



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Dobrá praxe rovného odměňování Velká Británie



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

Manažerské shrnutí	7	7. Dopady opatření	37
1. Úvod	9	8. Inspirace pro Českou republiku	38
2. Faktory ovlivňující hodnotu GPG	10	9. Srovnání dalších zemí s Velkou Británií	39
3. Historie a legislativa	14	9.1 Velká Británie a Kanada	39
4. Opatření – reporting GPG.....	16	9.2 Velká Británie a Island	40
4.1 Reporting v období pandemie COVID-19.....	22	10. Seznam literatury.....	41
4.2 Další možnosti a výzvy reportingu – co evidovat dál?	22	11. Definice pojmů	46
5. Instituce.....	24		
5.1 Vládní instituce.....	24		
5.1.1 Vláda.....	24		
5.1.2 Vládní úřad pro rovné zacházení (Government Equalities Office / dále jako GEO).....	24		
5.1.3 Komise pro rovnost a lidská práva (The Equality and Human Rights Commission / EHRC).....	25		
5.1.4 Soudní systém: zaměstnanecký soud (Employment Tribunal)	26		
5.2. Odbory	26		
5.2.1 Rovnost ve výdělcích a odbory ve Velké Británii	26		
5.2.2 Odbory a kolektivní vyjednávání v otázce rovnosti ve výdělcích	27		
5.2.3 Odbory a transparentnost ve výdělcích mužů a žen	30		
5.2.4 Odborové kampaně za rovnost ve výdělcích žen a mužů	32		
6. Kritika současného stavu	34		
6.1 Kritika legislativního rámce.....	34		
6.2 Kritika reportingu	34		
6.3 Kritika soudního systému	35		
6.4 Kritika odborů	35		
6.5 Kritika vládních škrťů.....	36		
6.6 Kritika dalších opatření	36		

Manažerské shrnutí

Resumé

Rozdíl v odměňování, neboli 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 výdělích 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.

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 širěji 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 podnítil 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 výdělích bylo doporučeno, ale nebylo vyžadováno. Až v od roku 2017 firmy z veřejného i soukromého/neziskového sektoru s více jak 250 zaměstnanými musí dle zákona¹ každý rok k tzv. rozhodnému dni publikovat reporting GPG. Reporty GPG musejí být veřejně dostupné. Cílem je podpořit firmy ve sledování nerovností ve výdělích. Prozatím však není povinné, aby firmy, které vykážou v reportu vysokou hodnotu GPG, musely rozdíly ve výdělích 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 výdělků.

¹ The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017 a The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

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 redukci genderových nerovností ve výdělcích, neboť tato opatření měla výraznější dopad na výdělky žen než mužů. Snížení 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.

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 smlouvě, na různé formy dohod, zkrácené úvazky nebo různé formy „dovolené“ (klasická dovolené, mateřská/rodičovská) a absenci (sickday, sabbatical² 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. A inspirací pro ČR je poměrně úzká spolupráce 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.

² Studijní volno. Může být částečně nebo plně ne/placené a slouží k vědeckému bádání, seberozvoji apod.

1. Úvod

Problematika rovného odměňování není ve Velké Británii pojednána samostatně, ale je součástí různých právních úprav, které se vztahují k rovným příležitostem (a problematice diverzity). Ve Velké Británii (dále i jako VB) je dlouhodobě patrná snaha propojovat různá opatření, instituce a přístupy do jednoho celku, a řešit tak komplexně problematiku rovnosti (nejen té genderové). Tato snaha vedla v roce 2007 ke vzniku *Komise pro rovnost a lidská práva* (angl. *Commission for Equality and Human Rights*), která sloučila tři komise, zaměřené na oblast nerovností genderových, rasových či etnických a nerovností vzniklých zdravotním či jiným typem znevýhodnění. Některé kritiky³ ale upozorňují na to, že sloučením těchto tří různorodých komisí došlo k upozadění genderové problematiky a specifických politik a opatření, která by zlepšovala příležitosti v různých oblastech života právě ženám. Na druhou stranu vznikly i dvě nové instituce: v roce 2007 *Vládní úřad pro rovné zacházení* (angl. *Government Equalities Office*⁴, zkráceně GEO) a v roce 2014 *Ministerstvo pro ženy a rovnost* (*Ministry for Women and Equalities*⁵). Snaha uplatňovat jednotící přístup se projevila také při přípravě *Zákona o rovnosti* z roku 2010 (angl. *Equality Act 2010*), který legislativně upravuje rovněž reportování nerovností v odměňování žen a mužů (angl. *gender pay gap*, zkráceně GPG⁶). Tento zákon vznikl z důvodu sjednocení antidiskriminační legislativy do jednoho právního aktu/celku, čímž došlo ke zjednodušení antidiskriminačního práva, odstranily se nekonzistence v právních úpravách i jeho implementaci/praxi a byl zjednodušen výklad proto ty, jichž se daná problematika týká (jednotlivci i firmy). Zákon posílil právní možnosti pomoci obětem diskriminace a znevýhodnění (které předtím byly velice různorodé a neměly vždy stejný účinek).

³ Squires, J. 2007. The Challenge of Diversity: The Evolution of Women's Policy Agencies in Britain. *Politics and Gender*, 3 (4): 513–530.

⁴ Odkaz na jejich stránky zde: <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>

⁵ Odkaz zde: <https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-women-and-equalities--3>

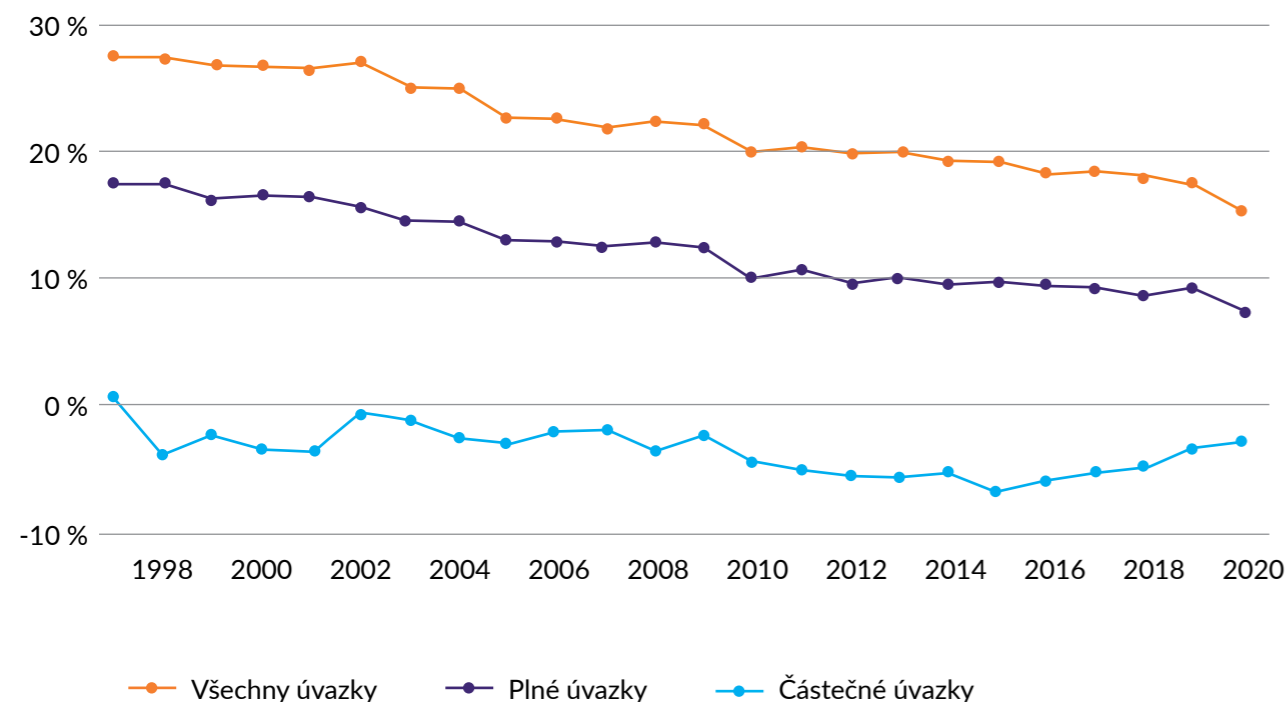
⁶ GPG je zkratka pro Gender Pay Gap, což je mezinárodně jednotně užívaný termín pro rozdíl v průměru výdělků žen a mužů vyjádřený v procentuálně, a to v procentech průměrného výdělku mužů. V rámci Evropské unie je ukazatel standardizovaný, aby byl srovnatelný napříč členskými státy. Ve Velké Británii je označován jako gender wage gap (GWG) a počítá se jako rozdíl hrubých hodinových mediánových výdělků (bez přesčasů) mezi muži a ženami. GPG zde nezohledňuje rozdíly v odměňování za práci stejné hodnoty.

2. Faktory ovlivňující hodnotu GPG

Podle údajů Eurostatu za rok 2018 činil celkový rozdíl v odměňování (dále jen GPG viz odkaz 4) ve Velké Británii 19,8 %, zatímco průměr za EU-28 byl 15,3 %⁷). Nicméně zaměstnanost žen ve VB je relativně vysoká, v roce 2018 činila míra jejich zaměstnanosti ve věkové kohortě 15 až 64 let 74,7 % (průměr EU-28 68,6 %),⁸ přičemž 33,7 % pracovalo na částečný úvazek a 39,7 % na plný úvazek. Ze statistických dat vyplývá, že ve Velké Británii se podařilo snížit celkový GPG z necelých 30 % v roce 1997 na 15,5 % v roce 2020 (viz Graf 1). Od roku 2017 ale dochází k pomalému snižování hodnoty GPG (více viz níže).

Graf 1 – GPG pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně, plné a částečné úvazky v letech 1997 až 2020

Rozdíl v odměňování (GPG) podle mediánu hrubé hodinové mzdy včetně přesčasů – Velká Británie, březen 1997–2020



Zdroj: Office for National Statistics – Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)

Vliv na snižující se GPG má ve Velké Británii nepochybně pojetí rovnosti žen a mužů jako politického tématu. Zároveň, jak ukážeme níže, legislativa podporující genderovou rovnost má v Británii dlouhou tradici a představuje důležitou hodnotu v britské společnosti. Opominout nelze ani synergický efekt opatření, politik a zákonů, které neřeší jen rovné příležitosti žen a mužů, ale podporují zaměstnanost, zlepšují mzdové či platové podmínky nebo jsou směřovány k efektivní kombinaci pracovního a soukromého života.

⁷ Více viz např. Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>) nebo Bryson et al., 2020.

⁸ Více viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_ergau/default/table?lang=en.

Existence GPG nicméně vyvolává otázku po jeho přetrvávajících příčinách. Analýza GPG provedená ve Velké Británii v roce 2018⁹ odhalila, že:

- u osob pracujících na plný pracovní úvazek se GPG zvyšuje od 40 let jejich věku a vrcholu dosahuje ve věkové kohortě 50 až 59 let,
- hodnota GPG za plné i částečné úvazky je ale nejvyšší ve věkových kohortách 30 až 39 let a 40 až 49 let, tedy v období, kdy pracující rodiče (resp. matky) jsou nejvíce zatíženi péčí o malé děti. Přitom ve věku 30 až 39 let a 40 až 49 let má plný pracovní úvazek více než 91 % mužů, zatímco u žen je to jen zhruba 61 %, resp. méně než 58 %. Mnohem více žen než mužů ve věku 30 až 49 let pracuje na částečné úvazky,
- nejnížší rozdíly ve výdělích žen a mužů jsou zaznamenány u těch profesí, kde je podíl mužů a žen nejvíce vyrovnaný (resp. téměř shodný).
- výsledky rozkladu GPG metodou Blinder-Oaxaca ukazují, že rozdíly mezi hodinovou mzdou mužů a žen jsou nejvíce ovlivněny jejich povoláním. Rozdělení trhu práce (horizontální segregace¹⁰) do „mužských“ a „ženských“ povolání totiž vysvětluje 23 % tohoto rozdílu. Nejvyšší zastoupení mužů je přitom v remeslných profesích (92 %) a žen v pečovatelských povoláních a ve službách zaměřených na využívání volného času (75,6 %),
- nezanedbatelný vliv má rovněž rozdělení dle hierarchie v rámci řízení (segregace vertikální¹¹), kdy ženy výrazně méně často než muži zastávají zejména vyšší manažerské pozice.

Nevýhody, s nimiž se ženy na trhu práce setkávají ve srovnání s muži, jsou předmětem intenzivních debat i tématem četných výzkumů, které se snaží identifikovat faktory podílející se různou měrou na GPG. Třebaže na rozdíl od minulosti mateřství již není vnímáno jako neslučitelné s placenou prací,¹² rodičovství má stále vliv na zaměstnanost rodičů a výši jejich odměňování (viz tzv. penalizace za mateřství vs. otcovský bonus).

Někteří badatelé a badatelky tvrdí, že různé vzorce zaměstnanosti mužů a žen odrážejí rozdíly v preferencích mužů a žen, tj. na práci vs. rodinu (např. Hakim 2000). Jiní zase zdůrazňují, že ženy na trhu práce čelí diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a spolupracovníků. Roli přitom sehrávají společenská očekávání spojená s pečovatelskou rolí žen v rodině a domácnosti. Tato očekávání totiž v konečném důsledku omezují geografickou a kariéru mobilitu žen a navíc oslabují jejich vyjednávací pozici vzhledem k zaměstnavatelům (Bryson et al., 2020).

