byly konference zaměřené na ženská témata.

5.2 Břemeno dokazování nerovností – jednotlivec či zaměstnavatel?

Nutnost certifikace byla sledována především z několika důvodů. Prvním důvodem byla identifikovaná potřeba vzniku nějakého nástroje, který by zaměstnavatelům umožnil zjišťovat, jak vypadá jejich odměňování – zda se například nevyskytují skryté nerovnosti. Dalším důvodem je to, že nerovnosti v odměňování začaly být chápány jako celospolečenský problém. Břemeno dokazování však do doby zavedení certifikace leželo na jednotlivcích, kteří disponují horšími prostředky se nerovnostem bránit a detekovat je (hůře se jim například zjišťuje odměňování ostatních pracujících). S implementací certifikace je povinnost dokazovat ne/rovnosti na zaměstnavateli. Pokud se zaměstnavatel nezabývá rozdíly v odměňování, jež je protiprávní, hrozí mu pokuta.

5.3 Certifikace rovného odměňování

Certifikace rovného odměňování je způsob, jak pomocí specifického evaluačního nástroje – **Standard rovného odměňování**⁶ – dokázat, že v odměňování v dané firmě či instituci nejsou nerovnosti.

⁶ = Equal Pay Standard (standard ÍST 85: 2012 – Systém správy rovného odměňování – Požadavky a pokyny (Equal Pay Management System – Requirements and guidance)

Firmy, které se rozhodnou podstoupit certifikaci, musejí vytvořit klasifikaci pracovních míst dle oficiálně vydaného manuálu a provést analýzu odměňování založenou na klasifikaci pracovních míst a tento postup dokumentovat. Pracovní místa se klasifikují dle 4 základních kritérií, a ta jsou povinná:

1. dovednosti,
2. odpovědnost,
3. námaha⁷,
4. pracovní podmínky

a dalších subkritérií (ta jsou volitelná), na základě kterých se určuje, zda jde o stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty. Výše uvedená kritéria se aplikují na úrovni pracovní pozice a na úrovni jednotlivce.

Soulad s požadavky standardu ÍST 85 potvrzují certifikované akreditační orgány – cena za potvrzení souladu s požadavky standardu je tržní, stanovují si ji samy akreditační orgány. Stát nereguluje cenu a v této oblasti firmy finančně nepodporuje. Jedná se o soukromé společnosti, které zaručují profesionální úroveň certifikace a jsou nezávislé na vládních institucích. Nezávislé certifikační orgány musejí získat akreditaci od akreditačního oddělení Islandského patentového úřadu. V okamžiku, kdy certifikované akreditační orgány potvrdí, že systém odměňování splňuje požadavky normy, tj. že stanovování výdělků ve firmě nebo instituci není diskriminační na základě pohlaví, obdrží firma či instituce potvrzení o tom, že prošla certifikací. Ve standardu není určena přesná hranice, kdy se již jedná o nerovné odměňování. Je na certifikačních orgánech, aby posoudily, zda je situace taková, že vyžaduje nápravné kroky.⁸ Certifikované akreditační orgány informují islandské Ředitelství pro rovnost, které na základě pozitivního výsledku udělí firmě či instituci certifikát a umožní jí používat logo rovného odměňování. V případě, že firma či instituce nevyhoví požadavkům, Ředitelství pro rovnost dává pokyn k nápravným krokům a stanoví lhůtu na jejich implementaci. Pokud nejsou nápravná opatření přijata, dochází k udělování pokuty. Firmy, jež prošly certifikací, jsou uvedeny na seznamu, který zveřejňuje Ředitelství pro rovnost na svých webových stránkách.

Firmy mají povinnost certifikaci obnovovat každé 3 roky, za což zodpovídá Ředitelství pro rovnost.

Certifikace má být povinná pro všechny firmy a instituce s více než 25 zaměstnanými. Její zavádění je postupné, nedříve mají povinnost větší firmy. Oproti původním implementačním plánům je zpoždění, koncem roku 2021 by měly mít certifikaci firmy nad 90 zaměstnaných.

5.4 Výhody a nevýhody certifikace

Význam certifikace je obhajován na celospolečenské úrovni:

- rovnost v odměňování je chápána jako celospolečenský problém, cílem je spravedlivá společnost, nerovnosti přinášejí ekonomické ztráty celých rodin;
- jedná se o nástroj, který má napomoci dodržování legislativy o rovném odměňování;
- břemeno dokazování, jež je zdoluhavé a nákladné, přenáší z osoby na zaměstnavatele;
- zviditelňuje téma nerovností mezi muži a ženami (nejen) v odměňování;

na úrovni firem:

- zlepšuje personální politiku – řízení lidských zdrojů a odměňování (pobízí k zamýšlení se nad personálními rozhodnutími);

⁷ Jedná se o překlad pojmu „effort“, který lze překládat také jako úsilí. Jedná se totiž o emoční a fyzické vypětí, které lépe odpovídá pojmu „námaha“.

⁸ Hallgrímsson, 2021

- odhaluje skryté nerovnosti, kterých si zaměstnavatelé nejsou vědomi;
- zvyšuje kredibilitu systému odměňování;
- zvyšuje atraktivitu zaměstnavatele pro potenciální zaměstnané;

a na úrovni jednotlivců:

- zvyšuje spokojenosti s prací;
- zlepšuje vztahy mezi pracujícími a vedením, zvyšuje důvěru.

Mezi nevýhodami je zmiňovaná zejména finanční a administrativní náročnost, především pro menší firmy a start-upy, které nemají vytvořené personální systémy řízení. Administrativní a finanční náročnost prodloužila proces implementace ve firmách, a vedla tak k posunu oficiálních lhůt implementace stanovených vládou. Jako zásadní nevýhoda je spatřovaná i problematika různé evaluace (genderově zatížené) typicky ženských a typicky mužských pracovních míst a to, že nástroj neřeší nad či pod reprezentaci jednoho či druhého pohlaví v různých oborech ekonomické činnosti na trhu práce. Vhodné by tedy bylo na něj navázat dalšími nástroji. Mezi jinými problémy byly jmenované administrativní obtíže a potíže se stanovováním zodpovědnosti a v komunikaci mezi jednotlivými aktéry.

5.5 Island jako případ dobré praxe pro ČR

Islandská certifikace není zatím zavedena dlouho a její implementace stále probíhá. Poukazuje ale na případ státu, který zákonný zákaz nerovného odměňování považuje za nedostačující a rozhodl se, že je nutné zavést tvrdý nástroj na měření (a potírání) nerovností mezi muži a ženami v odměňování, jehož nedodržení je penalizované pokutou.

Standard ÍST 85 je přeložen do angličtiny a počítá se s jeho využitím v jiných státech.

Před rozhodnutím implementace, například v ČR, je ale nutné zvážit některé faktory, jako:

1. odlišnosti v sociokulturním prostředí – zejména vysokou hodnotu rovnosti mezi muži a ženami v islandském prostředí;
2. odlišnosti ve velikosti země a počtu firem, kterých se by se zavedení týkalo – Island je malou zemí, přesto se implementace potýkala s problémy a zpožděním;
3. velká finanční a administrativní náročnost – v případě implementace je nutné zvážit náklady a zodpovědnost za ně, možné je zvážit i jinou velikost firem, pro které by byla certifikace povinná;
4. komplex opatření – certifikace jako taková neřeší všechny nerovnosti, je vhodné ji doplnit dalšími opatřeními podporujícími rovnost v odměňování;
5. je vhodné sbírat data a monitorovat účinnost opatření jako je certifikace.

Z výše uvedeného je patrné, že islandský nástroj není v této podobě bezvýhradně přenositelný do ČR, může však být zásadní inspirací v oblasti rovného odměňování. Ukazuje se zejména, že analýza principů odměňování ve firmách a institucích je přínosná pro všechny zúčastněné (zaměstnané, zaměstnavatele ad.), přispívá k transparentnosti odměňování a spokojenosti zaměstnaných.

České prostředí by z islandského příkladu mohlo čerpat především v následujícím:

1. Zavést nástroj na kontrolu rovnosti v odměňování, který by byl zákonně vyžadován, a byly by stanoveny pokuty za jeho nedodržení. Ukazuje se, že i v prostředí Islandu, kde je rovnost mezi pohlavími velmi podporovaná, považují za nutnost přistoupit k tvrdým opatřením. Zkušenost z tohoto státu poukazuje na to, že bez tvrdých zásahů je změna k větší rovnosti velmi pomalá.

2. Pokud by se zaváděl nástroj na kontrolu rovného odměňování, podobný tomu islandskému, je vhodné uvažovat o institucionální podpoře (na Islandu se jedná především o Ředitelství pro rovnost). Institucionální zabezpečení je důležité pro hladký chod celého procesu – zejména dohled nad splněním povinnosti certifikace a rozhodování o penalizaci za nedodržení podmínek. Důležitá je institucionální podpora v oblasti informační a popularizační. Pro české prostředí je možné zvažovat institucionální zajištění i agendy certifikačních orgánů, a vyhnout se tak jejich případnému nedostatku a snížit případné finanční břemeno certifikace.
3. Pro české prostředí by bylo vhodné zvážit, pro jak velké firmy obdobný nástroj zavést (i vzhledem k počtu firem dané velikosti). Podobně jako na Islandu je vhodné uvažovat o postupném zavádění dle velikosti firem, od těch s nejvíce zaměstnanci po ty malé. Pro firmy s malým počtem zaměstnaných se jedná o velkou administrativní náročnost, postupné zavádění by jim poskytlo více času se na celý proces připravit.
4. Snažit se dále posouvat veřejné mínění směrem k větší podpoře tématu rovného odměňování. Islandský případ ukazuje, že implementace podobně náročného nástroje je jednodušší, je-li téma veřejně podporované. Jednotliví aktéři si také lépe uvědomují benefity, které pro ně nástroj na kontrolu rovného odměňování představuje.