Vysoký podíl žen pracujících na částečný úvazek oproti mužům (v roce 2020 jej mělo cca 38 % žen, ale jen cca 13 % mužů),¹³ byl dlouhodobě přičítán na vrub rozdílu ve výdělích mužů a žen.¹⁴ Nicméně během posledních let došlo k nárůstu využívání částečných úvazků v prekarizovaných mužských povoláních, což může vysvětlit určitou část poklesu GPG v daném období. Diskuze o částečných úvazcích v Británii ve vztahu k genderové problematice již nesměřují k otázce jejich navyšování, ani tyto úvazky nejsou definovány jako strategie sladování práce a rodiny (jako tomu je v ČR). Naopak, jsou vnímány jejich negativní důsledky¹⁵, tj. nižší hodinová mzda v případě

⁹ Více viz na <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17>

¹⁰ Horizontální segregace představuje vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních.

¹¹ Vertikální segregace znamená disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie (ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadujících určitou míru odpovědnosti a vyznačujících se možností definovat práci podřízených apod.).

¹² Bryson et al., 2020.

¹³ Devine, B.F., Foley, N., Ward, M. 2021. Women and the Economy. House of Commons. Dostupné: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>

¹⁴ Statistiky sice ukazují, že na jednu stranu narostl podíl žen pracujících na plné úvazky, na druhou stranu jde o typy práce, kde jsou obecně nízké mzdy (jako je např. prodej a zákaznický servis, operátoři výroby), viz: <https://www.employment-studies.co.uk/news/uk%E2%80%99s-gender-pay-gap-two-steps-forward-and-one-step-back-or-two-steps-down-and-one>

¹⁵ Viz např. <https://blog.ons.gov.uk/2019/04/16/decoding-the-gender-pay-gap-how-a-bletchley-park-codebreaker-helped-explain-a-strange-paradox/>

zkrácených úvazků nebo jejich využívání ženami v době, kdy jsou nejvíc zatíženy pečovatelskými a rodinnými závazky (tj. v ekonomicky produktivním období), zatímco muži je využívají spíše na začátku nebo na konci své kariéry.¹⁶

Otázka GPG je diskutována také ve vztahu ke vzdělanostní úrovni pracovní síly. Přestože ženy oproti minulosti dosahují častěji vysokoškolského vzdělání, ve srovnání s muži zastávají výrazně méně často manažerské pozice a vysoce honorovaná povolání, což se rovněž promítá do výše GPG (viz vertikální segregace). Problematika tzv. skleněného stropu je tak i ve Velké Británii stále aktuální. Ženy také zde narážejí jak na četné strukturální překážky svého pracovního uplatnění, které jim brání zastávat vyšší pozice, tak na vnitřní bariéry limitující jejich uvažování o svém případném kariérním růstu.¹⁷

Dalším diskutovaným tématem je otázka transparentnosti. Zdůrazňuje se, že by transparentnost měla zahrnovat úroveň organizační i individuální, a měla by se týkat jak práva jedinců na rovnou/stejnou odměnu, tak ochoty diskutovat o výši mezd/platů. Třebaže transparentnost na organizační úrovni je v Británii ošetřena reportingem GPG, toto opatření není dostatečné. Neukládá totiž zaměstnavatelům povinnost zajistit rovnost již při nastavování mezd či platů (tj. stanovit objektivní kritéria pro určení stejné práce anebo práce stejné hodnoty a na jejich základě vymezit odměňování), a ani po vydání zprávy (reportu) o GPG neexistuje povinnost činit jakékoliv kroky nebo akce, které by vedly v dané organizaci k jeho snížení¹⁸. Individuální rovina transparentnosti mezd či platů zahrnuje diskuzi o výši výdělku se zaměstnavatelem a možnost zjistit, zdali jsem odměňován/a spravedlivě a rovně. Díky reportingu GPG mají zaměstnaní informaci o průměru a mediánu výdělků v dané firmě, a mohou tak tyto informace využít k určité kontrole, zda nedochází k nerovnému odměňování (výzkumy ale ukazují, že dodnes mnoho zaměstnaných neví, že u nich dochází k nerovnému odměňování).¹⁹ Stále však není vyřešena otázka sdílení výše výdělku, a i v Británii jsou mzda či plat považovány za citlivý a osobní údaj,²⁰ což může ztížit možnosti zaměstnaných při srovnávání svého pracovního ohodnocení s ostatními.²¹

Důležitou roli ohledně výše GPG sehrávají také institucionální faktory jako je vysoká zaměstnanost žen ve veřejném sektoru anebo jejich odborová organizovanost. Veřejný sektor vykazuje nižší GPG²² v důsledku mnohých opatření směřujících k rovným příležitostem, centralizovaného systému odměňování a vyššího počtu kontrol. V roce 2021 hodnota GPG u průměrných mezd činila ve veřejném sektoru 14,8 % a v soukromém sektoru 17,8 %.²³ Výzkumy²⁴ srovnávající výdělky žen ve veřejném a soukromém sektoru poukazují na tzv. prémii ve výdělcích pro ženy pracujících ve veřejném sektoru. Nižší GPG je ve veřejném sektoru dosahován i přesto, že se

jedná o sektor výrazně feminizovaný (pracuje zde 30 % ze všech zaměstnaných žen, což je 2x více než mužů). Velice často je tak veřejný sektor vnímán jako férový zaměstnavatel, a to především díky rozvinutému systému opatření podporujících rovnost žen a mužů (např. při náborech nebo povyšování), větší flexibilitě práce pro efektivní kombinaci práce a rodiny, centralizovanému systému odměňování, silnému kolektivnímu vyjednávání i díky větší transparentnosti platového systému.²⁵ Veřejný sektor má za povinnost reportovat nejen nerovnosti v odměňování mužů a žen, ale také problematiku diverzity či podpory rovných příležitostí apod., což pro soukromý sektor není povinné.²⁶ Velký význam mají rovněž čtenější kontroly nerovnosti ve výdělcích u veřejných/státních firem. .

¹⁶ Devine, B.F., Foley, N., Ward, M. 2021. Women and the Economy. House of Commons

¹⁷ Ellwood, S., Garcia-Lacalle, J., & Royo, S. (2019). The shattered glass ceiling and a narrowing gender pay gap in NHS foundation trusts: Gender and salaries of Chief Executives. *Public Money and Management*. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1621052>

¹⁸ Healy, G., & Ahamed, M. M. (2019). Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession: The Case of the British Financial Services Sector. *British Journal of Industrial Relations*, 1–26. <http://doi.org/10.1111/bjir.12448>

¹⁹ Fawcett Society. (2018). 1 in 3 women and men in work do not know that pay discrimination is illegal: Majority uncomfortable asking a colleague how much they earn. London. Retrieved from <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=a3bad-d3-1d15-4ddc-abd8-eb1b972e008b>

²⁰ Colella, A., Paetzold, R. L., Zardkoohi, A., & Wesson, M. J. (2007). Exposing pay secrecy. *Academy of Management Review*, 32(1), 55–71. <http://doi.org/10.2307/20159280>

²¹ Healy, G., & Ahamed, M. M. (2019). Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession: The Case of the British Financial Services Sector. *British Journal of Industrial Relations*, 1–26. <http://doi.org/10.1111/bjir.12448>

²² Jones, M, Ezgi, K. 2019. Research Report for Office of Manpower Economics. Dostupné zde: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/837120/Understanding_the_Gender_Pay_Gap_within_the_UK_Public_Sector.pdf

²³ Dostupné zde: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/annual-surveyofhoursandearningsashegenderpaygaptables>

²⁴ Singleton, C. 2018. 'The public-private sector wage differential in the UK: Evidence from longitudinal employee-employer data', mimeo, University of Edinburgh.

²⁵ Blanchflower, D. G. Bryson, A. 2010. 'The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors', *Economica*, 77(305): 92–109.

²⁶ Jones, M, Ezgi, K. 2019. Research Report for Office of Manpower Economics.

3. Historie a legislativa

Na legislativní úrovni se problematice rovného odměňování žen a mužů věnuje pozornost od počátku 70. let minulého století, kdy byl ve Velké Británii přijat zákon o rovném odměňování. V rámci diskuze o vlivu legislativy a politik zaměstnanosti na výši GPG existují různé pohledy, které jsou však historicky a kontextuálně podmíněné. Historicky dřívější pohled z významněji jejich přímý vliv. Podle některých badatelů a badatelek (např. Zabalza a Tzannatos, 1985) přijetí zákona o rovném odměňování vedlo k nárůstu rovného odměňování žen už od počátku 70. let, třebaže začal platit až od ledna 1976. Zákon totiž zakázal oddělené mzdové tarify pro muže a ženy a odbory a zaměstnavatelé již s jeho přijetím upravili mzdy prostřednictvím kolektivního vyjednávání, neboť očekávali, že zákon vstoupí brzy v platnost. Podle některých analýz zákon snížil GPG v relativně krátké době o 15 p.b. (viz Joshi et al., 1985), podle jiných dokonce o 19 p.b. (Zabalza a Tzannatos, 1985). Druhý přístup tematizuje spíše nepřímý vliv dalších/následných legislativních opatření neboli to, že legislativa ovlivňuje dlouhodobě změnu genderových norem, což se promítá do snížení GPG až v delším časovém horizontu (srov. Esping-Andersen a Billari, 2016).

Politiky ovlivňující GPG

Rok	Zákon/Politika	Záměr	Dopad
1970 s účinností od 1. 1. 1976	Equal Pay Act	Vyrovnat odměňování mezi muži a ženami vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.	Došlo ke snížení hodinového GPG v letech 1970 až 1977 (Zabalza a Tzannatos, 1985)
1975	Sex Discrimination Act	Stanovit jako nezákonné, aby zaměstnavatel zacházel se ženami méně příznivě než s muži; vyžadovalo se rovněž stejné zacházení s vdanými a svobodnými ženami.	Zřízena Komise pro rovné příležitosti / Equal Opportunities Commission (od roku 2006 součást Komise pro rovnost a lidská práva/ Equality and Human Rights Commission).
1975	Employment Protection Act (ve znění pozdějších zákonů z roku 1978, 1980, 1982)	Zavedena zákonem placená mateřská a právo na návrat matky k zaměstnavateli po neplacené dovolené z důvodu péče o malé dítě.	Přispělo to ke zvýšení míry zaměstnanosti žen (Gregg et al., 2007).
1983	Equal Pay Amendment Act (Implementace Direktiv k rovnému odměňování za práci stejné hodnoty / Implementation of work of equal value Directive)[4]	Vyrovnat odměňování mezi muži a ženami vykonávajícími práci stejné hodnoty.	Stále bylo vyžadováno, aby se zaměstnankyně porovnávaly se zaměstnanci ve stejné firmě /organizaci (Hepple et al., 2000). Hromadné soudní spory začaly v 90. letech 20. století (Deakin et al., 2015).
1986	Social Security Act – replaced Family Income Supplement with Family Credit	Rozšířit pracovní výhody poskytované rodinám s dětmi, kde alespoň jedna osoba pracuje 24 hodin nebo více hodin týdně. Následně rozšíření daňových výhod pro rodiny s dětmi.	Zákon přispěl ke zvýšení míry zaměstnanosti žen, zejména samoživitelek (Brewer et al., 2006).
1999	Statutory National Minimum Wage	Stanovena hodinová minimální mzda.	Snížení GPG u nízkopříjmových (ženských) povolání (Robinson, 2002), nikoli u dalších povolání (Dickens a Manning, 2004).

Rok	Zákon/Politika	Záměr	Dopad
1999	National Childcare Strategy	Zavedení bezplatného předškolního vzdělávání pro děti ve věku 3-4 let (viz Waldfogel and Garnhan, 2007).	Toto opatření bylo kritizováno jako snaha o vytvoření „rezervní armády“ matek (Grover, 2005).
2000	Part-time Workers' Regulations	Zaměřeno na protiprávní diskriminaci částečných úvazků vzhledem k jejich odměňování a jiných pracovních podmínkách.	Malý dopad na odstranění penalizace částečných úvazků (Manning a Petrongolo, 2008; Bell, 2011).
2003	Right to Request Flexible Working	Zaměstnavatel měl povinnost zabývat se žádostí o flexibilní pracovní podmínky.	Zákon se ale nezabývá vůbec problematikou mezd (de Menezes a Kelliher, 2011, Anderson, 2010).
2010	Equalities Act	Slučuje antidiskriminační zákony. Zavádí povinný reporting o mzdách podle genderu/pohlaví od roku 2013.	Týká se zaměstnavatelů s 250+ zaměstnanci/ zaměstnankyněmi. Opatření ještě nebylo vyhodnoceno.
2015	Shared Parental Leave	Zákonné právo rodičů na sdílení nároku na rodičovskou „dovolenou“.	Opatření ještě nebylo vyhodnoceno. Současná implementace ale spíše nepodporuje sdílení (Atkinson, 2017).
2017	Childcare for working parents	Bezplatná péče o děti ve věku 3-4 let pro rodiče pracující alespoň 30 hodin týdně.	Nabídka celodenní bezplatné péče o děti zvyšuje zaměstnanost matek, ale nabídka péče jen po část dne ovlivňuje tuto zaměstnanost jen okrajově (Brewer et al. 2020).

Tímto svým přehledem a rozбором relevantních zákonů majících vliv na výši GPG poukazují jeho autoři a autorky (viz Bryson a spol., 2000) na to, že GPG představuje komplexní problém, který vyžaduje komplexní řešení (jak na to upozorňují při řešení této problematiky i v Kanadě, konkrétně v provincii Ontario). Jiné badatelky či badatelé nicméně problematiku snižování GPG dávali do širšího kontextu (např. Rubery a Grimshaw, 2015), když zdůrazňovali, že GPG ve Velké Británii byl v minulosti ovlivněn hlavně evropským právem – zejména v otázce rovného odměňování (viz princip stejné odměny za práci stejné hodnoty, který VB dlouho ignorovala a váhala zavést do svého právního systému), ale i v zastoupení žen ve správních radách společností, stejně jako v otázce kombinace práce a rodiny (viz zejména sdílení rodičovské).