6. Slovensko

Rozdíl ve výdělcích žen a mužů nebo-li gender pay gap (dále jen GPG) byl v roce 2020 ve výši 15,8 %⁹, přičemž hodnota GPG se během posledních let pohybovala kolem 18 %. Slovensko se tak umísťovalo, v porovnání s ostatními zeměmi EU, v poslední třetině, tj. mezi zeměmi s nejvyšším GPG. Od 90. let hodnota GPG na Slovensku stoupá. Podobně jako v ČR jsou důvodem tohoto nárůstu reformy veřejného sektoru, které vedly k vyššímu zastoupení žen ve veřejném sektoru a k nárůstu mezd v soukromém sektoru v určitých oborech (primárně v těch s vyšší koncentrací mužů)¹⁰. Aktuální existující rozdíly v odměňování na Slovensku způsobují podobně jako v ČR důsledky nerovnoměrného zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech i napříč hierarchií v rozhodovacích a vedoucích pozicích a dále též koncentrací žen v málo placených profesích. Velký podíl na výši GPG mají také pečující závazky, kdy ve věkové skupině 35–39 a 40–44 let je GPG nejvyšší, přičemž se jedná o období, kdy jsou ženy nejvíce zatíženy těmito závazky¹¹. Slovensko čelí v otázce rovného odměňování podobným výzvám jako ČR. Problémem není pouze vysoká hodnota GPG, ale také podhodnocení práce žen a jejich nízká společenská hodnota¹². Podhodnocení práce žen se poté projevuje také při rozhodování o růstu, zmrazení nebo valorizaci příjmů, kdy primárně ve feminizovaných oborech dochází k jejich zmrazení nebo snižování, což ve svém důsledku vede k nastavení příjmů na úrovni životního minima (viz příklad zdravotních sester níže). Také silná privatizace např. školství nebo zdravotnictví (kde je značná převaha žen, navíc především na nižších pracovních pozicích) vedla postupně k tomu, že výše mezd pracujících není již dána tabulkami, které do určité míry respektují pracovní zkušenosti, vzdělání apod., ale stojí na osobním vyjednávání nebo na rozhodování nadřízených¹³. Mnohé analýzy¹⁴ ukazují, že právě v nenárokových složkách výdělku, které dávají větší prostor subjektivnímu hodnocení nadřízených (jako jsou osobní příplatky, bonusy, odměny), jsou identifikovány největší rozdíly mezi muži a ženami v neprospěch žen.

Slovensko, podobně jako ČR, není zemí, kde by rovnost žen a mužů byla vnímána jako důležité téma (na politické úrovni, na úrovni institucí nebo na úrovni jedinců). Členství v EU, které požadovalo a požaduje řešení problémů souvisejících s rovností žen a mužů ve společnosti, rodině a na trhu práce, pro Slovensko znamenalo zvýšení zájmu o tato témata, ale mnoho opatření bylo realizováno za účelem naplnění požadavků EU, nikoliv jako opatření vedoucí k rovnosti žen a mužů¹⁵. V současnosti některé výzkumy¹⁶ identifikují názorové posuny směrem k přijetí důležitosti témat spojených s rovností žen a mužů. Například je patrný názorový posun u mladé generace¹⁷, tj. že více mladých lidí se nyní domnívá, že došlo k vyrovnání statusu mužů a žen v různých oblastech života. Je však otázka, zda jde o skutečnou změnu v postojích a názorech, nebo jde o to, že mladí lidé jsou dnes více vystaveni těmto tématům a že jsou mediálně probírány zákony na podporu rovnosti žen a mužů a je jich také čím dál více přijímáno¹⁸. Slovensko (spolu s ČR) jsou zeměmi, kde zavedení opatření vedoucích k transparentnosti ve výdělcích není lehké. Byť byla zavedena opatření a zákony pro rovnost v oblasti výdělků, často nebylo účelem posílení zásady stejného výdělku za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a dosahování rovnosti žen a mužů, ale

⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en cit. dne 12. 8. 2022

¹⁰ Filadelfiová 2010; Guzi, Kovac 2016

¹¹ Mitkové (2017); Filadelfiová 2007

¹² Magurová 2013; Filadelfiová 2007 a 2010

¹³ Monitorovací zpráva dostupná na: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_SK.pdf, cit. dne 25.6.2021

¹⁴ viz např. Filadelfiová 2007; 2010

¹⁵ Mitková 2017

¹⁶ Weldman 2017

¹⁷ Např. u tvrzení „žena se rozhodne kdy a zda bude mít děti“ si 30 % mladých si myslí, že dochází ke změně k horšímu a 48 % mladých SK si myslí, že jde o změnu k lepší (Weldman 2017).

¹⁸ Weldman 2017

motivy byly jiné (např. tlak EU apod.). Mezi největší bariéry k zavedení zákonů podporujících transparentnost na Slovensku patří:

- kulturní bariéry (např. mzdové podmínky a výše mezd je individuálně vyjednávána se zaměstnavatelem a je považována za důvěrnou);
- zákon o ochraně údajů (protože výdělek je definován jako osobní údaj, který smí sdělit jen konkrétní pracující, ne zaměstnavatel¹⁹ apod.);
- standardní doložky o mlčenlivosti²⁰.

Není jasné, jestli národní zákony a předpisy o ochraně osobních údajů skutečně vylučují právo zaměstnaných ptát se na svůj výdělek a výdělek spolupracovníků a spolupracovnic, ale je pravděpodobné, že na Slovensku případné právní změny směrem k vyšší transparentnosti ve výdělcích narazí na ochranu osobních údajů, kdy není možné sdělit výši výdělku bez souhlasu zúčastněné osoby.

Také role a pozice odborů je na Slovensku, podobně jako v ČR, slabá. Pozici odborů na Slovensku ustavil politický vývoj²¹ a podobně jako v ČR měly odbory po roce 1989 nálepku ideologické instituce. Zároveň v zemích, kde odbory sehrály historicky důležitou úlohu v době krizí a sociálních problémů, bylo vytvořeno podhoubí i pro jejich současnou efektivní spolupráci se zaměstnavateli i vládou²². Slovensko (ani ČR) však tuto historickou zkušenost nemá a odbory nejsou ani veřejností vnímány jako důležitý aktér při vyjednávání výše výdělků, při úpravách pracovních podmínek apod. Ani v současnosti na Slovensku není kolektivní vyjednávání silné a spolupráce mezi sociálními partnery a zaměstnavateli je velmi slabá, což znemožňuje např. zadávat audity rovnosti žen a mužů nebo posílit roli odborů a kolektivního vyjednávání v otázce rovných výdělků mužů a žen²³. I přesto se objevují první příklady dobré praxe, které symbolizují posílení kolektivního vyjednávání a pozici odborů v otázkách špatných pracovních podmínek a nízkého finančního ohodnocení určitých profesí. Například v posledních letech došlo ke změně nastavení platů ve zdravotnictví, přičemž tyto změny dopadly negativně především na zdravotní sestry (např. nebyla započítána prodlužující se praxe nebo se navyšování platů ve zdravotnictví týkalo jen určitých profesí). Následně došlo ke vzniku nových odborových svazů zahrnujících nejen zdravotní sestry, ale také politicky a veřejně činné osoby s cílem upozornit na špatné pracovní podmínky a nízké platy. Tyto odbory pak vstoupily do vyjednávání o novelách upravujících platy zdravotníků a zdravotnic²⁴.

Slovensko, stejně jako ČR, má povinnost reportovat o výdělcích na národní úrovni (statistické šetření vyžadované zákonem). Sběr dat o nerovnosti ve výdělcích žen a mužů na národní úrovni započal se vstupem Slovenska do EU, ale jeho účel nebyl spojen s rovností žen a mužů, ale především s naplněním požadavků institucí EU²⁵. Veřejně dostupná data o výši výdělků mužů a žen (nikoliv přímo o GPG) je možné nalézt jednak na Štatistickém úradě SR²⁶ a na stránkách firmy Trexima²⁷. Velké množství výzkumů zaměřených na nerovné odměňování žen

¹⁹ Samozřejmě výjimku tvoří zákonem stanovená statistická šetření, kdy jsou podklady o mzdách a platech v anonymizované podobě zaslány státním úřadům k evidenci a dalšímu zpracování.

²⁰ Weldman 2017

²¹ Kdy po konci druhé světové války byly postupně zavedeny zákony, které upravovaly vztah mezi zaměstnanými a zaměstnavateli a mzdové podmínky. Odbory se tak staly v otázce vyjednávání mezd zbytečnými a během socialismu byly včleněny do strany a staly se tak spíše formální institucí. Jejich hlavní úkol byla součinnost s režimem (Šumichrast 2018).

²² Blashe 2000

²³ Weldman 2017

²⁴ Monitorovací zpráva dostupná na: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_SK.pdf, cit. dne 25.6.2021.

²⁵ Weldman 2017

²⁶ Na stránkách Štatistického úradu SR jsou k dispozici obecné ukazatele hrubé mzdy členěné dle pohlaví, není zde přímo údaj o GPG. Štatistický úrad SR pracuje s ročními průměry, některé údaje za hrubé mzdy členěné dle pohlaví jsou také v mediánu. Tento a další ukazatelé lze nalézt na stránce: <https://slovak.statistics.sk/>

²⁷ Také na jejich stránce jsou údaje o výdělcích mužů a žen, nikoliv však o GPG. Trexima publikuje tato data o GPG za čtvrtletí. Tento a další ukazatelé jsou dostupné na: <https://www.trexima.sk/>

a mužů na Slovensku však realizují soukromé subjekty, zpravidla z financí strukturálních fondů EU. Hrubé statistiky o nerovných výdělcích mužů a žen jsou veřejně dostupné²⁸. Slovensko se však, podobně jako ČR, potýká např. s nedostatkem dat a výzkumů zaměřených na téma nerovných výdělků na národní úrovni nebo s nesledováním určitých proměnných v národních šetřeních. Toto vede jednak k tomu, že neexistují analýzy, které by vysvětlovaly, jaké faktory a do jaké míry se podílí na nerovném odměňování, a zároveň chybí kvalitní a obsáhlé analýzy a statistiky, které by se mohly stát základem pro efektivní a cílená opatření/doporučení směřující k eliminaci nerovného odměňování.

Slovensko, podobně jako ČR, disponuje také opatřeními a legislativou, které zakazují nerovné odměňování, diskriminaci z důvodu pohlaví (jako je zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, antidiskriminační zákon apod.). V případě Slovenska jde spíše než o komplexní řešení, které reaguje na různorodé příčiny vysokého GPG, o zaměření se na jednotlivosti. Slovensko však na rozdíl od ČR postupně zavádí dílčí legislativní kroky, které mají vést k větší transparentnosti ve výdělcích a ke snížení rozdílů ve výdělcích mužů a žen. Jedná se o:

- a) povinnost zveřejňování mzdy do náborových inzerátů
- b) zákaz doložek o mlčenlivosti
- c) koncept stejné práce a práce stejné hodnoty ve slovenské legislativě.

Je zřejmé, že příčiny vedoucí k vysokému GPG jsou vzájemně provázané (nerovnoměrně zastoupené profese na trhu práce, podhodnocení práce žen, dopady pečujících závazků, tabuizace výše výdělku apod.), a je proto potřeba najít komplexní nástroje. Prozatím Slovensko přistoupilo k opatřením, která řeší jeden problém/příčinu, jako je např. netransparentnost ve výdělcích, a to zveřejňováním základní mzdy do inzerátu. Ta sice nevyřeší komplexně problém netransparentnosti, ale je dobrou cestou k prolomení tabu o sdělování výše výdělku a ke změně kultury společnosti i firem.