Jestliže právní rámec EU zaměřený na řešení problematiky rovnosti žen a mužů podnítil některé progresivní reformy ve Spojeném království promítající se i do legislativy týkající se snižování GPG, pak odchod VB z EU představuje potenciální hrozbu v této oblasti. Mízi tím totiž 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 rovněž problematiku rovného odměňování.

4. Opatření – reporting GPG

V roce 2017 bylo zákonem²⁷ zavedeno, že veřejné a soukromé/neziskové organizace s více jak 250 zaměstnanci musí v rozhodný den (tzv. snapshot date²⁸) reportovat každoročně stav GPG. V reportu organizace musejí vypočítat hodnotu GPG nebo další ukazatele rovnosti žen a mužů **následujícími 6 způsoby**.

- 1) Průměrný GPG (rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou/platem mužů a žen)
- 2) Medián GPG (rozdíl mezi mediánovou hodinovou mzdou/platem mužů a žen)
- 3) Průměr za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen (rozdíl mezi průměrnou mimořádnou odměnou mužů a žen)
- 4) Medián za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen (rozdíl mezi mediánovou mimořádnou odměnou mužů a žen)
- 5) Poměr mimořádných odměn (podíl mužů a žen, kterým byly vyplaceny mimořádné odměny v daném období)
- 6) Mzdová pásma – kvartily (podíl mužů a žen ve 4 kvartilech, tj. v nižším, nižším středním, vyšším středním a nejvyšším mzdovém pásmu)

Uvedené ukazatele mají větší vypovídající hodnotu za danou organizaci, jsou-li dávány do vzájemného vztahu (např. podíl žen/mužů v jednotlivých mzdových pásmech a jejich vliv na průměrný GPG).

Zákon o rovnosti vymezuje mírně odlišné povinnosti pro veřejnou a soukromou sféru – rozhodný den je pro obě sféry jiný a určité rozdíly jsou také v sankcích nebo krocích, které mohou být směřovány k organizacím, které reporting nedodaly (více viz odd. F - Sankce). Zároveň organizace veřejné správy s více jak 150 zaměstnanci měly již od roku 2011²⁹ povinnost informovat nejen o genderové diverzitě na pracovišti a zohlednit v rozhodovacích procesech to, jak jejich opatření a postupy mohou rozdílně ovlivnit zaměstnance a zaměstnankyně podle zákonem stanovených kritérií. Těmi jsou věk, postižení, změna pohlaví, manželství a partnerství, těhotenství a mateřství, rasa či etnicita, pohlaví, sexuální orientace, víra.³⁰ Na jejich základě nesmí docházet ke znevýhodnění nebo diskriminaci, a tak tato kritéria vstupují do hodnocení postupů a opatření k dosažení rovnosti a diverzity ve firmě či organizaci. Cílem daného zákona je zvýšení transparentnosti v rozhodovacích procesech a podpora (nejen genderové) rovnosti. Veřejné organizace tak mají povinnost každý rok reportovat o tom, jak: a) eliminují nebo chtějí eliminovat diskriminaci, sexuální obtěžování apod., b) podporují rovné příležitosti mezi různými skupinami zaměstnaných, c) podporují dobré vztahy na pracovišti. Kromě toho musejí veřejné organizace každé 4 roky definovat cíle, jichž chtějí dosáhnout s ohledem na rovné příležitosti (nejen žen a mužů) a kroky, které povedou k jejich naplnění.

Od roku 2017 musí veřejné organizace také připravit reporting GPG – jde o rozšíření povinností pro veřejné organizace, které doposud publikovaly především informace o dosažení diverzity na pracovišti a o dodržování rovných příležitostí. Údaje o GPG byly sice doporučeny k evidenci už od r. 2011, ale nešlo o povinnost, ta vznikla až v roce 2017. Mezi relevantní veřejné organizace patří dle zákona státní útvary, ozbrojené síly, místní/lokální úřady, univerzity a většina škol.

²⁷ Nařízení zákona o rovnosti z roku 2010 (Specifické povinnosti a orgány veřejné správy) z roku 2017) (The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017) a Nařízení zákona o rovnosti z roku 2010 (Informace o rozdílech v odměňování žen a mužů) (The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017).

²⁸ Rozhodný den je pro veřejný sektor 31. 3. a pro soukromý/neziskový sektor 5.4. daného roku. Od tohoto dne se rozhoduje, zda se zákon o povinnosti reportovat vztahuje na danou firmu a za rok od toho data musí být report v požadované formě a s požadovanými proměnnými k dispozici.

²⁹ Dle zákona Zákon o rovnosti z roku 2010, povinnosti v oblasti rovnosti, sekce 149 (The Equality Act 2010, Equality Duty, Section 149).

³⁰ Zákon neukládá povinnost veškeré tyto charakteristiky pracujících znát a evidovat, a to především v situaci, kdy jsou dostupné z jiných zdrojů (statistik, šetření apod.).

Tabulka č. 1 sumarizuje požadavky reportingu GPG, doporučená témata, která by v reportingu mohla být diskutována a sankce, které je možné uvalit na firmy, které nedodaly včas, nebo vůbec reporting GPG. Některé položky tabulky jsou pod ní rozpracovány do většího detailu:

Tabulka 1 – Reporting GPG

Reporting gender pay gap	
6 oblastí, které musí reporting obsahovat / způsoby výpočtu GPG	1) Průměrný GPG, 2) Medián GPG, 3) Průměr za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen, 4) Medián za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen, 5) Poměr mimořádných odměn, 6) Mzdová pásma – kvartily. Více viz 6 výpočtů GPG a dalších ukazatelů rovnosti žen a mužů
Kdo je do reportingu zahrnut	Všichni zaměstnaní bez rozdílu smluv (klasické zaměstnanecké smlouvy, dohody, OSVČ, agenturní zaměstnanci a zaměstnankyně i stážisté a stážistky), zaměstnaní na plné i částečné úvazky. Důležitá není doba trvání pracovní smlouvy. Více viz odd. A
Rozdělení zaměstnaných do skupin s plnou a zkrácenou mzdou – základ pro výpočet 6 stanovených hodnot GPG	Pokud má firma 250 zaměstnaných a více před samotným výpočtem průměru a mediánu GPG apod. (viz výše body 1-6) musí sestavit seznam tzv. relevantních zaměstnaných (relevant employees), kam spadají všichni zaměstnaní, kteří mají smlouvu s danou firmou (pracovní, dohodu, OSVČ, stáž apod.), a to bez ohledu na výši jejich úvazku nebo délku trvání jejich smlouvy s danou firmou. Z tohoto celkového seznamu všech zaměstnaných ve firmě musejí být vyčleněni relevantní zaměstnaní s plnou mzdou (<i>full – pay relevant employees</i>), tj. zaměstnaní, kteří nemají zkrácenou mzdu z důvodu dovolené, RD/MD apod. Z každé skupiny jsou následně počítány jen některé povinné výpočty z bodů 1-6 . Více viz odd. B
Proměnné, jež mají být evidovány zaměstnavatelem a jsou součástí výpočtů GPG	Zaměstnavatelé mají povinnost evidovat proměnné, které následně využijí pro výpočet GPG (popsaných v bodech 1-6) a to základní mzda/plat, příspěvky (platby za nadstandardní práci, příspěvky na auto, bydlení, náborové příspěvky apod.), nárazová práce, dovolená, mimořádné odměny. Více viz odd. C
Způsoby prezentace reportingu GPG	Zaměstnavatel má povinnost k rozhodnému datu nahrát reporting GPG na webovou stránku zřízenou Vládním úřadem pro rovné zacházení (<i>Government Equalities Office</i>), kde je aplikace, která provází jednotlivými kroky až po úplné nahrání reportingu GPG. Více viz odd. D
Dobrovolná ale doporučená témata v reportingu GPG	Mimo 6 výpočtů GPG (body 1-6) mohou zaměstnavatelé v reportingu dobrovolně diskutovat další témata spojená s rovností žen a mužů na daném pracovišti. Jedná se např. o popis kontextu genderové diverzity a rovnosti žen a mužů na pracovišti nebo komunikační plán výstupů reportingu GPG. Více viz odd. E
Sankce za nedodržení termínu / stanovených oblastí reportingu GPG	Dozor na zákonné požadavky na reporting GPG a případné uvalení sankcí je v gesci Komise pro rovnost a lidská práva (<i>Equality and Human Rights Commission</i>). V první fázi komise obešla zaměstnavatele s dotazem o vysvětlení a dohodne se na novém termínu, do kdy budou nedostatky odstraněny. Pokud zaměstnavatel neodpovídá, není navržen nový termín nebo nedostatky nejsou odstraněny, pak může komise zahájit vyšetřování. Pokud je závěrem vyšetřování porušení zákona o povinném reportingu GPG, mohou být firmě uloženy další požadavky (např. vytvoření akčního plánu rovnosti žen a mužů), anebo je možné uložit zaměstnavateli pokutu, jejíž maximální výše není ale v zákoně uvedena. Více viz odd. F

Odd. A – Zaměstnanci a zaměstnankyně zahrnutí do reportingu

Dle zákona se povinnost reportingu pro veřejné a soukromé/neziskové organizace týká těch firem, které v rozhodný den mají více jak 250 zaměstnanců a zaměstnankyň a které mají všechny nebo většinu pracovní síly ve Velké Británii. Pokud má firma jednu hlavní a další dceřiné společnosti, pak každá firma reportuje o GPG sama za sebe³¹.

³¹ Povinnost reportovat GPG se netýká firem, které byly založeny a působí v zámoří a v Británii zaměstnávají jen malé procento pracujících anebo dceřiných firem, které mají méně než 250 zaměstnaných. Je ale doporučeno, aby společnosti mající jednu hlavní a další dceřiné firmy, dávaly report nejen za firmy, které mají povinnost report připravit (tj. mají 250 a více zaměstnaných), ale i za ty, které mají méně než 250 zaměstnaných.

Do 250 zaměstnaných se počítají téměř všichni, bez rozdílu smluv (ti, co mají klasickou zaměstnaneckou smlouvu, agenturní pracovníci a pracovníci, tzv. dohodáři a dohodárky, učni a učnice, stážisti a stážistky, a dokonce i ti, kteří firmě fakturují a jsou OSVČ). Reporting nepočítá pouze s plnými úvazky, ale i částečnými, tzn., že osoba pracující na částečný úvazek je počítána jako 1 zaměstnaný, pokud 2 osoby sdílejí jedno pracovní místo, jsou počítány jako 2 zaměstnaní apod. Zákon pamatuje také na situace, kdy ve firmě fluktuuje počet zaměstnaných kolem 250. Pokud v rozhodný den má firma méně jak 250 zaměstnaných ale ředitelka nebo ředitelka očekává, že počet zaměstnaných během roku vzroste, je doporučeno report udělat a připravit se na další rok, kdy to již bude povinné.

Specifickou skupinu tvoří agenturní pracovníci a pracovníci. Firma, pro kterou pracují, by měla evidovat veškeré údaje, které požaduje zákon, reportuje za ně však agenturní firma. Firma, kde agenturní zaměstnanci a zaměstnankyně pracují, však může agentuře poskytnout veškeré údaje, které o zaměstnanci nebo zaměstnankyni má.

Pokud pro firmu v daném roce pracoval jedinec jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) nebo pro firmu někdo vykonal určitou práci jednorázově, pak se oba jedinci počítají do celkového počtu zaměstnaných osob, musí být do reportu zahrnuti a firma o nich musí evidovat všechny požadované údaje. Musí tak evidovat a zahrnout do reportu i ty, kteří od rozhodného dne odpracovali pro firmu např. jednu hodinu nebo pro ni začali pracovat krátce před rozhodným dnem (délka práce pro firmu nebo objem vykonané práce nehrají roli). Totéž platí o učních a učnicích či stážistech a stážistkách.

Další specifickou skupinu tvoří zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří jsou vysláni z firmy sídlící ve Velké Británii na delší dobu do zahraničí, kde následně pracují. Rozhodující je to, zda pracují pro firmu založenou v Británii, mají s touto firmou smlouvu a podléhají daňovým zákonům Velké Británie - v tomto případě musejí být do reportu zahrnuti³²

Odd. B – Rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň na skupinu relevantní zaměstnaní a relevantní zaměstnaní s plnou mzdou

Jako první krok³³ musí každý zaměstnavatel sestavit seznam tzv. relevantních zaměstnaných (*relevant employees*) neboli těch, kteří jsou v rozhodném dni zaměstnaní u firmy. Patří sem všichni, kteří v daném období měli jakýkoliv kontrakt (bez ohledu na délku nebo formu pracovní smlouvy nebo výši úvazku) s firmou (viz **odd. A**, kde je celkový seznam všech, kteří jsou do reportingu zahrnuti). Tato skupina je vyloučena z výpočtů GPG v **bodech 1, 2 a 6**³⁴ (naopak je zahrnuta do výpočtů **bodů 3, 4 a 5**³⁵). Z tohoto seznamu relevantních zaměstnaných vychází tzv. relevantní zaměstnaní s plnou mzdou (*relevant full-pay employees*). Jde o zaměstnané, kteří jsou v daném roce ve firmě skutečně zaměstnaní a mají plnou mzdu či plat, které nejsou zkráceny z důvodů jakékoliv formy „dovolené“ (dovolená, MD/RD, sick day, sabbatical, studijní volno apod.). Pokud jsou z těchto důvodů mzda či plat zaměstnaného zkráceny, nejsou tyto zaměstnaní započítáni mezi relevantní zaměstnané s plnou mzdou, ale pouze do relevantních zaměstnaných. Zkrácení mzdy se netýká těch, kteří využívají jakoukoliv formu flexibilizace práce

³² Do reportu mohou být dobrovolně zahrnuti i ti, kteří pracují pro stejnou firmu v zámoří, ale mají zaměstnaneckou smlouvu s firmou v jiné zemi, podléhají jejím daňovým zákonům apod.