6.1 Legislativní ukotvení

Podobně jako v ČR začalo být téma rovnosti žen a mužů řešeno na úrovni politiky a legislativy po vstupu SR do EU. SR (i ČR) integrovalo legislativu EU a zakládající smlouvy především do pracovního práva a do oblastí sociálního zabezpečení, ale další oblasti legislativy, jako je např. trestní právo a soudnictví, zatím nedoznaly takové změny, které by směřovaly k podpoře rovných příležitostí²⁹. Nicméně v oblasti pracovního práva, práv zaměstnaných apod. byly zavedeny mnohé nové zákony, které měly směřovat k vyrovnání statusu žen na trhu práce a k odstranění nerovností mezi muži a ženami ve výdělcích. Hlavními zdroji, kde nalezneme odkazy k zakazu diskriminace na základě pohlaví a k rovnosti žen a mužů na trhu práce obecně, je na Slovensku *Zákonník práce* (dále jako *Zákoník práce*) a *Antidiskriminační zákon* (dále jako *Antidiskriminační zákon*).

²⁸ Filadelfiová 2007

²⁹ Magurová 2013

6.2 Zákoník práce

Par. 13 *Zákoníku práce* explicitně zakazuje diskriminaci, a to nejen z důvodu pohlaví, ale také věku, etnicity apod.³⁰ Nalezneme zde také odkaz k rovným výdělkům mužů a žen, a sice že ženy a muži mají nárok na stejný výdělek při práci stejné hodnoty. S účinností od ledna 2007 přibyl v *Zákoníku práce* par. 119a, který má mj. lépe definovat práci stejné hodnoty³¹. Nově vložený par. 119a má název Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty (přesné znění viz níže kap. Třetí nástroj – zákonem definovaná objektivní kritéria pro hodnocení práce stejné hodnoty). Před touto novelizací v par. 119 bylo pouze obsaženo ustanovení týkající se mzdy, jako je např. nutnost uvést v pracovní smlouvě výši základní mzdy, případně dalších složek mzdy. Ani jeden z odd. 1) až 3) neobsahoval zaručení rovnosti ve výdělčích pro muže a ženy nebo rovnosti ve výdělčích v případě práce stejné hodnoty. Je zřejmé, že novelizace z roku 2007 přinesla do slovenského práva nejen lépe vyjasněný koncept práce stejné hodnoty a stejné práce, ale zohlednila také dimenzi rovnosti žen a mužů.

Po přijetí *Antidiskriminačního zákona* (dále jen ADZ) v roce 2004 byly mnohé pasáže v *Zákoníku práce* redukovány, smazány nebo přesunuty do ADZ (např. rozdělení na přímou a nepřímou diskriminaci, sexuální obtěžování apod.) a zároveň bylo v ADZ nově ustaveno, jaké jsou možnosti obrany diskriminovaných proti sexuálnímu obtěžování nebo diskriminaci na základě pohlaví. Dokud byla otázka sankcí a trestnosti diskriminace součástí *Zákoníku práce*, bylo možné podat žalobu a zaměstnavatel musel v případě uznání soudem doložit a vysvětlit, že jde o diskriminační jednání, zda ne/diskriminuje. Po přenesení některých pasáží do ADZ byly možnosti diskriminovaných spíše mimosoudní (stížnost u zaměstnavatele), případně bylo možné bránit se soudně, ale v mezích, které vymezuje ADZ, nikoli *Zákoník práce*³².

6.3 Antidiskriminační zákon

ADZ vstoupil v platnost v roce 2004 a od té doby byl několikrát novelizován. Značná část novelizací se týkala tématu sexuálního obtěžování. V roce 2008 proběhla jedna z mála novelizací týkající se trhu práce, kdy byla do ADZ přijata zásada rovného zacházení mezi muži a ženami v přístupu k výdělku, službám a jejich poskytování (do té doby zákon hovořil spíše o diskriminaci). Některé oblasti slovenského ADZ však není vždy možné vnímat jako ochranu zásady rovného zacházení a rovnosti žen a mužů. Příkladem je koncept „dobrých mravů“ (který v českém ADZ a obecně v české judikatuře není natolik využíván) a jeho důsledky:

- a) pokud je tento koncept uplatňován na oblasti života, které jsou dynamické a rychle se mění, což některé z oblastí rovnosti žen a mužů jsou, pak se zvětšuje prostor pro obhájení diskriminačního jednání tím, že před pár lety šlo o dobrý mrav;
- b) slovenská společnost stojí na mnohých stereotypech ohledně žen a mužů, které mohou do definice dobrého mravu vstupovat, a opět se tak otevírá prostor pro obhajobu diskriminačního jednání konceptem dobrých mravů³³.

Kde by mohl naopak ADZ poskytnout podporu rovných příležitostí, jsou tzv. dočasná vyrovnávací opatření (tj. afirmativní opatření, pozitivní diskriminace apod.). Ty mohou být dobrým legislativním nástrojem, který po

³⁰ Jistou zajímavostí byla debata kolem uznání sexuální orientace jako diskriminačního důvodu. Ten byl do zákona přidán až v roce 2011, původně byl pouze z ADZ. V témže roce nabyla účinnost také novela zákona, jež postihuje sexuální obtěžování na pracovišti a stanovuje jeho podoby a trestnost.

³¹ Jedná se o zákon 348/2007 Z.z. Dostupné zde: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/348/>, cit. dne 20.8.2021.

³² Magurová 2013

³³ ibid.

určitou dobu může pomoci znevýhodněné skupině dorovnat příležitosti, např. ženám v určitých oborech na trhu práce. Nicméně slovenská úprava ADZ vyrovnávací opatření dlouhodobě umožňuje, ale po dlouho dobu zde nebyla řešena možnost využít vyrovnávací opatření v případě diskriminace z důvodu pohlaví (což ADZ v jiných státech umožňoval prakticky od jeho zavedení). V očích ADZ³⁴ taky nebyly ženy vnímány jako skupina čelící znevýhodnění a diskriminaci, a nebyla tak možnost je zvýhodnit a dorovnat jim příležitosti³⁵. Až díky novelizaci par. 2a je v ADZ uvedeno, že diskriminace z důvodu pohlaví je zakázána a v par. 8a je pohlaví uvedeno jakožto charakteristika definující znevýhodněnou skupinu, vůči které mohou být nastavena dočasná vyrovnávací opatření. Nyní lze tato opatření směřovat i vůči ženám, přičemž argument, že jsou např. dlouhodobě znevýhodněny na trhu práce kvůli pečujícím závazkům nebo přetrvávající genderové dělbě práce doma i na trhu práce, což je znevýhodňuje ve výdělcích, by měl dle nové optiky ADZ uspět³⁶.

6.4 Institucionální zabezpečení

Nejdůležitější roli v kontrole rovného odměňování sehrává na Slovensku Národní inspektorát práce (Národný inšpektorát práce – dále jako NIP)³⁷, který hlídá dodržování Zákoníku práce, ADZ a případné nedodržování sankcionuje. Na jeho stránkách je k dispozici každoročně publikované shrnutí o kontrolách v oblasti odměňování žen a mužů a dodržování zákonů, které se k tomu vztahují³⁸. Tato shrnutí jsou velmi konkrétní, obsahují nejen počet kontrol na téma zachování zásad rovného odměňování a zacházení, ale také informace např. o velikosti kontrolovaných firem, jejich zaměření, počtu zaměstnaných, a dále přehled o tom, který paragraf byl kontrolován a nedodržen nebo obecné uvedení do tématu (porovnání s minulými roky, jde-li o podněty zaměstnaných nebo o plánovanou kontrolu inspektorátu práce apod.). Co zde chybí, je údaj o sankcích a formách nápravy. Absence této informace neumožňuje zhodnotit, zda NIP využívá maximální možné sankce stanovené zákonem, zda jen vyzve k nápravě, zda se některé přestupky a porušení dostaly k soudnímu jednání apod.

6.5 První nástroj – zveřejňování mzdy v inzerci

Jedním z nástrojů, které Slovensko zavedlo v roce 2018 a které má směřovat k větší transparentnosti ve výdělcích, je povinné zveřejňování základní mzdy v náborových inzerátech. Zákon ukládá, že v inzerátu musí být uvedena pouze základní mzda (bez bonusů, přesčasů apod.). Základní mzda však není mzda minimální, ale je to mzda, kterou zaměstnavatel za danou pozici nabízí. Dle zákona uvedenou základní mzdu musí zaměstnavatel skutečně dát, a nelze tak vyjednávat o jejím snížení. Zákon přímo nezakazuje uvádět rozmezí mzdy na určitou pozici což, jak ukážeme níže, mnozí zaměstnavatelé využívají, aby uchazeče nalákali na lepší mzdové podmínky. Zákon zároveň definuje také sankce a postihy za nedodržení, a to v sekci věnované kontrolní činnosti. Je důležité poznamenat, že jde o paragraf, který se vztahuje na celý slovenský *Zákoník práce* (tj. i k nelegálnímu zaměstnávání, švarcsystému apod.), nejen na nerovné odměňování nebo na neuvedení mzdy do inzerátu.

³⁴ ibid.

³⁵ Slovenská úprava vyrovnávacích opatření v ADZ měla i další nevýhody, např. aby bylo možné využít vyrovnávací opatření zákon ukládá, že musí být projevem souhlasu několika veřejných institucí (což v případě rozdrobenosti agend mezi různá ministerstva jde ztěžka); ADZ do roku 2013 také nemyslel na soukromé subjekty, které byly z povinnosti aplikovat a realizovat tato opatření vyjmuty (v ČR v ADZ mnohé tyto aspekty byly zahrnuty). Viz Mesároš et al. 2013

³⁶ Lajčáková 2015

³⁷ <https://www.ip.gov.sk/>

³⁸ Dostupné zde: <https://www.ip.gov.sk/diskriminacia-a-rodova-rovnost-v-pracovnopravnych-vztazoch/>

Maximální pokuta, kterou smí inspektorát práce při nedodržení zákona uložit, je 33 193 EUR (cca 800 000 Kč).³⁹

Znění zákona

Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z. z. upravuje zmeny týkajúce sa povinného uverejňovania základnej zložky platu pri pracovných ponukách a par. 62 odst. 2 na konci je veta „Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.“

Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. 41 sa dopĺňa odsekom 10: „Zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania podľa osobitného predpisu.“

Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z. z., par. 68a uvádí, že za nedodržanie zákona hrozia sankcie do výšky 33 193,91 eura pre zamestnávateľa.

Zákon se nevztahuje na veřejnou správu (kde jsou tabulkové platy) a na práci v zahraničí, a týká se tak firem, které mají sídlo na území SR a které zaměstnávají pracující na základě *Zákoníku práce* a *Zákona o službách zamestnanosti*. Zároveň je nutné, aby mzda byla uvedena všude tam, kde je uveden jakýkoliv kontakt na zaměstnavatele – to je považováno za nabídku práce, a tedy zde musí být i základní mzda. Zákon se naopak nevztahuje např. na situace, kdy soukromá osoba na svůj FB napíše, že její zaměstnavatel někoho hledá, a je tam uveden kontakt jen na tuto soukromou osobu. Povinnost zveřejnit základní mzdu dále platí i pro letáky, billboardy, veletrhy práce apod. Již teď jsou diskutovány určité limity této zákonné úpravy. V zákoně není uvedeno, zda v inzerátu má být hodinová, týdenní nebo měsíční mzda, což může potenciální žadatele a žadatelky o práci mást (pokud není v inzerátu jasně viditelné, že se jedná o měsíční nebo týdenní mzdu) nebo to naopak umožňuje určitou manipulaci zaměstnavatele s tím, jakou výši základní mzdy v inzerátu uvede.