³³ Detailní popis relevantních zaměstnaných a relevantních zaměstnaných s plnou mzdou zde: <https://www.gov.uk/guidance/the-gender-pay-gap-data-you-must-gather#task-1>

³⁴ Pro skupinu relevantních zaměstnaných není povinné vypočítat (1) průměrný GPG (rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou/platem mužů a žen); (2) medián GPG (rozdíl mezi mediánovou hodinovou mzdou/platem mužů a žen) a (6) podíl mužů a žen ve 4 kvartilech, tj. v nižším, nižším středním, vyšším středním a nejvyšším mzdovém pásmu.

³⁵ Naopak pro skupinu relevantních zaměstnaných je povinné vypočítat (3) průměr za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen (rozdíl mezi průměrnou mimořádnou odměnou mužů a žen); (4) medián za rozdíly v mimořádných odměnách mužů a žen (rozdíl mezi mediánovou mimořádnou odměnou mužů a žen) a (5) poměr mimořádných odměn (podíl mužů a žen, kterým byly vyplaceny mimořádné odměny v daném období).

(zkrácené úvazky, sdílené pracovní místo apod.), protože tyto zaměstnanci a zaměstnankyně obdrží plnou mzdu, kterou mají stanovenou ve smlouvě pro daný typ úvazku nebo formy práce. V obou skupinách zaměstnaných musí být provedeno třídění dle pohlaví předtím, než budou provedeny výpočty GPG v 6 stanovených oblastech.

Odd. C - Proměnné, které musejí zaměstnavatelé evidovat a uvádět v reportingu GPG

Zaměstnavatelé jsou povinni evidovat následující proměnné: základní mzda/plat, příspěvky (platby za nadstandardní práci, příspěvky na auto, bydlení, náborové příspěvky apod.), nárazová práce, **dovolená**, mimořádné odměny. Tyto proměnné je nutné evidovat k výpočtům GPG **ve všech 6 požadovaných bodech** a zároveň k tomu, aby mohl být sestaven seznam relevantních zaměstnaných a těch s plnou mzdou (tj. kteří jí nemají zkrácenou z důvodu jakékoliv formy „dovolené“). Zaměstnavatelé mohou evidovat další proměnné, které ale nezahrnují do výpočtu GPG. Jedná se o příplatky za přesčas (i další finance, které si během této doby zaměstnaná osoba vydělala), odstupné nebo jakákoliv finanční kompenzace za ukončení pracovního poměru, proplacení dovolené (v případě jejího nevyčerpání), jakékoliv splátky oprávněných výdajů zaměstnané/ho, věcné výhody, bezúročné půjčky.

Nyní se detailněji podíváme na to, z jakých proměnných jsou vypočítány hodnoty GPG popsané v úvodu v bodech **1 až 6**, popř. které proměnné nebo zaměstnaní jsou do výpočtu zahrnuti:

- Průměrný a mediánový GPG (tj. rozdíl v hodinových průměrných/mediánových výdělích mužů a žen) je počítán pouze pro ty, kteří mají plnou mzdu či plat (**bod 1 a 2**). Aby mohl být evidován hodinový průměrný/mediánový výdělek žen a mužů musí zaměstnavatel evidovat týdenní pracovní dobu,³⁶ ze které následně spočítá hodinový průměr/medián.³⁷
- Průměrný a mediánový GPG u mimořádných odměn a výpočet podílu mužů/žen, kterým byly vypláceny mimořádné odměny (**body 3, 4 a 5**). Tyto výpočty musejí být provedeny pro obě skupiny zaměstnaných (tj. s plnou i zkrácenou mzdou či platem).³⁸ Do mimořádné odměny jsou zahrnuty všechny finanční kompenzace získané za: podíl na zisku, produktivitu, výkon, pobídku, účast v komisi, za dlouhodobou službu v podobě peněz (nikoli dárů apod.), jednorázové bonusy. Patří sem také veškeré mimořádné odměny formou hotovosti, poukázky, cenných papírů, opcí, podílu na cenných papírech.³⁹
- Podíl mužů a žen ve mzdových či platových pásmech (kvartilech) (**bod 6**) – vypočítáno pouze pro zaměstnané s plnou mzdou; zaměstnavatel si nejprve seřadí sestupně všechny zaměstnané podle výše hodinového výdělku (součet základního výdělku a mimořádné odměny), poté je rozdělí do 4 skupin (kvartilů) a to tak, aby v každé skupině bylo rovnoměrné zastoupení mužů a žen a poté se vypočte podíl mužů a žen v jednotlivých kvartilech (mzdových pásmech).⁴⁰

³⁶ Více o výpočtu hodinové mzdy zde: <https://www.gov.uk/guidance/the-gender-pay-gap-data-you-must-gather#task-4-weekly-working-hours>

³⁷ Do evidence pracovní doby nejsou zahrnuty přesčasy, tj. hodiny odpracované nad rámec standardní pracovní doby. Problém může nastat u těch, kteří mají nepravidelnou pracovní dobu (protože výpočty GPG stojí na odpracovaných hodinách za týden, z čehož se počítá hodinová průměrná/mediánová mzda/plat) – pak musí zaměstnavatel vypočítat průměr za 12 týdnů a tím vydělit celkový počet odpracovaných hodin daného člověka (bez hodin za přesčas). Další problém u této evidence jsou lidé, kteří do data reportu nepracovali u firmy více jak 12 týdnů anebo ti, kteří povýšili (tj. změnili pracovní pozici a také hodinovou mzdu/plat) – je nutné se inspirovat i jiných pracujících, kteří pracují více jak 12 týdnů, vzít průměr za kratší období a v případě povýšeného pracujících vzít průměry za obě pozice. c

³⁸ U relevantních zaměstnaných je evidence mimořádných odměn využita pro výpočet průměru a mediánu tzv. bonus pay gap a pro výpočet procenta mužů a žen pobírajících mimořádné odměny. U relevantních zaměstnaných s plnou mzdou je evidence mimořádných odměn použita dále i k výpočtu jejich hodinové mzdy/platu.

³⁹ Do mimořádných odměn nepatří příplatky za práci přesčas (ani další finance, které si během této doby zaměstnaný vydělal), odstupné nebo jakákoliv finanční kompenzace za ukončení pracovního poměru, proplacení dovolené, půjčky poskytované zaměstnavatelem, věcné výhody a mimořádné odměny, které nebyly vyplaceny během sledovaného období.

⁴⁰ Pro rozdělení do kvartilů je nutné mít nejprve seznam zaměstnaných s plnou mzdou seřazených od nejvyšší hodinové mzdy/platu po ty nejnižší. Následně rozdělené do 4 skupin je dle pokynů zákona na každém zaměstnavateli – v jednotlivých kvartilech však musí být cca stejný počet žen a mužů. Podíl mužů/žen v daném kvartilu je vypočítán tak, že se vydělí celkový počet zaměstnaných mužů (nebo žen) s plnou mzdou v daném kvartilu celkovým počtem všech zaměstnaných (mužů i žen dohromady) v daném kvartilu a následně je číslo vynásobeno 100. Viz: <https://www.gov.uk/guidance/making-your-gender-pay-gap-calculations#calculating-the-percentage-of-men-and-women-in-each-hourly-pay-quarter>

Na webových stránkách gov.uk, kde jsou podrobné materiály a odkazy pro personalisty a personalistky, kteří mají na starost přípravu reportingu, nebo také na stránkách sdružení HR manažerů a manažerek Certifikovaného institutu personálního rozvoje (*Chartered Institute of Personnel and Development – CIPD*)⁴¹ jsou publikovány informační brožury, kde jsou uvedeny přínosy reportingu GPG a sledování hodnot GPG i rovnosti mužů a žen ve firmách. Jsou tak ukázány nemalé výhody, které s sebou evidence GPG nese, stejně jako negativa, pokud firma hodnotu GPG dlouhodobě nesleduje. Jsou zde zmíněny např. ekonomické dopady, jako je ztráta nebo plýtvání pracovním potenciálem v období, kdy pracovní populace stárne, nebo je upozorněno na nízké procento žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a na pozitivní dopady diverzity v rozhodovacích pozicích. Zároveň jsou zde detailněji popsány nástroje a opatření, kterými mohou zaměstnavatelé snížit GPG, zvýšit diverzitu apod. To je zvláště důležité, pokud zaměstnavatelé prozatím mají povinnosti pouze reportovat GPG, ale nemusejí realizovat žádné kroky vedoucí ke snížení GPG.

Odd. D – Způsoby prezentace reportingu GPG – jednotlivé kroky a náležitosti

Každý zaměstnavatel musí nahrát reporting na stránku zřízenou Vládním úřadem pro rovné zacházení (*Government Equalities Office*),⁴² kde je připravené webová aplikace, která zaměstnavatele provede vyplněním požadovaných údajů o firmě až po samotné nahrání reportu GPG. Reporty soukromých a neziskových firem musí navíc obsahovat potvrzení správnosti výsledků podepsané tzv. kontaktní osobou (ředitelem či ředitelkou nebo někým ve vedoucí pozici s jeho/jejím jménem a pracovním zařazením) pro případné dotazy od Komise pro rovnost a lidská práva (*Equality and Human Rights Commission – EHRC*).⁴³ Ta dozoruje dodržování termínů pro podání reportů, jejich správnost a uděluje sankce.

Všechny reporty GPG jsou následně veřejně dostupné na stránce Servis GPG (*Gender Pay Gap Service*).⁴⁴ Zde je také možné vyhledat a porovnat reporty GPG napříč různými zaměstnavateli podle velikosti nebo sektoru. Výsledná komparace má podobu tabulky, kde jsou uvedeny informace jako název firmy, obor, velikost, roky, ve kterých firma podávala reporty a další indikátory jako medián a průměr GPG, GPG mimořádných odměn apod. Tento web také pomáhá s kontrolou správnosti reportingu GPG a rovnou oznámí, pokud je report dodán pozdě, kdy existuje možnost uvést důvody pozdního dodání.

Všechny soukromé i veřejné firmy musí také publikovat reporty na webových stránkách své firmy, na nichž musí být umístěny po dobu tří let. Reporty musejí být veřejně dostupné především pro zaměstnance a zaměstnankyně dané firmy či organizace.

Odd. E – Dobrovolná, ale doporučená témata do reportingu GPG

Zaměstnavatelům je doporučeno,⁴⁵ aby součástí reportu GPG byl tzv. narrative, což je popis kontextu, vyjasnění a vysvětlení fungování organizačních procesů v kontextu rovnosti žen a mužů v dané firmě. Nepovinné, ale důrazně doporučené, je také vytvoření jednostránkového komunikačního plánu. Jeho cílem je definování způsobu komunikace určitých oblastí rovných příležitostí a rovnosti výdělků mužů a žen směrem k zaměstnaným ve firmě a k vedení firmy (umístění reportu na firemní web, zřízení speciální záložky na firemním webu) nebo směrem k veřejnosti. Dále je doporučeno uvést v reportu cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a kdy a jak jich chce firma do-

sáhnout; zodpovědné osoby za jejich realizaci anebo vymezení klíčových oblastí rovných příležitostí, na které se firma zaměří (jako je povyšování a kariérní růst, mzdový/platový systém, systém mimořádných odměn apod.).⁴⁶

Odd. F – Sankce za nedodržení termínu pro podání reportu nebo absence definovaných oblastí reportu (body 1–6)

Dodržení zákona stanovujícího požadavky na reporting GPG (termín dodání, způsob dodání nebo uvedení stanovených výpočtů GPG) je v gesci Komise pro rovnost a lidská práva (*Equality and Human Rights Commission – dále jen EHRC*). Pokud některá ze soukromých nebo veřejných firem nedodá v rozhodný den report, pak komise nejprve obejde tyto firmy s upozorněním o dodání reportu, a zároveň zveřejní jména všech firem, které report neumístily na svém webu.

Pokud je firma obeslána komisí, zpravidla první fáze nápravy je o dohodě mezi EHRC a zaměstnavatelem, který report nedodal, o tom, proč tak neučinil a do kdy tuto skutečnost napraví. Prvním krokem zpravidla bývá upozornění komise na nedodání podkladů a reportu, stanovení nového termínu (zpravidla 28 dnů od původního data dodání), do kdy může zaměstnavatel dodat report. V následujícím roce je tato firma jednou z těch, kde se ihned po rozhodném dni kontroluje, zdali tak učinila. Pokud zaměstnavatel nevyhoví upozornění komise, EHRC má možnost provést vyšetřování dle par. 20, odd. Vyšetřování (*Section 20 – Investigation, The Equality Act 2010*), zda jde skutečně o protiprávní akt (tzv. porušení nařízení o oznamování rozdílů v odměňování žen a mužů) a může tak:

- poskytnout další lhůtu 14 dnů pro přípravu prohlášení od právního zástupce zaměstnavatele ohledně dané situace,
- stanovit nový termín pro dodání,
- shromažďovat důkazy a analyzovat danou situaci,
- zprávu, která vznikla na základě šetření EHRC, předat zaměstnavateli, který má následně 28denní lhůtu na vyjádření⁴⁷.

Pokud požadovaný dokument EHRC neobdrží ve vymezené době, obrátí se na soud a zaměstnavatel má 6 týdnů na odvolání. Pokud soud vydá příkazem dodání reportu, ale přesto nebude dodán EHRC anebo nebude poskytnuto vyjádření s dostatečnou omluvou, může být uložena zaměstnavateli pokuta 5. stupně, jejíž výše není ale stanovena.⁴⁸

V případě veřejných organizací jsou následné kroky po nedodání reportu mírně odlišné. Na veřejný sektor se však vztahují i další paragrafy o oznamovacích povinnostech veřejného sektoru (viz par. 31 a 32), Zákon specificky v par. 31 (tj. posouzení povinností veřejného sektoru / *Section 31 – Public Sector Duty Assessment, Equality Act 2006*) a par. 32 (tj. oznámení o dodržování povinností veřejného sektoru / *Section 32 – Public Sector Duty Compliance Notice, Equality Act 2006*) ukládá veřejným organizacím povinnost reportovat GPG (i výše zmíněné údaje jako je stav diverzity na pracovišti apod.). V případě nedodání reportu může EHRC postupovat jako v případě soukromého zaměstnavatele (viz kroky a) až d), a vyzve instituci, aby představila jednotlivé kroky, jak zákonnou povinnost naplní. Pokud se tak nestane, může se EHRC obrátit na soud. Par. 32 veřejné organizaci však umožňuje sjednání dohody o naplnění zákonné povinnosti reportingu, než dojde k finančním sankcím (takovou možnost soukromé firmy nemají).⁴⁹

⁴¹ Jde o sdružení lidí pracujících v HR a personalistice, která dlouhodobě publikuje materiály o povinnostech reportingu, vytvořila poradnu pro zaměstnavatele a HR apod. Viz: <https://www.cipd.co.uk/>

⁴² Zde: <https://www.gov.uk/guidance/report-your-gender-pay-gap-data>

⁴³ Více viz níže nebo <https://www.equalityhumanrights.com/en>

⁴⁴ Dostupné zde: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

⁴⁵ Wild, S. 2021. *Gender pay gap reporting. How to calculate, communicate and publish your gender pay gap*. CIPD.

⁴⁶ Viz např. <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/actions-to-close-the-gap/effective-actions>

⁴⁷ Dále má EHRC možnost oznámit protiprávního jednání par. 21, odd. oznámení o protiprávním jednání (*Section 21 – Unlawful Act Notices, The Equality Act 2010*) a požadovat akční plán dle par. 22, odd. Akční plán (*Section 22 – Action Plans, The Equality Act 2010*). Pokud bude mít EHRC dojem, že nedošlo k nápravě podle dle par. 20 o vyšetřování, může podat oznámení o protiprávním jednání a zadat zaměstnavateli požadavek na přípravu draftu akčního plánu do 14 dnů, kde stanoví, jak napraví porušení zákona o povinném reportování a jaké kroky učiní v budoucnu jako prevenci.

⁴⁸ Wild, S. 2021. *Gender pay gap reporting. How to calculate, communicate and publish your gender pay gap*. CIPD.

⁴⁹ Wild, S. 2021. *Gender pay gap reporting. How to calculate, communicate and publish your gender pay gap*. CIPD.

4. 1 Reporting v období pandemie COVID-19

V roce 2021 vyšla na stránkách Certifikovaného institutu personálního rozvoje (*Chartered Institute of Personnel and Development* – CIPD) publikace, která reflektuje dopady pandemie a vládních opatření a to, jak mohly ovlivnit procesy odměňování ve firmách a jak mohou dopady pandemie firmy promítnout do svých reportů. Jedním z opatření, jak britská vláda eliminuje dopady pandemie na zaměstnavatele, je prodloužení lhůty dodání reportů pro rok 2021 pro všechny firmy do 5. října v roce 2022. Zaměstnavatelům jsou dále doporučeny různé strategie, jak vykazovat v reportech dopad pandemie (viz např. publikace CIPD *Gender pay gap reporting and the COVID-19 pandemic* za rok 2022).⁵⁰ V tomto dokumentu je doporučeno, aby využily tzv. narrative, tedy aby do úvodu reportu popsaly stav firmy, procesy a způsoby odměňování i změny v oblasti personální nebo mzdové/platové politiky, ke kterým došlo v důsledku pandemie a dále pak ukázat, které skupiny pracujících jsou nejohroženější na trhu práce apod. Publikace apeluje pozitivně na zaměstnavatele, aby report udělali i v této nelehké době, kdy často řeší jiné úkoly; jsou zde popsány také důvody, proč report zpracovávat právě nyní (především s ohledem na rovné šance žen). V publikaci jsou rovněž vysvětleny dopady některých pandemických opatření, která měly větší vliv na ženy (např. uzavření škol a školek a s tím související jejich větší podíl na péči o rodinu a děti) a mohla ovlivnit pozici žen na trhu práce, tj. jejich pracovní možnosti a příležitosti. CIPD se na svých stránkách věnuje i zdravotním a psychickým dopadům pandemie COVID-19 na zaměstnané a upozorňuje tak na problémy s pracovním přetížením nebo přetížením v důsledku zátěže kombinace práce a rodiny. Vybízí proto zaměstnavatele, aby brali v potaz jak pečující závazky, které v době pandemie narostly, tak psychické problémy zaměstnaných, které jsou výsledkem omezených sociálních kontaktů apod.⁵¹

4. 2 Další možnosti a výzvy reportingu – co evidovat dál?

Do budoucna se uvažuje, že se reporting rozšíří také o evidenci etnicity a její vliv na GPG v dané organizaci. Za rok 2020 mohly firmy dobrovolně rozšířit svůj report o tzv. ethnicity gender pay gap. Již nyní ale firmy i političtí představitelé a představitelky narážejí na problémy s anonymizací údajů a sběru dat o zaměstnaných a jejich etnicitě, nebo na rozmanitost etnických skupin žijících ve Velké Británii a jejich chybnému (statistickému?) shlukování do větších etnických celků pro potřeby reportingu. Na stránkách CIPD, které reprezentuje sdružení profesionálů a profesionálek v oblasti HR a lidských zdrojů, je dostupný manuál pro reporting *ethnicity gender pay gap*.⁵²

V jednání je změna zákona, která by stanovila, že by se povinný reporting GPG týkal firem s méně jak 250 zaměstnanými. A dokonce se zvažuje povinné reportování, evidence např. mateřské/rodičovské a dalších forem absencí. Pro lepší využití dat o GPG dané firmy se jedná také o tom, že by některá data a údaje za GPG byla součástí každoročních výročních zpráv – to by znamenalo možnost zahrnutí těchto údajů do případného auditu a možnost kontroly či případného postihu. Doposud totiž mohly být tyto údaje vydány jako samostatný dokument, který nebyl nutně předkládán ke kontrole v případě auditu, pokud tak nežádal samotný auditorův tým.⁵³

V současnosti dokonce některé firmy dobrovolně publikují další analýzy GPG, které nejsou povinné a zatím ani nebyly ve větší míře řešeny na politické úrovni - jedná např. o evidenci tzv. class gender pay gap / socio-eco-

nomic gender pay gap. Tyto ukazatele GPG informují o úrovni sociální mobility⁵⁴ uvnitř firmy. Některé firmy dokonce publikují údaje o tom, kolik vedoucích funkcí obsazují manuální pracovníci a pracovníce a jak tato skutečnost ovlivňuje mimo jiné i GPG. Některé firmy také publikují GPG rozdíl mezi pracujícími s/bez zdravotního nebo tělesného znevýhodnění. Tyto typy analýz byly zmíněny také na politické úrovni a je pravděpodobné, že se téma sociální mobility stane součástí politických snah o větší sociální diverzitu a rovnější pracovní prostředí.

⁵⁰ Publikace je dostupná zde: https://www.cipd.co.uk/Images/gender-pay-gap-reporting-guide_tcm18-107746.pdf

⁵¹ <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/supporting-mental-health-workplace-return#gref>

⁵² Manuál dostupný zde: https://www.cipd.co.uk/Images/cipd-ethnicity-pay-reporting-guide_tcm18-100551.pdf

⁵³ Wild, S. 2021. *Gender pay gap reporting. How to calculate, communicate and publish your gender pay gap*. CIPD.

⁵⁴ Obecně se sociální mobilitou označuje přesun jedince z jedné pozice na druhou. V kontextu firmy tak hovoříme o přesunu jedince z jedné pracovní pozice na druhou. Reporting GPG by se měl zaměřit především na kariérní růst a možnosti jedinců různého pohlaví, etnicity apod. získat lepší pracovní pozici a vyšší mzdu /plat.

5. Instituce

5.1 Vládní instituce

5.1.1 Vláda

Vláda je hlavním gestorem problematiky snižování nerovnosti ve výdělčích ve Velké Británii. Na webové stránce vlády jsou základní informace o GPG s odkazy na další relevantní weby, informační zdroje anebo i poradny k dané problematice.⁵⁵ Informační web zejména k otázce reportingu GPG spravuje a aktuální informace na něj dodává Vládní úřad pro rovné zacházení - Government Equalities Office (GEO)/ (více viz níže).

Na webové stránce vlády⁵⁶ je možné si porovnat GPG s ostatními firmami na základě průměrného rozdílu mezi muži a ženami z hlediska jejich hodinové sazby a bonusů anebo sledovat podíly (v %) mužů a žen s nejvyšším, středním, nejnižším zařazením v dané firmě či organizaci; lze si dokonce i porovnat data za různé zaměstnavatele podle jejich velikosti nebo dle sektoru/oboru. Web je zpracován přehledně a jednoduše, takže se dají zjistit nejen rozdíly v rámci firmy či oboru, ale i mezioborově (např. na základě jmen firem).

5.1.2 Vládní úřad pro rovné zacházení (Government Equalities Office / dále jako GEO)⁵⁷

Tento úřad se zabývá problematikou sociální rovnosti, včetně genderové, zaštiťuje problematiku GPG (připravuje různé podklady a návody, shromažďuje reporty za jednotlivé zaměstnavatele apod.). Úřad na svém webu průběžně aktualizuje informace ohledně GPG, včetně jeho reportingu - viz např. Hlášení rozdílů v odměňování žen a mužů: pokyny pro zaměstnavatele (Gender pay gap reporting: guidance for employers).⁵⁸ Vždy je zde přehledně uvedeno například to, koho se daná povinnost (např. reportovat GPG) týká, zdůvodnění této povinnosti pro dané zaměstnavatele (vč. toho, proč mají vyplňovat požadované materiály), kam mají zaslat vyplněný dokument (konkrétně zprávu/report o GPG), jaké má mít tato zpráva náležitosti apod. Součástí různých „návodů“ jsou také fungující odkazy na jiné potřebné dokumenty či další informace nebo návody, stejně jako kontakt na asistenci, pokud ji zaměstnavatelé potřebují. Na této stránce lze sledovat nejen aktuální GPG za danou firmu či organizaci, ale také vývoj GPG v čase, což zaměstnavatelům může napomoci identifikovat zdroj problému a nastavit efektivnější řešení pro odstranění GPG v následném období.

Úřad vydal „průvodce pro zaměstnavatele“, jak snižovat GPG, viz publikace nazvaná *Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů a zlepšení rovnosti žen a mužů v organizacích: Opatření pro zaměstnavatele založená na důkazech* (Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers).⁵⁹ V publikaci jsou shrnuty jak ověřené přístupy zaměstnavatelů vedoucí ke snižování nerovnosti ve vý-

dělčích, tak přístupy, které jsou „slibné“, ale je třeba je prověřit. Cílem publikace je poskytnout zaměstnavatelům informace, které mohou využít při tvorbě efektivnějších akčních plánů ke snižování GPG.

V rámci vládních struktur funguje Ministerstvo pro ženy a rovnost, v jehož čele stojí zpravidla ministryně (viz Minister for Women and Equalities).⁶⁰ Tato instituce má odpovědnost za řešení všech forem diskriminace se zvláštním důrazem na genderovou nerovnost. Do její gesce tedy patří i řešení problematiky mzdového či platového znevýhodnění žen na trhu práce.

5.1.3 Komise pro rovnost a lidská práva (The Equality and Human Rights Commission / EHRC)⁶¹

Jedná se o statutární mimorezortní orgán, který vznikl v roce 2006 (na základě Zákona o rovnosti / Equality Act). Cílem komise je prosazování a dodržování zásady rovných příležitostí a rovnosti žen a mužů. Profuluje se také jako odborná organizace, která má být kontaktním místem pro tvůrce politik, firmy i orgány veřejné správy.

Hlavním úkolem komise je prosazovat a dohlížet na antidiskriminační legislativu a za tímto účelem disponuje soudními a vynucovacími pravomocemi k prosazování rovnosti ve společnosti (včetně genderové, a tedy i rovnosti odměňování)⁶² a k ochraně lidských práv. Obsahem činnosti komise je:

- poskytovat informace a pomáhat tak lidem pochopit jejich práva a povinnosti a zlepšovat dodržování zákonů,
- ovlivňovat veřejné politiky využíváním jejich právního know-how, dat a poznatků z vlastních výzkumů včetně různých odborných analýz,
- hodnotit, resp. sledovat účinnost zákonů chránících práva lidí a zabezpečujících jejich rovnost,
- vymáhat dodržování zákonů využíváním donucovacích pravomocí k ochraně lidí před závažným a systémovým zneužíváním jejich práv,
- pomáhat zaměstnavatelům i jiným organizacím dodržovat standardy rovnosti a lidských práv.

Komise mimo jiné dohlíží nad tím, aby byl ve Velké Británii zaručen rovný přístup na trh práce a v zaměstnání se s pracujícími zacházelo spravedlivě. Podporuje jednotlivce, aby sami upozorňovali na případy, kdy se setkali s diskriminací a porušováním lidských práv v oblasti placené práce. Provádí ale také sama šetření a výzkum v oblasti své činnosti. Spolupracuje s příslušnými kontrolními orgány a dalšími organizacemi na řešení problematik, které má ve své gesci. Je základním kontaktním místem pro tvůrce politik, veřejné orgány a podniky v otázce dodržování zákonů týkajících se sociální rovnosti, rovných příležitostí a lidských práv. Apeluje na zaměstnavatele, zejména z veřejného sektoru, aby sdíleli dobré praxe v této oblasti.