Argumentace „pro a proti“ k uveřejnění základní mzdy do náborových inzerátů v médiích

Jak je vidět na příkladu článků ze slovenského tisku, v médiích zaznívaly argumenty pro i proti k zavedení povinnosti uvádět základní mzdu do náborových inzerátů, a to z různých pozic⁴⁰.

Jednoznačně se argumenty PRO týkaly především:

- větší férovosti zaměstnavatelů vůči zaměstnaným
- lepší informovanosti o mzdových podmínkách pro potenciální zaměstnance a zaměstnankyně
- zákon byl vnímán jako krok k větší transparentnosti ve výdělcích nebo jako další nástroj, jak „tlačit“ na zaměstnavatele, aby zlepšili pracovní i mzdové podmínky v těch profesích, kde jsou obecně nízké mzdy (což jsou častěji feminizované profese)
- je viděn jako nástroj k vytváření zdravého konkurenčního prostředí, neboť lidé ví, kolik dostanou za určitou práci u různých zaměstnavatelů, a zaměstnavatelé tak z uvedení mzdy mohou udělat konkurenční výhodu
- personální agentury upozornily, že tam, kde je mzda uvedena, zareaguje na práci více lidí, než když údaj o mzdě chybí. Především se to týká prací, kde je mzda nad průměrem. Tento příklad je důkazem, že uvedení mzdy v inzerátu se může stát konkurenční výhodou.

³⁹ Pro porovnání v českém zákoně 2005/ 251 Sb. Zákon o inspekcii práce je v par. 11 Přestupky na úseku rovného zacházení – umožněna sankce až do výše 1000 000 Kč.

⁴⁰ <https://www.trend.sk/financie/plat-nebude-tajomstvom-neuvadzanie-mzdy-bude-stat-pokutovat>), (<https://uzitocna.pravda.sk/praca-a-kariera/clanok/469357-zamestnavatelia-musia-zverejnovat-v-inzerate-vysku-platu/>), (<https://www.cas.sk/clanok/979720/skonci-sa-povinne-zverejnovanie-platu-v-inzeratoch-odborari-kritizuju-navrh-zakona/>), (<https://www.platy.sk/analyzy/ake-su-plusy-a-minusy-transpar>

Tento zákon tak vyvolal v médiích diskuzi nejen o špatných pracovních podmínkách v určitých oborech, ale bylo také zdůrazněno, že utajení mezd není správné a že zaměstnavatelé jsou ti, kteří zneužívají své postavení. Slovenský tisk upozornil, že se k této argumentaci nevyjadřují firmy, což může být dáno tím, že obecně prosazování transparentnosti ve výdělcích jde ruku v ruce s jasným a přesným vymezením pracovních pozic a vymezením aktivit, které do dané pozice spadají, přičemž mnoho zaměstnavatelů toto nemá.

Argumenty PROTI byly vznášeny především ze strany zaměstnavatelů a týkaly se:

- složitosti/náročnosti naplnění této legislativy (např. při stanovení hranice základní mzdy pro duševní profese, tj. pro ty profese, kde mzdu nelze jednoduše odvodit např. od počtu vyrobených kusů)
- další administrativní zátěže pro firmy
- zákon byl vnímán jako možný způsob odrazení uchazečů a uchazeček, kteří nezareagují, když uvidí nízkou základní mzdu. A to i přesto, že někteří zaměstnavatelé nízké mzdy kompenzují jinými výhodami, které ale nejsou součástí základní mzdy. Samozřejmě zákon zaměstnavatelům umožňuje tyto složky mzdy uvést, ale pro zaměstnavatele to představuje určité riziko, že dojde k mylnému výkladu tohoto zákona a zaměstnaný bude i nenárokové složky mzdy požadovat, ačkoliv zákon jasně říká, že garantována je pouze základní mzda.
- pokud uchazeč/ka nebude vědět, jak může firma kompenzovat nízkou základní mzdu (např. odměnami nebo prací ve svátek/přesčas, která základní mzdu navýší), pak je pravděpodobnější, že na inzerát neodpoví. Pro zaměstnavatele to znamená delší nábor a větší finanční a administrativní zátěž.
- nízká mzda v inzerátu může poškodit jméno firmy u koncových zákazníků (spíše je to tedy konkurenční nevýhoda)
- zavedením tohoto zákona „odpadá“ vyjednávání o mzdě při pohovoru a uchazeč nebo uchazečka nemají možnost vyjednat si vyšší odměnu
- ve slovenském tisku byl také u firem zmíněn problém s určením základní měsíční mzdy (některé firmy pracují s ročními výdaji na daného člověka, nejde jen o mzdu, ale také o bonusy apod.; měsíční mzda se tak stanovuje až dle dosažení zadaných cílů vedoucích k přidělení odměny, a nelze tak v době nábora říci, jakou mzdu daný člověk může získat; zároveň mnohé firmy mají pro danou pozici určené finanční rozpětí a až při pohovoru je sjednána mzda v daném rozpětí na danou pozici – nově přijatý zaměstnanec nebo nově přijatá zaměstnankyně však z inzerátu nemá možnost zjistit, jaká kvalifikace, vzdělání, praxe apod. jemu nebo jí zaručí v rámci rozpětí vyšší mzdu a může tak ztratit motivaci na daný inzerát reagovat)

Také odboráři a odborárky tento zákon kritizovali z důvodu negativního dopadu na pracovní kolektiv, neboť uveřejněná mzda v inzerátu znamená, že znám nejen svoji mzdu, ale také mzdu ostatních, a dále upozornili, že mzda je dohoda mezi zaměstnaným a zaměstnávajícím a záleží na ekonomické situaci firmy i přínosnosti daného člověka a dané pracovní pozice – to tvoří celkovou mzdu.

Teď v období krize způsobené COVID-19 proběhla mezi politickou elitou diskuze o zrušení tohoto zákona s odůvodněním, že jde o další snížení administrativní zátěže v této nelehké době, což se nakonec nestalo. Po 2 letech, co je zákon v platnosti, se ukazuje, že zaměstnavatelé mají tendenci ho obcházet a to tak, že např. uvádí mzdové rozmezí. Zákon totiž nezakazuje mzdové rozpětí uvádět, přikazuje pouze uvést základní mzdu, kterou zaměstnaný musí po nástupu obdržet. Ta je logicky součástí uvedeného mzdového rozpětí. Další strategie obcházení je uvedení základní mzdy, za kterou ihned následuje výrok, že k ní náleží bonusy, příplatky apod. (ale to neznamená, že podle zákona zmíněné bonusy a příplatky musí zaměstnaným dát, základní mzdu ano). Může se tak jednat o vědomé klamaní nebo zkreslení situace pro potenciální zaměstnance a zaměstnankyně, kdy jsou sice nalákáni na vysoké odměny, ale ve skutečnosti jim zákon nezaručí, že na ně mají nárok. Toto už je o osobním vyjednávání mezi uchazečem a zaměstnavatelem. I když jde o řešení, která má svá negativa, jde o krok k otevření debaty o hodnotě práce, krok k větší mzdové a platové transparentnosti v odměňování a krok ke zvýšení individuálních práv k ochraně vlastní mzdy.

6.6 Druhý nástroj – zákaz doložek o mlčenlivosti

Další opatření, které Slovensko zavedlo a které má vést k větší transparentnosti v oblasti výdělků, je zákaz tzv. doložek o mlčenlivosti, kterými si zaměstnavatel vynucuje mlčenlivost ohledně mzdových a platových podmínek u svých podřízených. To, že tyto doložky byly poměrně častou praxí slovenských zaměstnavatelů, ukazuje, že podobně jako v ČR, je výše výdělků tabu a že převažuje kulturní přesvědčení o tom, že není vhodné nebo žádoucí diskutovat s ostatními výši svého výdělků⁴¹. Jde tak o další krok směrem k transparentnosti ve výdělcích, který umožňuje na pracovišti sdílet výši svého příjmu beze strachu ze sankcí nebo důsledků. Jedná se o zákon č. 376/2018 Z.z., kterým se novelizuje zákon o službách zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců a který nabyl účinnosti roku 2019.

Znění zákona

„Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.“

„V § 43 ods. 4 sa na konci pripája táto veta: „Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.“

Často zmiňovaným důvodem ve slovenském tisku k zavedení tohoto zákona bylo zabránění sociálnímu dumpingu ve mzdové oblasti, dále šlo o reakci na nízké mzdy⁴². Zároveň tato novela otevřela debatu o tom, zda je výše výdělků osobním údajem, se kterým může pracující libovolně disponovat a sdělovat jej. GDPR výdělek definuje jako osobní údaj, který nesmí být sdělen bez souhlasu pracujícího, ale jde o údaj, se kterým může pracující libovolně disponovat⁴³. Zákaz doložek mlčenlivosti má podporu v zákoně o GDPR, kdy je výdělek definován jako osobní údaj, který sice bez souhlasu dané osoby nesmí zaměstnavatel veřejně šířit s jejím jménem (pouze jako podklad pro anonymizovaná šetření), ale sdělit výši svého výdělků smí samotný zaměstnaný a nemůže být za to potrestán.

Tento zákon tak zakazuje vynucování mlčenlivosti o pracovních podmínkách, mzdových/platových podmínkách i podmínkách zaměstnávání. Zákon se vztahuje také na dohody o práci mimo pracovní poměr a také ukládá, že pokud zaměstnaný nezachová mlčenlivost, nesmí být nijak postihovaný. Pokud by zaměstnavatel vyžadoval doložku o mlčenlivosti, má zaměstnaný právo podat zaměstnavateli stížnost a ten na ni musí reagovat, vykonat nápravu a následně upustit od chování a odstranit následky. Je patrné, že tento postup klade veškerou zodpovědnost na samotné zaměstnané, jejichž vyjednávací pozice je slabší. Zákon ukládá, že zaměstnanec či zaměstnankyně se může bránit také soudně, a to až v případě, kdy zaměstnavatel neučiní kroky k nápravě. Při kontrole NIP hrozí pokuta až do výše 10 000 EUR (v praxi se může pohybovat 500–1500 EUR)⁴⁴ a závisí na závažnosti a rozsahu provinění.