EHRC dohlíží na dodání reportů nejen k GPG příslušnými zaměstnavateli i na kvalitu jejich zpracování. V případě, že zaměstnavatel report nedodal anebo jej neposlal v požadovaném termínu, EHRC žádá o soudní příkaz, aby se zjistil důvod porušení povinnosti. Pokud se prokáže, že se jedná o nedbalost ze strany zaměstnavatele, pak je to klasifikováno jako trestný čin, který je následně sankcionovatelný neomezenou pokutou. Nicméně tvrdým sankcím předchází celá řada kroků, které je možné vůči firmám využít (viz výše kap. Sankce za nedodržení termínu nebo za nedodání reportu).

⁵⁵ <https://www.gov.uk/search/all?keywords=Reducing+the+gender+pay+gap+and+improving+gender+equality+in+organisation-s%3A+Evidence-based+actions+for+employers&order=relevance>

⁵⁶ <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

⁵⁷ <https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>

⁵⁸ <https://www.gov.uk/search/all?keywords=Gender%20pay%20gap%20reporting:%20guidance%20for%20employers&order=relevance>

⁵⁹ https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf

⁶⁰ <https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-women-and-equalities--3>

⁶¹ <https://www.equalityhumanrights.com/en>

⁶² <https://www.equalityhumanrights.com/en/pay-gaps>

5.1.4 Soudní systém: zaměstnanecký soud (Employment Tribunal)

Tento typ soudu představuje nezávislý veřejný orgán, který má kořeny v 60. letech minulého století. V průběhu let se tento typ soudů/soudnictví posunul z okrajové role do ústřední role v britských pracovněprávních vztazích – počet případů, které tyto soudy řešily, vzrostl, rozšířily se i jejich kompetence a právní regulace nahradila dřívější kolektivní regulaci. Tato změna nastala v důsledku snížené ochoty či schopnosti řešit pracovně právní spory (včetně rovného odměňování) po linii jednání odborů se zaměstnavateli i v důsledku komplikovanosti legislativy a jejího uplatňování. Tento typ soudu se postupem času stal pro zaměstnané z mnoha důvodů méně dostupný: je administrativně komplikovanější (např. vyplňování formulářů při podání žaloby je náročnější), dražší (původně byly bezplatné, nyní se platí značné poplatky za podání žaloby i slyšení), pomalejší (v důsledku komplikované judikatury) a formálnější (nezasedají v nich již laičtí experti či expertky, původně z řad odborů) (Pollert, 2007).

Ve srovnání s jinými evropskými zeměmi je míra soudních sporů v této oblasti velmi vysoká a role odborů v tomto procesu poměrně významná. Nicméně někteří badatelé a badatelky poukazují na limity individuálních soudních sporů, v nichž se projevuje proměnlivá a omezená schopnost britských odborů prosazovat legislativu. Většina studií ukazuje, že podpora odborů je zásadní pro výsledek žaloby. Žalobci, resp. žalobkyně bez právního zastoupení mají nízkou úspěšnost při podání žaloby i slyšení u zaměstnaneckého soudu, což platí i pro odborově neorganizované pracující v porovnání s těmi organizovanými (Pollert, 2007).

5.2. Odbory

5.2.1 Rovnost ve výdělcích a odbory ve Velké Británii

Většina odborových svazů ve Velké Británii je členem největší britské odborové centrály TUC⁶³ (Trades Union Congress / Kongresu odborových svazů) založené již v roce 1867, případně dalších hlavních odborových centrál jako Scottish Trades Union Congress (Kongres skotských odborů) nebo Irish Congress of Trade Unions (Irský kongres odborů). Členská základna odborů v 80. a 90. letech prudce klesla, ze 13 milionů v roce 1979 na přibližně 7,3 milionů v roce 2000, a dokonce pod hranici 6 milionů v roce 2012 (poprvé od 40. let 20. stol.). Poté začalo členství v odborech opět stoupat a v roce 2019 dosáhlo 6,44 milionu. Podle průzkumu organizovaného Evropskou odborovou konfederací (ETUC) bylo ve Spojeném království na počátku minulého desetiletí v odborech zhruba 29 % pracujících, tedy méně než činil tehdejší průměr za EU.⁶⁴

Odborové svazy ve Velké Británii mají problematiku snižování nerovnosti ve výdělcích dlouhodobě ve své agendě a sehrávají v této oblasti klíčovou roli. V Británii existuje za daným účelem celá řada odborových aktivit zahrnujících třeba monitorování GPG v rámci jednotlivých odborových organizací, svazů a centrál; získávání agregovaných údajů podle pohlaví za firmy a organizace i celá odvětví a jejich analyzování; vytváření vzorových dohod o rovnosti ve výdělcích; vyjednávání se zaměstnavateli o transparentnosti ve výdělcích žen a mužů; přípravu a realizaci odborných školení a kurzů pro zástupce či zástupkyně odborů, kteří vyjednávají ohledně snižování nerovnosti ve výdělcích a mzdové/platové transparentnosti se zaměstnavatelem; mapování a prosazování dobrých praktik rovného odměňování, jako jsou audity rovného odměňování navázané na genderově neutrální programy hodnocení práce anebo komplexní posouzení stavu rovnosti ve firmách a organizacích; vedení kolektivních vyjednávání se zaměstnavateli s cílem zvyšovat výdělky a snižovat nerovnosti ve výdělcích; zastupování a asistence v soudních sporech ohledně rovného odměňování apod.

⁶³ Centrála TUC v r. 2021 sdružovala okolo 5,5 milionů pracujících ze 48 odborových svazů.

⁶⁴ Pillinger, J. 2014.

ktivních vyjednávání se zaměstnavateli s cílem zvyšovat výdělky a snižovat nerovnosti ve výdělcích; zastupování a asistence v soudních sporech ohledně rovného odměňování apod.

5.2.2 Odbory a kolektivní vyjednávání v otázce rovnosti ve výdělcích

Kolektivní vyjednávání je mnohými odbory považováno za klíč v boji za rovnost žen a představuje jeden z hlavních mechanismů pro snižování nerovnosti ve výdělcích ve Velké Británii. Nicméně charakter právních předpisů týkajících se rovnosti ve výdělcích (tj. v intenci individualismu a neoliberalismu) a nízká míra odborové organizovanosti vedou k tomu, že ve Spojeném království neexistuje účinná pobídka pro zaměstnavatele k tomu, aby jednali společně s odbory s cílem snížit genderové nerovnosti ve výdělcích. Mimo jiné i tyto vlivy vysvětlují, proč má tato země větší GPG než mnohé jiné evropské státy (kde je celkově větší důraz na rovnost a kde se kolektivní vyjednávání týká většiny pracujících).⁶⁵

Příklad Velké Británie, stejně jako i některých dalších zemí (Reegård 2011), ukazuje na význam kolektivního vyjednávání. Pokud dojde k jeho poklesu, jak tomu bylo třeba v období ekonomické krize odstartované v r. 2008, pak to přispívá k nárůstu nerovností ve výdělcích mezi muži a ženami, byť se nikdy nejedná o vliv jediný (Hacker 2011). Škrty, které v souvislosti s tehdejší ekonomickou krizí provedla britská vláda ve veřejném sektoru, se významně dotkly zejména ženské pracovní síly. Zaměstnanci a zaměstnankyně veřejného sektoru, včetně učitelů a učitelů ve školách, zažili v letech 2011 až 2012 zmrazení svých platů. Podle Odborového svazu učitelů a učitelů (NUT)⁶⁶ ale ani před rokem 2011 platy učitelů a učitelů nezohledňovaly dostatečně nárůst inflace.⁶⁷ Ve Spojeném království (ale i v jiných zemích) se prokázalo, že politiky zaměstnanosti, jež reagovaly na tehdejší ekonomickou krizi, měly tendenci být genderově předpojaté – zasáhly totiž negativně především sektory, v nichž pracovaly ženy (Leschke a Jepsen, 2011).

Některé odbory, resp. odborové svazy, vyvíjejí soustavně aktivity ke snižování nerovnosti ve výdělcích. Dohoda mezi sociálními partnery v rámci tzv. Agendy pro změnu (Agenda for Change)⁶⁸ vedla již před lety k zavedení nového systému odměňování v Národní zdravotní službě (NHS).⁶⁹ Nový systém byl postaven na rozsáhlém hodnocení pracovních míst a s nimi spojených mezd, což mělo za následek stanovení spravedlivějšího zařazení do mzdových tříd, férovější přístup k profesnímu rozvoji, k nastavení a ohodnocení pracovní doby apod. Dohoda o tzv. jednotném postavení (Single Status Agreement - podrobněji viz níže) pak měla vliv na přehodnocení nedostatečně placené a podhodnocené práce žen v odvětví péče.

⁶⁵ Pillinger, J. 2014.

⁶⁶ NUT (National Union of Teachers) byl Odborový svaz učitelů a učitelů v Anglii, Walesu, Normanských ostrovech a na ostrově Man. V roce 2017 spolu s Asociací učitelů a učitelů a přednášejících (Association of Teachers and Lecturers) vytvořil nový odborový svaz označovaný jako NEU (National Education Union, tj. Národní odborový svaz pracovníků školství), který čítá kolem půl milionů členek a členů (vyučujících, přednášejících i dalšího personálu škol včetně vysokých).

⁶⁷ Britská vláda v té době plánovala výrazné změny v odměňování učitelů a učitelů a jejich pracovních podmínkách, a to zavedením určování platů podle školy, což předznamenávalo větší dopady právě na učitelky, a tedy i mnohem větší genderovou nerovnost a diskriminaci v odměňování žen. Jeden z návrhů například počítal s ukončením tzv. přenositelnosti mezd, což znamenalo, že učitelky a učitelé by již neměli právo na stejný plat v případě nástupu na jinou školu anebo při přerušení kariéry z důvodu těhotenství a mateřství v případě učitelů.

⁶⁸ <https://www.healthcareers.nhs.uk/working-health/working-nhs/nhs-pay-and-benefits/agenda-change-pay-rates/agenda-change-pay-rates>

⁶⁹ NHS - National Health Service reprezentuje veřejně financované zdravotnické systémy Spojeného království (UK), více viz na <https://www.nhs.uk/>.

Odborový svaz pracovníků v médiích a zábavním průmyslu (BECTU)⁷⁰ také pravidelně vyjednává o výši mezd a platů žen tak, aby byly v souladu s odměňováním mužů na pracovištích v dané oblasti. Ve veřejných a komerčních službách (PCSU)⁷¹ se rovněž zasazuje o rovnost žen na pracovišti, včetně rovnosti ve výdělcích, o co nejlepší smluvní mzdové či platové a pracovní podmínky pro své členy a členky. Požaduje, aby zaměstnavatelé prováděli audity rovného odměňování. Tyto odbory rovněž požadují, aby byla posílena legislativa o rovnosti ve výdělcích.

Na webových stránkách Odborového svazu pracujících na vysokých a vyšších odborných školách (UCU)⁷² se v prosinci 2021 objevila společná kritika pěti odborových svazů (UCU, UNISON, NEU, Unite a GMB) návrhu Asociace vysokých škol (AoC) na zvýšení výdělků v této oblasti pouze o 1 %. Podle odborů toto navýšení opět nedosahuje (již po 13tém od r. 2009) úrovně inflace. Odborové svazy proto vyzvaly k rychlejšímu zvyšování úrovně výdělků tak, aby to umožnilo dohnat dlouhodobý deficit, který, jak vyčíslily, činí aktuálně u vyučujících v průměru 9 tisíc liber ročního příjmu. Kromě toho odbory požadovaly, aby byla zvýšena důstojná mzda, která zaručuje existenční minimum⁷³ vyučujícím v celém odvětví, a navrhly rovněž, aby se vysoké školy staly akreditovanými zaměstnavateli zaručujícími tuto výši mzdy.⁷⁴ Řešení problematiky rovnosti ve výdělcích se vztahuje na všechny kategorie pracovníků a pracovníc ve vysokoškolském vzdělávání, včetně těch manuálních, administrativních (nejen pedagogických). Byla schválena dohoda o odstraňování nerovnosti ve výdělcích v této oblasti na celostátní úrovni i speciální směrnice pro její lokální implementaci.

Ve Velké Británii mohou v rámci jednoho odvětví existovat různá odborová ujednání ohledně požadavků ke snížení GPG, což může mít dopad na koordinaci kolektivního vyjednávání v celém odvětví. Vyjednávání odborových svazů na celostátní úrovni (jako například NHS ve zdravotnictví nebo PCS ve státní a veřejné správě) bylo důležité pro stanovení agendy zaměřené na snižování rozdílů ve výdělcích žen a mužů nejen v samotném veřejném sektoru, ale i v soukromém, neboť veřejný sektor v tomto případě funguje leckdy jako vzor. Ukazuje se, že vyjednávání na úrovni firem v soukromém sektoru je účinné, zejména pokud v praxi probíhají audity rovného odměňování na pracovišti a ve firmě se podaří odborům prosadit transparentnost ve výdělcích. Úspěšné vyjednávání o rovnosti ve výdělcích mezi odbory a zaměstnavateli je nejčastěji zveřejňováno ve formě tiskové zprávy anebo na webových stránkách odborů pro jeho členy a členky.