⁴¹ Toman 2014

⁴² Sociální dumping odkazuje k využití levné pracovní síly, přičemž se sníženými náklady na mzdy pracujících zvyšují své zisky a tržby (<https://www.advokatpraha.cz/novinky/clanky/item/129-zakaz-ulozit-zamestnancovi-povinnost-mlcanlivosti-o-pracovnych-podmienkach>, cit. dne 26.6.2021)

⁴³ Weldman 2017

⁴⁴ Hrozí pokuta cca do výše 2 500 000 Kč (v praxi se však pohybuje v rozmezí cca 12 000 Kč až 37 000 Kč).

Na propagaci zákona měla vliv nezisková organizace *Pracujúca chudoba*⁴⁵, která upozornila na mylné názory zaměstnavatelů a snaží se je vyvrátit (např. že zaměstnaní budou chtít něco, na co nemají nárok; že zákon vytváří nepřátelskou atmosféru; že vede k demotivaci, když jeden má míň než druhý apod.). Ale také upozornili na pozitiva tohoto zákona, např. že vytváří férovější pracovní prostředí.

6.7 Třetí nástroj – zákonem definovaná objektivní kritéria pro hodnocení práce stejné hodnoty

Posledním krokem, který bychom zde rádi diskutovali, je stanovení objektivních kritérií pro práci stejné hodnoty ve slovenském zákoně. Nejde o opatření nebo nástroj jako takový, ale o podnětné uchopení konceptu práce stejné hodnoty, které se může stát dobrou praxí i pro ČR. Mimo zákaz doložek o mlčenlivosti a povinnosti uvádět základní mzdu v náborových inzerátech, totiž pojednání o objektivních kritériích pro práci stejné hodnoty považujeme za další krok směrem k transparentnosti ve výdělcích a k rovnosti žen a mužů. Ve slovenské úpravě tato objektivní kritéria řeší *Zákoník práce* zákon č. 311/2001 (Mzda a priemerný zárobok), který byl v roce 2007 novelizován o přidání par. 119a Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, a to v následujícím znění:

Znění zákona

(1) *Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.*

(2) *Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.*

(3) *Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.*

(4) *Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.*

Pro srovnání – v ČR definuje práci stejné hodnoty nebo stejnou práci zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, par. 110.

⁴⁵ <https://www.pracujucachudoba.sk>

Znění zákona

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Slovenská úprava obsahuje explicitní odkaz k rovnosti žen a mužů a jejich mezd za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Především bod 3 slovenské právní úpravy odkazuje k systému hodnocení práce a zaměstnavatelé jsou vyzýváni k vytvoření takového systému klasifikace a hodnocení práce, který stojí na objektivních kritériích a nediskriminuje muže nebo ženy. Tato výzva v české právní úpravě prozatím chybí.

Protože není ve slovenské zákonné úpravě definováno, co je objektivním kritériem nebo jak jej nastavit, je pravděpodobné, že existuje určitá benevolence, jak mohou zaměstnavatelé vysvětlovat, které charakteristiky, zkušenosti nebo dovednosti jsou pro vykonávání dané profese podstatné a na základě kterých stanovují mzdy a platy. Bez jasné definice objektivních kritérií je dále pravděpodobné, že i případné dokazování mzdové nebo platové diskriminace může být problematické. Je dobře, že zákon již vztáhnul existenci objektivních kritérií k hodnocení práce stejné hodnoty a stejné práce, a stanovil tak, že je žádoucí, aby zaměstnavatelé měli jasně definováno, které kritéria jsou podstatná pro vykonávání dané profese a pozice. Samozřejmě je důležité mít v zákoně jasnou definici, co se míní objektivními kritérii, aby bylo možné je naplňovat, ale také vyžadovat.

Pokud jako zaměstnaný či zaměstnaná zjistím, že mám nižší mzdu nebo plat oproti kolegovi nebo kolegyni, kteří vykonávají stejnou práci, mohu dle zákona a) individuálně jednat o této situaci se zaměstnavatelem a požádat o dorovnání (je však patrné, že tento krok je pro pracující, jež jsou ve slabší vyjednávací pozici, náročný) b) podat stížnost na inspektorát práce c) pokud i přes výzvu Státního inspektorátu (Štátného inspektorátu práce) moji mzdu zaměstnavatel nedorovná, pak to lze řešit soudně. Ukazuje se, že tato právní úprava také přenáší zodpovědnost na zaměstnaného, neboť on sám si má mzdovou diskriminaci vyřešit při dohodě se zaměstnavatelem nebo podat podnět na inspektorát práce.

6.8 Doporučení a přenositelnost / kritika současného stavu a nezamýšlené důsledky

Vzhledem k tomu, že zde představená opatření jsou v platnosti krátký čas, nelze zhodnotit jejich efektivitu nebo nezamýšlené důsledky. Ale již nyní slovenská praxe ukazuje na obcházení zákonů ze strany zaměstnavatelů. Jak již bylo řečeno, uvádění základní mzdy do náborových inzerátů je často obcházeno uvedením rozpětí nebo dodatkem, že mzda může být navýšena např. prací přesčas nebo o víkendech. Ani jedno z toho však zákon nedefinuje jako zaručené pro potenciální zaměstnance a zaměstnankyně (zaručená zákonem je pouze základní mzda uvedená v náborovém inzerátu). Může tak jít ze strany zaměstnavatelů o cílené klamání. I přesto se domníváme, že zveřejnění základních mezd v náborových inzerátech je krok správným směrem. V ČR, kde panují názory, že je neslušné bavit se o našich výdělcích (mezi kolegy a kolegyněmi, ale i mezi známými), může toto v podstatě jednoduché opatření prolomit tabuizaci kolem výdělků a pomoci těm, kteří neví, kolik si za danou práci mohou při pohovoru říci, a zlepšit tak jejich šance na vyšší a důstojnější výdělek. Také další zmíněné opatření, zákaz doložek mlčenlivosti o platech a mzdách, považujeme za dobrou praxi, kterou by se měla ČR inspirovat. Výzkumy⁴⁶ totiž ukazují, že podepisování doložek o mlčenlivosti je častou praxí českých zaměstnavatelů, a existuje tak značná snaha tyto doložky udržet, i když jejich vymáhání nemá v podstatě v zákoně oporu⁴⁷. Stejně výzkumy ukazují, že čeští zaměstnavatelé argumentují podobně jako slovenští zaměstnavatelé, tedy že pracující si budou nárokovat něco, na co nárok nemají, nebo dojde k vytvoření nepřátelské atmosféry na pracovišti. Zatím se lze dohadovat, zda např. nárok pracujících na něco, na co nárok dle zaměstnavatelů nemají, je opodstatněným argumentem, když vezmeme v potaz výzkumy, které ukazují, že i při stejné práci u stejného zaměstnavatele v soukromém sektoru je rozdíl mezd mužů a žen 10 %⁴⁸. Zvýšení transparentnosti ve výdělcích skrze taková opatření, jako je zákaz doložek o mlčenlivosti nebo povinnost uvádění základní mzdy do inzerátů, je tak pro ČR jistě krokem správným směrem, krokem ke zlepšení pracovních podmínek. Lze se také inspirovat ve slovenské úpravě objektivních kritérií u práce stejné hodnoty a stejné práce, kdy slovenská úprava oproti české obsahuje explicitní odkaz k rovnosti žen a mužů a jejich výdělků za stejnou práci a zároveň vyzývá zaměstnavatele k vytvoření takového systému klasifikace a hodnocení práce, který stojí na objektivních kritériích a nediskriminuje muže nebo ženy. Nicméně je evidentní, že je potřeba také jasně definovat, co jsou objektivní kritéria a to, na jakých principech stojí. Jasná definice umožní zaměstnavatelům identifikovat, která kritéria jsou pro vykonávání dané profese podstatná. Je to důležité také pro zaměstnané a jejich případnou obranu proti nerovnému odměňování. Na závěr je důležité zmínit, že všechny tři diskutované nástroje a legislativy v případě jejich porušení velice často přenášejí zodpovědnost za nápravu na samotné zaměstnané (ať už formou výtky směrem od zaměstnaných k zaměstnavateli nebo formou podání podnětu na NIP). Jde o cestu, která ale s sebou musí nést posílení pozice zaměstnaných i jejich práv na informace o výdělcích. Samozřejmě příznivějším řešením je přenesení značné části zodpovědnosti za nerovnosti ve výdělcích na zaměstnavatele, a to např. větší transparentností v příjmech mužů a žen při náboru, dále evidencí a vedením statistik o nerovnostech v příjmech a informováním o dosažených zjištěných směrem k zaměstnaným apod.

⁴⁶ Viz např. Křížková et al. 2018

⁴⁷ Viz analýza veřejného ochránce práv: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlcceni.pdf

⁴⁸ Křížková et al. 2018b

7. Španělsko

Rozdíl v odměňování žen a mužů se ve Španělsku v posledních sedmi letech snížil z 18,7 % v r. 2012 na 9,4 % v r. 2020.⁴⁹ Španělský trh práce je obecně charakteristický nízkou zaměstnaností žen. Podle dat EIGE za r. 2019 činila míra zaměstnanosti žen ve Španělsku 61 % pro ženy a 73 % pro muže v produktivním věku.⁵⁰ S nižší mírou zaměstnanosti žen bývá spojován i nižší rozdíl v odměňování mezi muži a ženami.

7.1 Úvod

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou ve Španělsku zapříčiněny zejména níže uvedenými faktory⁵¹:

- a) **Zaměstnanost žen v prekérních formách organizace práce.** Ženy jsou ve Španělsku v daleko vyšší míře zaměstnány na kratší pracovní dobu (tzv. částečné úvazky), v roce 2020 takto bylo zaměstnáno 22,7 % žen oproti 6,7 % mužů. Španělské ženy také o něco častěji nastupují do krátkodobých nebo příležitostných zaměstnání (25,6 % u žen, 22,6 % u mužů v roce 2020). Uvedené typy smluv (zkrácené úvazky či časově omezená práce), které ženám umožňují sladit pracovní a osobní život, jsou charakteristické pro odvětví s relativně nízkými mzdami. Rozdíl v odměňování žen a mužů činil v roce 2019 20,6 % u osob zaměstnaných na částečný úvazek a 6,5 % u pracujících na plný úvazek.
- b) **Horizontální a vertikální segregace.** Podobně jako v mnoha jiných evropských zemích se španělské ženy koncentrují v odvětvích, která jsou finančně podhodnocená. Data EIGE za r. 2019 uvádí, že ve Španělsku pracuje přibližně 24 % žen ve školství, zdravotnictví a sociální oblasti ve srovnání se 7 % mužů. Výrazně méně žen (5 %) než mužů (29 %) naopak pracuje ve STEM profesích.⁵²

Ženy ve Španělsku se díky existenci skleněného stropu obtížně dostávají k významnějším a lépe placeným pozicím v organizacích. Ženy ředitelky v nejvýznamnějších společnostech kótovaných na burze tvořily v r. 2017 pouze 22 %.⁵³ Navíc na ženy, kterým se podaří tyto vedoucí pozice získat, čekají nižší výdělků, než jakým se na stejných pozicích těší muži.

Kolektivní vyjednávání, konkrétně vyjednávání o mzdách, také částečně přispívá k rozdílu v odměňování žen a mužů. Obecně platí, že kolektivní vyjednávání je efektivnější v odvětvích a sektorech ekonomiky, kde převažují zaměstnanci muži (např. průmysl). Rozdělení trhu práce dle odvětví (horizontální segregace trhu práce) a s ní spojené odměňování se tedy odráží i do kolektivního vyjednávání. Mzdy sjednané v kolektivních smlouvách v oborech s převahou mužů jsou vyšší než v sektorech ekonomiky, kde dominují ženy, a to bez ohledu na velmi podobné požadavky kladené na dosažené vzdělání či délku praxe. Naznačuje to, že kolektivní vyjednávání akceptuje a dále reprodukuje nižší hodnotu práce přisuzovanou pracovním pozicím a činnostem, které vykonávají ženy.

⁴⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en> (11. 7. 2021)

⁵⁰ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/ES>

⁵¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work/ES>

⁵² STEM je zkratka pro technické obory – vědu (Science), techniku a technologie (Technology Engineering) a matematiku (Mathematics). González Gago, E. (2021). *Legislative measures and social partners involvement to support pay transparency in Spain*. Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění Evropské komise.

⁵³ <https://www.igualdadadenlaempresa.es>

Také platí, že některé bonusy, příplatky a příspěvky (např. na stravování, na zdravotní a životní pojištění) či nepeněžní zaměstnanecké výhody (služební automobil, telefon) jsou kolektivně sjednány v oborech tradičně mužských, v těch tradičně ženských naopak chybí, např. rizikový příplatek nebo příplatek za přesčasy. Zatímco v oborech s převahou mužů je sjednán příplatek za práci na směny, tak typicky pro pracovní pozice spojené s úklidem žádný příplatek za práci mimo standardní pracovní dobu sjednán není.

Nedostatek transparentnosti ve výdělčích, jakož i nedostatečné definice a klasifikace pracovních pozic a s nimi spojených úkolů a rolí rovněž přispívají k vysvětlení rozdílů v odměňování žen a mužů ve Španělsku. Nově přijatá legislativa, která bude popsána detailně níže, zohledňuje právě tyto zmíněné faktory vedoucí k nerovnému odměňování žen a mužů. Legislativa rovněž reflektuje zásadní roli, kterou ve španělském kontextu v otázce snižování rozdílu v odměňování žen a mužů hrají zástupci zaměstnaných, tedy odborové organizace.

7.2 Zákonné normy jako reakce na doporučení Evropské komise

Španělsko se ve své snaze snižovat rozdíl v odměňování žen a mužů vydalo cestou přijetí hned několika zákonných norem. Impulsem k nim bylo nepochybně doporučení Evropské komise ze 7. března 2014 o posílení zásady stejné odměny mezi muži a ženami prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU).

Konkrétně se jedná o přijetí tří zákonů:

- 1) **Královský zákonný dekret 6/2019** o nezbytných opatřeních k zajištění rovného zacházení a příležitostí pro ženy a muže v zaměstnání a povolání (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)⁵⁴
- 2) **Královský dekret 901/2020** o regulaci plánů rovnosti a jejich registraci a o změně královského dekretu 713/2010 ze dne 28. května 2010 o registraci a podání kolektivních pracovních smluv (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo)⁵⁵
- 3) **Královský dekret 902/2020** o rovném odměňování žen a mužů (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)⁵⁶

Královský zákonný dekret 6/2019, zveřejněný dne 1. března 2019, začlenil velmi významné změny v oblasti plánů rovnosti do nadřazené zákonné normy 3/2007 ze dne 22. března 2007 o faktické rovnosti žen a mužů (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)⁵⁷ a také modifikoval Chartu pracujících⁵⁸ (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

⁵⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

⁵⁵ <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

⁵⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

⁵⁷ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

⁵⁸ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

V souladu s doporučením Evropské komise z roku 2014 o posílení zásady stejné odměny mezi muži a ženami prostřednictvím transparentnosti byl koncept práce stejné hodnoty zahrnut do čl. 28 **Charty pracujících**, který se zabývá rovným odměňováním na základě pohlaví. Koncept práce stejné hodnoty je popsán v uvedeném článku **Charty pracujících** následovně: „Pracovní místo bude mít stejnou hodnotu jako jiné, pokud jsou rovnocenné z hlediska povahy funkcí nebo skutečně svěřených úkolů, podmínek vzdělávání, odborné způsobilosti nebo školení vyžadovaných pro jeho výkon, faktorů úzce souvisejících s jeho výkonem a pracovních podmínek, v nichž jsou činnosti prováděny.“

Výše zmíněný článek 28 **Charty pracujících** stanoví povinnost všech zaměstnavatelských organizací, bez ohledu na jejich velikost, vést záznamy o průměrných mzdách a dalších složkách mzdy v členění podle pohlaví a profesních skupin / kategorií nebo skupin pracovních pozic se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají právo konzultovat tuto mzdovou evidenci prostřednictvím svých oprávněných zástupců a zástupkyň. Pokud se ve společnosti s 50 a více zaměstnanými osobami průměrná mzda zaměstnanců a zaměstnankyň jednoho pohlaví liší o 25 % nebo více od průměrné mzdy druhého pohlaví, musí být ve mzdové evidenci objasněn tento rozdíl. Je nezbytné vysvětlit, že uvedený rozdíl nemá souvislost s pohlavím.

Královský zákonný dekret 6/2019 také postupně rozšiřuje povinnost vypracovat společně se zástupci a zástupkyněmi zaměstnanců a zaměstnankyň plány rovnosti v zaměstnavatelských organizacích s 50 a více zaměstnanými osobami (předtím byl strop v nadřazeném zákoně o rovnosti 3/2007 stanovený na 250 zaměstnaných osob). Plánům rovnosti musí předcházet posouzení stavu genderové rovnosti, které zahrnují mzdový audit. Zákon rovněž stanovuje přesné termíny pro schválení plánů rovnosti, a to v návaznosti na počet zaměstnaných osob v jednotlivých subjektech.⁵⁹

Příprava a implementace plánů rovnosti je tedy povinná:

- 1) Pro všechny zaměstnavatele s padesáti a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi;
- 2) Pro zaměstnavatele, u nichž je povinnost připravit a implementovat plán rovnosti stanovena příslušnou kolektivní smlouvou bez ohledu na počet pracovníků a pracovníc;
- 3) Pro zaměstnavatele, kteří jsou povinni tak učinit z rozhodnutí úřadu práce v důsledku správního řízení a namísto dodatečných pokut.

Pro všechny ostatní zaměstnavatele je příprava plánů rovnosti dobrovolná.

Organizace, které jsou součástí skupiny společností/firem, mohou vytvořit jednotný plán za celou skupinu nebo za několik součástí skupiny. Pokud organizace, pro kterou je plán rovnosti povinný, jej nebude platný a schválený, tak jí může být znemožněno uzavírat smlouvy s veřejnou správou a ucházet se o veřejné zakázky.

Metodologie pro vypracování plánů rovnosti a mzdové audity byly upraveny v roce 2020 po dohodě s odborovými organizacemi a odrážejí se v novém zákonném regulačním rámci. V souladu s **královským dekretem 901/2020**, který upravuje plány rovnosti a jejich uvádění ve veřejném registru, se za účelem určení povinnosti zavádět plány rovnosti stanovuje počet zaměstnanců a zaměstnankyň dvakrát ročně, 30. června a 31. prosince. Jakmile organizace dosáhne počtu 50 zaměstnanců, je nutné vyjednat a implementovat plán rovnosti. Bude brán zřetel na celkový počet osob zaměstnaných v organizaci, bez ohledu na kategorii nebo typ smlouvy, včetně osob se smlouvami na kratší pracovní dobu nebo osob s dodavatelskými smlouvami (smlouva o dílo, fakturace).

⁵⁹ Organizace o 151 až 250 zaměstnaných osobách musí schválit své plány rovnosti do jednoho roku od přijetí zákona, tedy do 7. března 2020; organizace o 101 až 150 zaměstnaných osobách do 7. března 2021 a organizace s 50 až 100 zaměstnanci a zaměstnankyněmi do 7. března 2022. Organizace s více než 250 zaměstnanci a zaměstnankyněmi musely mít zaveden plán rovnosti již od přijetí výše zmíněné nadřazené zákonné normy v roce 2007.

Povinnosti spojené s vyjednáváním, vypracováním a implementováním plánu rovnosti zůstává zaměstnavateli zachována i v případě, že počet zaměstnanců a zaměstnankyň klesne pod 50 osob, pokud byl již dříve vytvořen vyjednávací výbor. Tato povinnost je zachována do konce doby platnosti plánu, popřípadě po dobu 4 let.

Královský dekret 901/2020 stanoví, na které oblasti se musí zaměřit mapování situace předcházející přípravě plánů rovnosti. Posouzení situace v organizaci musí zahrnovat minimálně tyto oblasti:

- i) náborové a přijímací procesy;
- ii) klasifikace zaměstnání;
- iii) školení a vzdělávání;
- iv) kariérní postup;
- v) pracovní podmínky, včetně auditu rozdílů v odměňování mužů a žen;
- vi) uplatňování práva na sladění pracovního, soukromého a rodinného života;
- vii) nedostatečné zastoupení žen;
- viii) odměňování;
- ix) prevence sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí.

Stejný královský dekret dále stanoví minimální obsah plánů rovnosti, které mimo jiné zahrnují mzdový audit.

Plány rovnosti musí obsahovat alespoň tyto body:

- (i) identifikace stran, které jej vytvářejí;
- (ii) osobní, územní a časová působnost;
- (iii) situační diagnostická zpráva o organizaci nebo o každé z organizací ve skupině;
- (iv) výsledky mzdového auditu;
- (v) platnost a četnost mzdového auditu;
- (vi) definice kvalitativních a kvantitativních cílů;
- (vii) popis konkrétních opatření, lhůta pro jejich provedení a stanovení priorit, jakož i návrh ukazatelů, které umožní určit vývoj každého opatření;
- (viii) identifikace prostředků a zdrojů nezbytných pro provádění, sledování a hodnocení každého z opatření;
- (ix) harmonogram akcí pro provádění, monitorování a hodnocení opatření;
- (x) systém pravidelného monitorování, hodnocení a přezkumu;
- (xi) složení a činnost společného výboru odpovědného za pravidelné monitorování, hodnocení a přezkum plánů rovnosti;
- (xii) postup úprav a postup řešení sporů.

Plány rovnosti musí být sjednány se zákonnými zástupci zaměstnanců a zaměstnankyň a prostřednictvím vyjednávacího výboru zřízeného za tímto účelem. Vyjednávací výbor musí být složen ze stejného počtu zástupců zaměstnavatele a zaměstnaných osob a měl by být vyvážený i z hlediska zastoupení žen a mužů. V organizacích se zákonným zastoupením zaměstnanců a zaměstnankyň to bude podniková/závodní rada a delegáti a delegátky zaměstnaných osob nebo sekce odborových organizací, pokud se tak rozhodnou a zastupují většinu členů a členek rady nebo delegátů a delegátek zaměstnaných osob.