Odbory veřejné správy jako vzor pro vyjednávání o rovnosti ve výdělcích žen a mužů

Odbory sdružující pracující z veřejné sféry⁷⁵ jsou lídry v otázce kolektivního vyjednávání ohledně rovných výdělků žen a mužů. V roce 1997 vznikla mezi odbory a zaměstnavateli dohoda,⁷⁶ modifikovaná v roce 2004, a sice tzv. Jednotný status (Single Status) týkající se rovnosti v platech žen a mužů v oblasti veřejné správy. Tato dohoda obsahuje ujednání o stejné odměně za práci stejné hodnoty, stanovuje, že klasifikace pracovních míst musí být spravedlivá a nediskriminační, v souladu se zákony o rovnosti ve výdělcích a s dalšími souvisejícími právními

⁷⁰ BECTU je Britský odborový svaz médií a zábavy; zahrnuje oblasti jako rozhlasové vysílání, film, kina a divadla, digitální média, nezávislou produkci, IT a telekomunikace, živé akce, volný čas.

⁷¹ PCS (Public and Commercial Services Union/ Unie veřejných a komerčních služeb) zastupuje zaměstnance a zaměstnankyně z oblasti státní a veřejné správy (vč. pracující zajišťujících dodavatelské služby).

⁷² UCU neboli University and College Union vytvořila sadu nástrojů pro dosahování rovnosti na základě zákona o rovnosti z roku 2010 (The Equality Act 2010, více viz www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents). Více viz i na <https://www.ucu.org.uk/article/11935/Unions-slam-college-employers-over-1-pay-offer>

⁷³ Tzv. living wage. Ta byla vyčíslena pro rok 2021 na 9,90 £ za hodinovou mzdu mimo Londýn a 11,05 £ v Londýně.

⁷⁴ <https://www.ucu.org.uk/article/11935/Unions-slam-college-employers-over-1-pay-offer>

⁷⁵ Jedná se zejména o odborový svaz GMB (<https://www.gmb.org.uk/>), Unison (<https://www.unison.org.uk/about/>) a Unite the Union známý jako Unite (<https://www.uniteunion.org/who-we-are/>)

⁷⁶ Viz vznikla Společná národní rada zástupců zaměstnavatelů a odborových svazů (National Joint Council / NJC) a Společná skotská rada (Scottish Joint Council /SJC), které se skládá ze zástupců a zástupkyň odborových svazů sdružujících pracující ve veřejné sféře (hlavně ze státní správy a školství, ale i třeba zdravotnictví)

předpisy. Dohoda tak reagovala na skutečnost, že finanční ohodnocení pracujících ve veřejné správě⁷⁷ (na úrovni obcí či jiných lokálních správních celků) se řídilo různými ujednáními podle jejich profese (resp. příslušnosti k odborovému svazu). Což v důsledku roztržitosti organizovanosti pracujících v této oblasti ztěžovalo jednotný postup v otázce rovnosti ve výdělcích, a tedy i možnost jejich spravedlivého/rovného odměňování. Nezřídka tato situace vedla k finančnímu ohodnocení na základě individuálního hodnocení daného zaměstnance, resp. zaměstnankyně, tedy nikoliv podle objektivních kritérií spojených s výkonem profese). Bylo běžné, že „ženská povolání“ a ženy byly v tomto schématu odměňování finančně podhodnocovány bez ohledu na jejich pracovní náplň nebo hodnotu, kterou vytvářely.

Dohoda stanovuje mimo jiné pravidelné evaluace výše platů a platového zařazení podle principu stejného platu za práci stejné hodnoty; stanovuje, aby se při zařazování do platových tříd a stupňů v maximální míře vycházelo z postupů schválených odborovými svazy; požaduje pravidelnou kontrolu odměňování prostřednictvím auditů rovného odměňování (Equal Pay Audits) i provádění posouzení stavu rovnosti (Equality Impact Assessments).

Pro účely aplikace dohody odbory vznikla návodná publikace za odborové svazy veřejné sféry (konkrétně GMS, Unison a Unite) „Zachování rovného odměňování – průvodce odborových organizací pro hodnocení odměňování ve veřejné správě, rok 2017“⁷⁸, která zahrnuje aktualizovaný soubor doporučení pro veřejnou správu, resp. místní/městské rady (Council) ohledně posuzování rovnosti ve výdělcích a zařazování pracujících do skupin prací (z českého pohledu do platových tříd, stupňů a tarifů), kontroly provádění procesů odměňování, kdy by na proces odměňování měly dohlížet pracovní skupiny složené z volených zástupkyň a zástupců pracujících v dané oblasti včetně odborářů a odborářek. Publikace obsahuje popis toho, jak by měly probíhat audity rovného odměňování a jak posouzení stavu rovnosti u daného zaměstnavatele, které se provádí v okamžiku, kdy se navrhuje změny v platových zařazeních a/nebo procesech odměňování. Toto posouzení má za cíl zjistit, jaký vliv budou mít plánovaná opatření na konkrétní skupiny zaměstnaných. Jedná se tedy o vyhodnocení rizik, aby bylo zajištěno, že plánované změny nezpůsobí přímou nebo nepřímou diskriminaci.

Participace odborů jak na auditech rovného odměňování, tak na posouzení stavu rovnosti vytváří předpoklad pro snižování nerovnosti ve výdělcích v dané oblasti. Výše uvedenou dohodu následovanou odpovídající praxí lze považovat za vzor i pro zaměstnavatele a odbory z jiných oblastí veřejné sféry i ze sféry soukromé.

Odbory a školení pro vyjednávání o snižování rozdílů ve výdělcích

Protože odbory aktivně prosazují korektní praxi rovnosti ve výdělcích (zejména řádné provádění auditů rovného odměňování), organizují za tímto účelem specializované kurzy a školení, vydávají metodické příručky či průvodce pro rovnost ve výdělcích žen a mužů. Například pobočka odborové centrály TUC specializovaná na školení (tzv. tj. Union Learn) pořádá školení pro zástupce a zástupkyně odborů k tématu rovnosti ve výdělcích. Ta jsou navržena tak, aby odborářům a odborářkám pomohla pochopit, jak vznikají rozdíly ve výdělcích; měli znalosti o zákonech a souvisejících právních normách; věděli, co obnáší kontroly výdělků a proč jsou nezbytné; získali dovednosti pro spolupráci se zaměstnavateli při provádění kontrol auditů výdělků apod. Jednotlivé, zejména větší odborové svazy mohou nicméně organizovat vlastní školení, která jsou v některých případech koncipovaná jako společné akce pro odbory i zaměstnavatele. Tento typ aktivit umožňuje jejich účastníkům a účastnicím seznámit se s postoji a názory druhé strany, což má usnadňovat jednání mezi stranami v otázkách finančního ohodnocení. Tento přístup preferuje např. odborový svaz UNITE.

⁷⁷ Viz manuální, techničtí, administrativní pracující v této oblasti.

⁷⁸ „Keeping Pay Equal – Trade union side guide to local government pay nad grading reviews. 2017 Edition“. Dostupné z: <https://shop.unison.site/product/keeping-pay-equal-trade-union-side-guide-to-local-government-pay-and-grading-reviews/> (revize z r. 2017)

Příručky pro vyjednávání: TUC a hlášení rozdílů ve výdělích žen a mužů⁷⁹

Odborové svazy, resp. centrála TUC, v souvislosti s novou legislativou, podle níž mají všichni zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi za povinnost zveřejňovat každoročně rozdíly ve výdělích mezi ženami a muži (a majoritou a etnickými minoritami), vydala praktickou informativní příručku k tomu, jak provádět kontroly zpráv o GPG.⁸⁰

Průvodce TUC pro odborové aktivisty (Gender pay gap reporting. A TUC guide for trade union activists)⁸¹

Tato příručka obsahuje přehledně informace nutné k pochopení opatření ke snížení nerovnosti ve výdělích jako např. informace o tom, co je to GPG a jaké jsou jeho příčiny, jak se definuje rovnost ve výdělích; přehled nových nařízení o vykazování rozdílů ve výdělích žen a mužů u zaměstnavatele; návody, jak vyjednat s využitím nových směrnic o vykazování rozdílů ve výdělích žen a mužů pro velké firmy a organizace apod.

V příručce jsou uvedeny **klíčové informace** ohledně toho, jak velkých organizací se týká povinnost podávat hlášení o GPG, v jaké frekvenci a kde mají být reporty zveřejňovány (na webových stránkách zaměstnavatele i na vládních webových stránkách), jaké ukazatele musejí obsahovat (aby byla zaručena standardizace těchto zpráv) apod.

TUC ale v příručce rovněž upozorňuje na to, že:

- směrnice o rozdílech ve výdělích mezi ženami a muži není totožná s auditem rovného odměňování, takže není požadováno, aby zaměstnavatelé zjišťovali, kde ženy vykonávají práci stejné hodnoty jako muži, ale nedostávají za ni stejnou mzdu,
- podle směrnice není vyžadováno, aby zaměstnavatelé zveřejňovali zdůvodnění rozdílů ve výdělích žen a mužů, ani se po nich nevyžaduje, aby přijali opatření ke snižování těchto rozdílů v jejich organizaci. TUC nicméně zdůrazňuje, že právě zde vzniká prostor pro aktivitu odborů.

Zveřejněné údaje, tj. větší transparentnost rozdílů ve výdělích žen a mužů u daného zaměstnavatele, totiž poskytují odborům další nástroj pro vyjednávání politik a dohod, jejichž cílem je odstranění genderových (stejně jako i etnických/rasových) rozdílů ve výdělích. Podle TUC mají odbory požadovat nad rámec směrnice rovněž zveřejňování popisu (příčin) rozdílů ve výdělích žen a mužů a mají vyjednat o akčních plánech k odstranění nerovnosti ve výdělích. Odbory jsou tak stále důležitými aktéry, kteří mohou a mají výrazně ovlivňovat rovnost ve výdělích žen a mužů na úrovni firem a organizací.

5.2.3 Odbory a transparentnost ve výdělích mužů a žen

Odborový svaz se může rozhodnout provést průzkum u svých vlastních členů a členek, aby získal informace o jejich výdělích. Tento typ průzkumů je obvykle zveřejňován pouze pro členy a členky na webu odborů. Jedním z odborových svazů, který zveřejňuje své průzkumy nejen pro své členy a členky, je NEU. Jeho průzkumy o odměňování a pracovních podmínkách jsou koncipovány tak, aby poskytovaly informace o rovném odměňování a rozdílech v odměňování žen a mužů byly využitelné za účelem zvyšování transparentnosti odměňování a snižování nerovnosti ve výdělích.

⁷⁹ Viz tzv. gender pay reporting, srov. <https://www.tuc.org.uk/gender-pay-gap-reporting>

⁸⁰ <https://www.tuc.org.uk/tucs-ethnicity-and-gender-pay-gap-2021>

⁸¹ https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GPGreportingguide_0.pdf

Role odborové centrály TUC v agendě rovnosti ve výdělích mužů a žen

Největší odborová centrála TUC se dlouhodobě věnuje problematice rovnosti ve výdělích žen a mužů (stejně jako i majoritní populace a etnických minorit). Pravidelně publikuje komentáře k národním statistickým databázím, jako je roční přehled odpracovaných hodin a ročních výdělků, kdy přitom klade důraz na sledování specifických aspektů rozdílů ve výdělích žen a mužů jako například na sledování rozdílů ve srovnání částečných a plných úvazků mužů i žen, věkových rozdílů ve výdělích mezi ženami samotnými, rozdílů ve výdělích otců pracujících na plný úvazek ve srovnání s muži bez dětí apod.

TUC vydává sadu nástrojů pro dosahování genderové rovnosti ve sféře placené práce vč. rovnosti ve výdělích. Třebaže mnohé z nich jsou specificky zaměřeny na veřejný sektor, jsou užitečné také pro odbory v soukromém sektoru, protože principy hodnocení dopadu politik zaměstnanosti a neutrálního mzdového hodnocení jsou stejné bez ohledu na sektor.

Dvouleté audity rovnosti svazů sdružených v TUC

TUC přijal v r. 2001 usnesení, v němž se odbory zavázaly, že budou podporovat rovnost v pracovních právních vztazích, což zahrnuje rovněž rovnost mezi ženami a muži na pracovišti vč. rovnosti ve výdělích. Každé dva roky pak TUC za tímto účelem provádí šetření (audity rovnosti)⁸² mezi svými členy (jednotlivými odborovými svazy). V nejnovějším auditu z roku 2020, kterého se zúčastnilo 36 svazů, bylo zjištěno, že:⁸³

- Během dvou let (před vypuknutím pandemie COVID-19) se objevily známky toho, že se klima pro vyjednávání o rovnosti ve firmách a organizacích mírně zlepšilo ve srovnání se situací před čtyřmi lety (zlepšení nastalo u 12 svazů, u dalších zůstala situace stejná, pouze v menším počtu případů došlo ke zhoršení).
- Odbory dosáhly největšího úspěchu v oblasti rovnosti v odměňování a flexibilních forem práce (WLB), kdy 58 % odborů vykázalo zlepšení v obou těchto oblastech.
- Rovnost ve výdělích zůstává hlavní prioritou odborů.
- Pro vyjednávání v oblasti genderové rovnosti má většina odborů (58 %) zavedeny zásady nebo pokyny pro toto vyjednávání (v r. 2016 to bylo 56 %).

Odborová centrála TUC jak příklad dobré praxe

TUC mapuje příklady dobré praxe, ať se jedná o úspěšné odborové kampaně anebo o příklady úspěšných kolektivních vyjednávání, které vedly ke snížení rozdílů ve výdělích žen a mužů (viz níže). Odborová centrála se snaží jít sama příkladem ostatním odborovým organizacím. Platový systém zde pokrývá platy od manuální až po manažerskou úroveň. Všechna pracovní místa jsou zařazena do příslušné platové třídy podle úrovně odpovědnosti a dovedností požadovaných pro danou pracovní pozici.