V organizacích s více pracovišti může vyjednávat vnitropodnikový výbor, pokud existuje a má potřebné pravomoci.

Pokud neexistuje zákonné zastoupení, budou zaměstnanci a zaměstnankyně ve vyjednávacím výboru zastoupeni členy a členkami nejrepresentativnějších odborových svazů a odborů zastupujících odvětví, do kterého organizace patří. Každá strana bude mít ve vyjednávacím výboru maximálně 6 osob a výbor může zahrnout odborové organizace, které na výzvu zaměstnavatele odpoví do 10 dnů.

Vyjednávací výbor musí zachovávat důvěrnost informací a/nebo dokumentace poskytnuté organizací. Období pro jednání a schválení podmínek plánu rovnosti je jeden rok od vytvoření vyjednávacího výboru. Pokud mezi stranami nedojde k dohodě o schválení plánů rovnosti, mohl by se do jednání zapojit společný výbor kolektivní smlouvy.

Vyjednávací výbor má kompetence v několika oblastech:

- Vyjednávání a příprava analýzy zaměřené na identifikaci a odhad rozsahu, prostřednictvím kvantitativních a kvalitativních indikátorů, nerovností, rozdílů, znevýhodnění, obtíží a překážek, které v organizaci existují nebo mohou existovat za účelem dosažení faktické rovnosti mezi muži a ženami, a zpráva o výsledku analýzy.
- Identifikace prioritních opatření, rozsahu aplikace, požadovaných materiálních a lidských zdrojů.
- Vyjednávání o plánu rovnosti a podpora jeho implementace.
- Definování indikátorů měření pro hodnocení opatření realizovaných v souladu s plánem rovnosti.

Plány rovnosti musí být počínaje 14. lednem 2021 registrovány ve veřejném registru kolektivních smluv, který je regulován královským dekretem 713/2010 z 28. května 2010.

Smluvní strany tvořící vyjednávací výbor stanoví dobu platnosti plánu, která nepřesáhne 4 roky. Plán bude navíc muset být revidován za následujících okolností:

- a) pokud musí být revize provedena na základě výsledku monitorování a hodnocení;
- b) pokud se ukáže, že je neadekvátní nebo nedostatečný v důsledku kontroly realizované inspektorátem práce nebo soudního rozhodnutí;
- c) v případě fúze, absorpce, převodu nebo změny právního statutu organizace;
- d) dojde-li k událostem, které podstatně změní personál, pracovní metody, organizaci nebo systémy odměňování, včetně neuplatnění kolektivních smluv a podstatných úprav pracovních podmínek;
- e) pokud soudní rozhodnutí shledá společnost vinnou z přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví nebo nařídí přezkum plánu rovnosti.

V souladu s **královským dekretem 901/2020**, který vstoupil v platnost 13. ledna 2021, musí být plány rovnosti, které jsou v platnosti v době vstupu výše uvedené královské vyhlášky v platnost, upraveny ve stejné lhůtě stanovené pro jejich revizi, v každém případě maximálně do dvanácti měsíců od vstupu tohoto dekretu v platnost.

Královský dekret 902/2020 o rovném odměňování mezi ženami a muži, platný od 14. dubna 2021, definuje zásadu transparentnosti ve výdělcích, a to jako „záruku získání relevantních a dostatečných informací o hodnotě odměňování pracovníků a o faktorech, které jsou základem tohoto odměňování“. Cílem platové transparentnosti je identifikovat přímou a nepřímou diskriminaci zejména ve vztahu k nesprávnému hodnocení pracovních pozic. Královský dekret 902/2020 rozvíjí pět níže uvedených nástrojů pro transparentnost odměňování.

7.3 Nástroje na podporu transparentnosti odměňování

1. Mzdová evidence

Jak je uvedeno v **královském zákonném dekretu 6/2019**, všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na počet zaměstnaných osob, musí vést záznamy o průměrných mzdách (průměrná mzda a mediánová hodnota) a jejich složkách v členění podle pohlaví a profesní kategorie. Tato povinnost se vztahuje na veškerou pracovní sílu, tedy včetně řídicích pracovníků a pracovníků a vyšších úředníků a úřednic. Ministerstvo práce a sociální ekonomiky a ministerstvo pro rovnost v úzké spolupráci se sociálními partnery mají zveřejnit nástroj mzdové evidence, který by mohl

být společnostmi využíván. Některé regiony či organizace již připravily šablony pro evidenci⁶⁰, třebaže úplně neodpovídají požadavkům **královského dekretu 902/2020**. Referenčním obdobím bude zpravidla kalendářní rok.

V souladu s **královským dekretem 902/2020** bude mzdová evidence zahrnovat průměrné hodnoty výdělku, příplatky ke mzdám/platům (např. rizikový příplatek, příplatek za práci přesčas, o svátcích) a jiné platby pro zaměstnance a zaměstnankyně (např. příspěvek na dopravu, stravování, sociální zabezpečení, nemocenskou za dočasnou pracovní neschopnost) rozdělené podle pohlaví.

Záznamy o odměňování budou konkrétně obsahovat, v členění podle pohlaví, aritmetický průměr a medián toho, co bylo skutečně přijato pro každou z těchto položek v každé profesní skupině, profesní kategorii, úrovni, pozici nebo jiném použitelném systému klasifikace. Na druhé straně bude nutné tyto informace rozdělit a uvést typ odměny, včetně základního platu/základní mzdy, každého z příplatků a každé položky mimo plat/mzdu.

Zákonní zástupci a zástupkyně zaměstnaných osob mají právo vidět celý obsah mzdových záznamů organizace. Pokud neexistují žádná oprávnění zástupci a zástupkyně, budou mít zaměstnanci a zaměstnankyně nárok na přístup k informacím o procentních rozdílech, které existují v průměrném výdělku mužů a žen, které bude také nutné rozdělit podle povahy systému odměňování a použitelného systému klasifikace.

Mzdová evidence organizací, které realizují mzdové audity, bude mít následující specifika:

- Evidence by měla také odrážet aritmetické průměry a mediány seskupení pracovních pozic stejné hodnoty v organizaci, i když patří do různých oblastí klasifikace zaměstnání.
- Pokud je aritmetický průměr nebo medián celkového výdělku u všech zaměstnaných osob stejného pohlaví v organizaci o 25 % vyšší než u druhého pohlaví, měla by evidence obsahovat odůvodnění prokazující, že tento rozdíl je způsoben jinými důvody než pohlavím.

2. Mzdové audity

Organizace, které mají povinnost vypracovat plán rovnosti, musí též provést mzdový audit, jehož cílem je získat všechny nezbytné informace (včetně průměrných a mediánových hodnot u pracovních pozic stejné hodnoty v rámci společnosti), aby bylo možné posoudit, zda je mzdová politika společnosti v souladu s rovností žen a mužů. Mzdový audit bude platit po dobu platnosti plánu rovnosti, pokud není v samotném plánu stanovena doba kratší. Mzdový audit bude zahrnovat vyhodnocení všech pracovních pozic, pokud jde o odměňování a služební postup, posouzení výchozí situace a příčin případných rozdílů mezi muži a ženami a také akční plán. Jak je uvedeno v **královském dekretu 902/2020**, Institut žen (obdoba našeho KVOP) ve spolupráci se sociálními partnery zpracuje manuál pro realizaci mzdových auditů. Zpracování manuálu proběhne až po vytvoření systému pro hodnocení pracovních míst (viz bod 3).

V roce 2015 odbory UGT⁶¹ vyvinuly dva nástroje pro hodnocení rozdílů v odměňování žen a mužů v organizacích, a to General Indicator of Salary Equality (IGIS)⁶² a Weighted Equal Salary Indicator (IPIS).⁶³

⁶⁰ https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Registre-salarial.xlsx

⁶¹ Unión General de Trabajadores, <https://www.ugt.es/ugt-pone-en-marcha-una-web-con-herramientas-para-combatir-la-brecha-salarial>

⁶² aplikace měřící stávající mzdový/platový rozdíl mezi odměňováním mužů a žen

⁶³ aplikace, která umožňuje také vypočítat rozdíl platů/mezd v různých složkách systému odměňování a identifikovat faktory, které mají největší vliv na rozdílné odměňování žen a mužů

3. Systém pro hodnocení pracovních míst podle profesního zařazení používaného v organizaci nebo v příslušné sektorové kolektivní smlouvě

RD 902/2020 zahrnuje kritéria přiměřenosti, úplnosti a objektivitu pro správné hodnocení pracovních míst a uvádí, že bude připraven konkrétní postup pro hodnocení pracovních míst, a to i ve spolupráci se sociálními partnery. Na tomto systému začalo pracovat ministerstvo pro rovnost, ministerstvo práce a sociální ekonomiky a sociální partneři. Mezitím lze použít i další existující nástroje, například „Systém pro hodnocení pracovních míst s genderovou perspektivou“ vypracovaný Institutem žen v roce 2016. Královský dekret uvádí, že výbory pro kolektivní vyjednávání musí zajistit, aby byla respektována kritéria pro adekvátní hodnocení pracovních pozic.

V letech 2015-2016 byly připraveny dva nástroje⁶⁴, které je však třeba vylepšit. Nástroj zaměřený na posouzení hodnoty pracovních pozic v organizaci, s genderovou perspektivou a s informacemi poskytnutými organizací. Nástroj kvantifikuje rozdíl v odměňování žen a mužů v organizaci a uvádí doporučení, jak jej snížit. Druhý nástroj slouží k tomu, aby si organizace samy změřily rozdíly v odměňování žen a mužů. Nástroj rovněž nabízí doporučení, jak s rozdíly zacházet a řešit je.

4. Právo zaměstnanců a zaměstnankyň na informace

V organizacích bez odborového zastoupení dostanou jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně informace o mzdové evidenci, nikoli však o průměrných hodnotách výdělků, pouze o procentuálním rozdílu ve výdělcích mezi ženami a muži. Je tomu tak s přihlédnutím na GDPR v malých organizacích. V organizacích s odborovým zastoupením, bez ohledu na počet zaměstnanců a zaměstnankyň, bude k dispozici úplný obsah mzdové evidence.

5. Manuál pro kolektivní vyjednávání

Ministerstvo práce a sociální ekonomiky, ministerstvo pro rovnost a sociální partneři budou spolupracovat na vytvoření a šíření manuálu s příklady dobré praxe pro kolektivní vyjednávání. Díky němu budou zejména zaměstnanci a zaměstnankyně lidských zdrojů a managementu obeznámeni s identifikací a řešením genderových stereotypů při náboru a povyšování žen a mužů. Institut žen společně se sociálními partnery povede informační a osvětové kampaně zacílené na vyjednavče kolektivních smluv nebo plánů rovnosti.