Přestože TUC zaměstnává méně než 250 zaměstnankyň a zaměstnanců a nemá za povinnost zveřejňovat svůj GPG, činí tak. V dubnu 2021 představoval GPG vyčíslený podle průměrných mezd 10,1 %, podle mediánu pak 9,6 %. Ženy tvoří 42 % z pracujících pobírajících nejnižší mzdy, tj. z dolního mzdového kvartilu, 64 % z nižšího středního kvartilu, 58 % z vyššího středního kvartilu a 45 % z horního kvartilu. V letech 2020–21 odešlo z TUC více mužů s nižšími platy než mužů s vyššími platy.

Protože se TUC zavázala ke spravedlivému systému odměňování bez ohledu na pohlaví a etnicitu/rasu, přijala za tímto účelem opatření k odstranění rozdílů ve výdělích:

- Má nastaveny přehledně platové tabulky, které pomáhají vyhnout se zkreslení – v každé třídě jsou stanoveny jen tři stupně a nevyplácí se bonusy ani mimořádné odměny související s výkonem.

⁸² <https://www.tuc.org.uk/equality-audit>

⁸³ <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2021>

- Centrála prochází auditem rovného odměňování, který jí umožňuje identifikovat rozdíly a zaměřit se na eliminaci příčin nerovností ve výdělcích žen a mužů.
- Rozhodla se mít menší rozdíl mezi horní a spodní hranicí platu v porovnání s jinými zaměstnavateli.
- Ženy a muži pracují na všech úrovních organizace. Generální sekretářka je žena, ženy tvoří většinu v nejvyšším vedení, posty na nižších úrovních jsou poměrně rovnoměrně rozděleny mezi ženy a muže.
- TUC podporuje ženy, které mají děti: viz flexibilní pracovní politika, finanční podpora na hlídání dětí a placená rodičovská dovolená.
- Snaží se podporovat muže, aby se plně podíleli na výchově – nabízí jim otcovskou dovolenou a sdílenou rodičovskou dovolenou.
- TUC revidovala a vylepšila náborové procesy, aby zabránila předpojatosti při náboru všude tam, kde je to možné. Zavedla například anonymizaci osobních údajů uchazečů a uchazeček v užším kole výběru; odstranění vzdělávacích institucí (které jedinec absolvoval) z přihlášek; snaží se zajistit, aby každý náborový panel zahrnoval alespoň jednu ženu a jednoho člena či členku za rasové skupiny a etnické minority (tzv. BME).⁸⁴
- TUC chce i nadále sledovat rozdíly ve výdělcích a přijímat opatření, která by i do budoucna zajistila, aby se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi zacházelo spravedlivě bez ohledu na pohlaví či rasu/etnicitu.

5.2.4 Odborové kampaně za rovnost ve výdělcích žen a mužů

Odborové svazy ve Velké Británii vedou dlouhodobě kampaně za rovnost ve výdělcích a snižování nerovností v odměňování. V důsledku tlaku odborů byla v roce 1999 zavedena celostátní minimální mzda, což mělo pozitivní dopad především na ženy s nízkými výděly. V současné době také vedou odbory (např. RCN, TSSA, UNISON, GMB i centrála TUC aj.) řadu kampaní za boj proti nízkým mzdám a velkým nerovnostem ve výdělcích, což se dotýká především žen, které tvoří většinu mezi nízkopříjmovými pracujícími.

Svaz UNISON, který zastupuje více než 1 milion žen, vede například dlouhodobě kampaň⁸⁵ za „Důstojnou mzdu“ (resp. Living Wage).⁸⁶ Tento typ mzdy má zaručit, aby pracující osoba měla výdělek na úrovni existenčního minima, resp. aby jí a její rodině⁸⁷ zajistil určitou životní úroveň. Kampaň vychází z etického argumentu, podle něhož by se práci mělo předcházet chudobě pracujících a mělo by se tak zamezit jejich vykořisťování prostřednictvím nízkých mezd. V roce 2021 probíhal tzv. Living Wage Week (od 15. do 21. listopadu). Tato kampaň vést ke zvýšení mezd především v podhodnocených „ženských“ povoláních.

Svaz UNISON organizuje kromě jiných i kampaň Bridge the Gender Pay Gap / #BridgeTheGap.⁸⁸ V rámci ní upozorňuje na nerovnosti v odměňování u různých zaměstnavatelů jako například ve fotbalovém klubu Millwall nebo letecké společnosti Ryanair, které podle údajů Úřadu pro národní statistiku (Office for National Statistics) platily ženám výrazně méně než mužům. Na webových stránkách kampaně je pak online návod pro odboráře a odborářky, jak postupovat při vyjednávání o odstranění rozdílů ve výdělcích u zaměstnavatele.

Svaz GMB zase jednu ze svých kampaní zaměřil na audit rovného odměňování v tuzemském řetězci supermarketů Asda (Asda Equal Pay Audit Pledge).⁸⁹ Audit požaduje rovnost ve výdělcích u mužů a žen vykonávajících

⁸⁴ BME v angl. znamená black and minority ethnic.

⁸⁵ <https://www.unison.org.uk/our-campaigns/the-living-wage/>

⁸⁶ Jakási obdoba existenčního minima v ČR, které má u nás zaručit minimální hranici peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

⁸⁷ Ve Velké Británii je výše této mzdy koncipovaná odbory zpravidla pro 2 dospělé a 2 děti.

⁸⁸ <https://www.unison.org.uk/our-campaigns/bridgethegap/>

⁸⁹ <https://www.gmb.org.uk/asda-equal-pay-audit-pledge#:~:text=Asda%20Equal%20Pay%20Audit%20Pledge%20GMB%20members%20working,discriminatory%2C%20they%20should%20have%20no%20issue%20doing%20one.>

stejnou práci v organizaci. V rámci kampaně GMB vyzývá společnost Asda, aby provedli společně „Audit rovného odměňování“, který zde zatím nebyl nikdy realizován. Odbory jsou přesvědčeny, že pokud mzdové struktury společnosti nejsou diskriminační, neměly by mít problém audit provést, naopak by to odvrátilo „podezření“ z používání nekalých praktik v procesech odměňování, na které upozorňují některé pracující ženy.

Také jedním z cílů iniciativy Snižme rozdíl (Close the Gap)⁹⁰ realizované skotskou advokační organizací ve spolupráci se sociálními partnery a skotskou vládou je snižování rozdílů ve výdělcích žen a mužů napříč oblastí pečovatelských. V rámci této iniciativy jsou poskytovány zdroje, poradenství a informace o tom, jak zvýšit povědomí a podporovat pozitivní přístup ke snižování rozdílů ve výdělcích žen a mužů. Partnery projektu jsou rovněž Komise pro lidská práva a Kongres skotských odborových svazů ad.

Odbory svými kampaněmi reagují i na nově vzniklé situace. V souvislosti s pandemií COVID-19 například odborový svaz GBM vede kampaň Pay Justice ve zdravotnictví, resp. v NHS. Svaz argumentuje tím, že pracující NHS během pandemie pracovali nad rámec svých povinností, když se starali o vážně nemocné a umírající, a proto si zaslouží vyšší mzdy. V rámci kampaně je požadováno zvýšení minimální mzdy o 15 % nebo o 2 £ na hodinu podle toho, která varianta více navýší dosavadní mzdu pracujících.

Na problematiku neadekvátních mezd v souvislosti s pandemií se zaměřila rovněž centrála TUC, která spustila kampaň Winning a pay rise for key workers.⁹¹ Za tzv. klíčové pracovníky a pracovnice jsou zde považováni lidé pracující v soukromém i veřejném sektoru v oblasti zdravotnictví a sociální péči, školství, velkoobchodě a maloobchodě, výrobě potravin a dopravě a veřejných službách. Jedná se přitom o pracující, kteří jsou zpravidla nedostatečně placeni anebo finančně podhodnoceni, zato bývají nadměrně zastoupeni mezi překerně pracujícími.

Analýza TUC v rámci této kampaně odhalila, že:

- 4 z 10 klíčových pracovníků vydělávají méně než 10 liber za hodinu, v oblasti pečovatelských se dokonce jedná o 7 z 10.
- nízké platy se týkají rovněž pracovníků NHS i přes 3% příslibů navýšení jejich platu (v r. 2022).
- milion dětí v domácnostech těchto pracujících žije v chudobě.

TUC požaduje navýšení platů všem klíčovými pracujícími:

1. Pokud bude ukončeno zmrazení platů všech pracujících ve veřejných službách a bude zajištěno dostatečné navýšení jejich platů;
2. Pokud dojde k okamžitému zvýšení národní minimální mzdy na 10 liber za hodinu;
3. Zlepší-li se financování veřejného sektoru tak, aby všichni outsourcovaní pracovníci a pracovnice byli vypláćeni alespoň ve výši existenčního minima a měli rovnocenné postavení s kmenovými pracovníky a pracovnicemi.

Třebaže odbory sehrávají důležitou roli na poli odměňování, jak v minulosti, tak v současnosti, neprosazovaly vždy zcela aktivně rovnost ve výdělcích podle genderu. Mnohé kampaně jsou i v současnosti vedeny „genderově neutrálně“, i když z jejich kontextu vyplývá, že by měly napomáhat odstraňovat především nízké anebo nerovné příjmy žen. Při implementaci některých dohod, které mají zajišťovat rovnost ve výdělcích (zejména podle principu stejné odměny za práci stejné hodnoty), se v praxi ukazuje, že odbory se více zajímají o případné dopady změn na mužské zaměstnance než o to, aby docházelo k zpětnému dorovnání platů či mezd žen, na něž mají nárok.⁹²

⁹⁰ <https://www.closesthegap.org.uk/>

⁹¹ <https://www.tuc.org.uk/WinningaPayRise>

⁹² Rubery a Hebson, 2018.

6. Kritika současného stavu

6.1 Kritika legislativního rámce

- Do odchodu Velké Británie z EU byla legislativa ke snižování GPG ovlivněna unijním právem, kdy do britského právního systému byly implementovány některé principy a opatření unijního práva. EU právo má ale jiný charakter než britské, kde se vychází z precedentního způsobu rozhodování kauz, kdy důležitým tvůrcem práva je soudní moc. Po odchodu z EU se vynořuje obava, jak budou dosavadní evropské zákony a opatření ohledně GPG dodržovány a jakou podobu budou mít případně nová opatření v této oblasti.
- Britské právo nevykazuje tendenci řešit otázku GPG jako strukturální problém (jako systematické finanční podhodnocení „ženské práce“ a „ženských povolání“), ale spíše jako problém individuální. V intenci tohoto přístupu jsou opatření ke snižování GPG koncipována často jako „neutrální“, kdy na úrovni firmy či organizace nejsou nutně porovnávána jen „mužská“ a „ženská“ povolání navzájem, ale také pouze „mužská“ anebo „ženská“ povolání mezi sebou.
- Zavedená opatření neřeší systematicky horizontální, ani vertikální segregaci trhu práce, což znesnadňuje další snižování GPG na celostátní úrovni (zejména v soukromém sektoru).
- Opatření ke snížení GPG jsou designovaná na firemní rovinu pro podniky či organizace určité velikosti (v soukromém sektoru 250+ zaměstnaných), kdy mimo jejich působení zůstávají střední a malé firmy. Pokud se některá opatření týkají středních firem (150+), pak těch ve veřejném sektoru.

6.2 Kritika reportingu

- V současnosti není nutné zahrnovat práci přesčas, resp. výdělek za přesčasy do výpočtu GPG. Zahrnutí přesčasů by však mělo reflektovat situaci, kdy práci přesčas využívají spíše muži v důsledku nižších pečovatelských závazků. Šance pracovat přesčas se u mužů spojuje s možností mít vyšší výdělek (neboť práce přesčas bývá finančně lépe ohodnocena) a může tak ovlivňovat výši GPG. Pokud je ale tento stav reflektován, může tato proměnná přinést další (přesnější) informace o výši výdělků mužů a žen v organizacích, resp. o další možné příčině vysvětlující rozdíl ve výdělcích mužů a žen.
- Reporting také doporučuje evidovat hodinový výdělek. Takový způsob evidence může být užitečný při počítání GPG u osob na částečné úvazky. Bylo by ale vhodné sledovat také celkovou výši měsíčních výdělků, které mohou odhalit jiné faktory nerovného odměňování.
- Zákon udává, že report GPG musí obsahovat 6 oblastí (viz Schéma 1 v úvodu), které se týkají především průměru/mediánu GPG, počtu žen a mužů ve mzdových/platových pásmech, nerovností v odměnách apod. Reporty tak ukáží na nerovnosti mezi muži a ženami jen v těchto situacích, ale ze zřetele se ztrácí téma stejného výděleku za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. V reportu totiž není povinné srovnat také výděleky mezi mužem a ženou vykonávající stejnou práci / práci stejné hodnoty. Jde ale o další ukazatel stavu genderové rovnosti.
- V manuálech a podkladech dostupných na stránkách gov.uk nebo na stránkách CIPD je sice vysvětleno, proč je důležité sledovat hodnotu GPG, ale není vyjasněno, jaká hodnota (průměr nebo medián) značí, že v dané firmě dochází k nerovnému odměňování. Toto s sebou nese několik důsledků a) je zcela na zaměstnavateli, jak hodnotu GPG vyhodnotí; b) není možné stanovit následné kroky pro ty firmy, kde hodnota GPG překročí určitou hranici a může jít o finanční znevýhodnění. Tento příklad ilustruje liberální přístup Velké Británie k problematice rovného odměňování.
- Opatření jako povinný reporting GPG je dobrý nástroj pro zvýšení transparentnosti v odměňování, což by ve svém důsledku mělo vést ke snížení nerovnosti ve výdělcích, nesmí to však být nástroj jediný. Efektivní

nástroje jsou