Královský dekret 902/2020 rovněž plánuje monitorovat a analyzovat účinnost opatření proti rozdílům v odměňování žen a mužů a předpokládá, že každých šest měsíců se budou konat schůzky mezi sociálními partnery a ministerstvem práce a sociální ekonomiky a ministerstvem rovnosti.

7.4 Historie vybraných opatření a současná podoba

Španělsko bylo do r. 1975 diktaturou a jako takové nevěnovalo příliš pozornosti tématu rovnosti žen a mužů. Po pádu diktátorského režimu generála Francisca Franca se situace ve Španělsku s ohledem na podporu rovnosti žen a mužů začala měnit. Výrazným impulsem ke změnám byl nepochybně i zájem Španělska o vstup do tehdejších Evropských společenství, který byl korunován členstvím země v r. 1986.

Požadavek na rovnost žen a mužů se objevuje v článku 14 španělské ústavy z roku 1978⁶⁵, který zakazuje diskriminaci založenou na původu, rase, pohlaví, náboženství, názoru nebo jakékoli jiné osobní nebo sociální podmínce nebo okolnosti.

⁶⁴ <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

⁶⁵ <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>

Právo na rovné odměňování žen a mužů a na stejnou odměnu za stejnou práci je uznáno v článku 35 španělské ústavy a dále v článku 5 organického zákona 3/2007 o faktické rovnosti žen a mužů či v Chartě pracujících.

7.5 Institucionální zabezpečení

V r. 1983 byl zákonem č. 16/1983 zřízen Institut žen coby první vládní organizace primárně zaměřená na podporu rovnosti žen a mužů ve Španělsku.⁶⁶ Tato instituce vznikla mj. díky mezinárodnímu tlaku, kterému Španělsko celilo před vstupem do Evropských společenství.

Institut žen podporuje organizace při vypracovávání plánů rovnosti žen a mužů⁶⁷, včetně provádění mzdových auditů, a doporučení opatření ke snížení nerovností, mezi něž patří i rozdíly v odměňování žen a mužů.

Ministerstvo pro rovnost (Ministerio de Igualdad) je útvar španělské vlády odpovědný za návrhy a realizaci vládní politiky v oblasti rovnosti se zaměřením na dosažení faktické rovnosti mezi muži a ženami, stejně jako na prevenci a vymýcení různých forem násilí na ženách. Role útvaru zahrnuje také odstranění všech druhů diskriminace na základě pohlaví, rasového a etnického původu, náboženství nebo ideologie, sexuální orientace, genderové identity, věku, zdravotního postižení nebo jiných osobních či sociálních podmínek a okolností. Útvar existoval od roku 2008 do roku 2010, kdy se sloučil s ministerstvem zdravotnictví, a poté byl roku 2020 obnoven.

Ministerstvo pro rovnost uděluje od r. 2010 zaměstnavatelským organizacím, které dosáhly výrazných úspěchů na poli rovného zacházení a rovných příležitostí mezi muži a ženami, značku DIE. Platforma DIE organizací sdílí znalosti a příklady dobré praxe.

Další institucí, která je aktivní na poli genderové rovnosti, je inspektorát práce a sociálního zabezpečení. Jedná se o nezávislou vládní agenturu, která je zodpovědná za kontrolu dodržování pracovně právní legislativy a také oblasti sociálního zabezpečení. Struktura inspektorátu je rozdělena na centrální a teritoriální úroveň, přičemž kontroly dodržování relevantní legislativy jsou realizovány z teritoriální úrovně. Výše popsaný nový legislativní rámec má významný dopad na roli této instituce. Nová legislativa rozšiřuje prostor pro přímou intervenci inspektorátu, takže bude moci sledovat, zda organizace projednaly plány rovnosti s odborovým zastoupením, zda mají mzdovou evidenci, mzdový audit, hodnocení pracovních pozic atd.

7.6 Kritika současného stavu

Zástupci zaměstnavatelů nedávno podali u soudu stížnost na královský dekret 901/2020, přičemž argumentují, že povinnost angažovat do vyjednávání o plánech rovnosti externí odborovou organizaci není v souladu s právem zaměstnanců a zaměstnankyň organizace na zastoupení.

⁶⁶ <https://www.inmujeres.gob.es/>

⁶⁷ https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

7.7 Vliv opatření na vývoj GPG

Výše popsaná opatření jsou nová, jejich dopad tedy ještě není možné hodnotit.

7.8. Doporučení, přenositelnost do ČR

Španělsko se rozhodlo zareagovat na doporučení Evropské komise ze 7. března 2014 o posílení zásady stejné odměny mezi muži a ženami prostřednictvím transparentnosti (2014/124/EU) přijetím legislativních úprav. Zatím se zdá, že Česká republika místo zákonných úprav preferuje ve své snaze o snížení rozdílu v odměňování žen a mužů měkká opatření včetně např. zvýšené osvětové činnosti. Na rozdíl od Španělska se navíc Česká republika nemůže opřít o podporu sociálních partnerů, kdy zejména španělské odbory sehrávají aktivní roli na poli rovnosti žen a mužů.

Počátky institucionalizace rovnosti žen a mužů ve Španělsku jsou přímo spojené s úsilím země o vstup do Evropských společenství, přijetí výše popsané legislativy v oblasti podpory snižování rozdílu v odměňování žen a mužů má, jak již bylo uvedeno výše, nezpochybnitelnou vazbu na doporučení EK.

Česká republika by se mohla inspirovat Španělskem a využít k vnitropolitickému tlaku Směrnici Evropského parlamentu a Rady⁶⁸, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti a mechanismů prosazování, pokud bude směrnice schválena na úrovni Evropské unie.

7.9 Vzájemné srovnání zemí

Španělsko patřilo k pouhým pěti zemím EU, které reagovaly na doporučení Evropské komise (dále jen EK) přijetím nových opatření v období po r. 2014. Kromě Španělska se jednalo o Německo, Francii, Lotyšsko a Portugalsko. Opatření se vztahovala ke třem oblastem: právo na informace, reportování o výdělcích a mzdový/platový audit. Žádný z uvedených států nepřijal nově opatření v oblasti spojené s kolektivním vyjednáváním.

Několik dalších členských států EU v reakci na doporučení 2014/124/EU upravilo opatření, která v existovala již před přijetím uvedeného doporučení EK. K tomuto kroku přistoupily Francie, Švédsko, Dánsko a Portugalsko. Úpravy se týkaly již existujících opatření v oblastech reportování o výdělcích, mzdový/platový audit a kolektivní vyjednávání.

Celá řada členských zemí EU včetně České republiky (celkem 13) na doporučení 2014/124/EU nikterak nereagovala a nedisponuje žádnými opatřeními, které EK doporučovala v oblasti transparentnosti. Několik málo dalších členských států rovněž na uvedené doporučení nereagovalo, neboť již mělo v období před přijetím doporučení 2014/124/EU některá z doporučení implementovaná (např. Finsko, Rakousko, Belgie, Itálie či Velká Británie).⁶⁹

⁶⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>

⁶⁹ Commission staff working document, evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', SWD(2020)5 final, str. 15

8. Literatura a zdroje

González Gago, E. (2021). *Legislative measures and social partners involvement to support pay transparency in Spain. Mutual Learning Programme*, DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Commission staff working document, evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', SWD(2020)5 final

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

<https://www.inmujeres.gob.es/>

<https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

<https://www.statista.com/topics/7227/gender-gap-in-spain/>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU\(2016\)583112_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_en.pdf

9. Slovník pojmů

Mzda

Mzda se poskytuje za odvedenou práci v pracovním poměru, vyplácí ji zaměstnavatel zaměstnanci či zaměstnankyni ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně. Zaměstnavatel je při výměře mzdy omezen výší minimální mzdy, zaručené mzdy a principy stanovenými zákoníkem práce, zejména povinností odměňovat stejnou práci a práci stejné hodnoty rovně.

Odměna, odměňování

Kromě výdělků za vykonanou práci náleží zaměstnancům a zaměstnankyním ještě některá další plnění poskytovaná v souvislosti s jejich pracovním poměrem. Jedná se zejména o různé benefity peněžité i nepeněžité hodnoty (příspěvky k narození dítěte, k životnímu jubileu, možnost využití služebního vozidla pro soukromé účely, příspěvek na stravování apod.) či kompenzace za výpadek výdělků (náhrada mzdy/platu za dovolenou nebo za dočasnou pracovní neschopnost) nebo jiné náklady spojené s výkonem práce (zejména cestovní náhrady). Všechna uvedená plnění tato publikace označuje pojmem "odměna".

Pojmem "odměňování" pak rozumí postup zaměstnavatele, kterým sjednává, stanoví, přiznává a poskytuje odměnu. Pokud se v textu publikace hovoří o určité mimořádné složce výdělků (výroční odměna, cílová odměna apod.), používá se pojem "mimořádná odměna".

Zákoník práce zakotvuje spravedlivé odměňování jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů. S ohledem na povinnost rovného zacházení musí být i odměňování rovné.

Plat

Plat se poskytuje zaměstnanci a zaměstnankyni za odvedenou práci v pracovním poměru u zaměstnavatele tzv. veřejné sféry (stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace). Zaměstnavatelé odměňující platem jsou

vyjmenování v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Oproti mzdě je právní úpravou stanoven obsah, výše i účel jednotlivých složek platu.

Práce stejné hodnoty

O práci stejné hodnoty se jedná, pokud zaměstnanci či zaměstnankyně sice vykonávají odlišné práce, i přes tyto odlišnosti se nicméně jedná o práci o stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Práce stejné hodnoty má stejné právní důsledky, jako kdyby se jednalo o stejnou práci.

Rovné zacházení

Stěžejní zásada nejen pracovního práva, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni práva Evropské unie. Základní povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Součástí otázky rovného zacházení je i rovné odměňování.

Stejná práce

Podle zákoníku práce se stejná práce posuzuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovních podmínek a při dosažení srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Transparentnost odměňování

Transparentnost odměňování zlepšuje přístup pracovníků a pracovníc k informacím o mzdách či platech. Zvyšuje povědomí o diskriminaci a usnadňuje vymáhání stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty.

Výdělek

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci nebo zaměstnankyni mzda, plat nebo odměna z dohody. Pro všechny tyto formy používá text souhrnný pojem "výdělek". Tam, kde text výslovně hovoří o platu nebo mzdě, myslí se tím pouze tato konkrétní forma výdělku.

Dobrá praxe rovného odměňování v kostce

Autorky

PhDr. Hana Maříková, Ph.D.,
Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická
PhDr. Marie Pospíšilová, Ph.D.
Romana Marková Volejníčková, Ph.D.

Odborná supervize: Mgr. Petra Sofie Haken
Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten, Mgr. Miroslava Šircová
Návrh obálky: Kateřina Jelínková

Obrázek na obálce: www.freepik.com | pikisuperstar



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2022
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-261-1

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejně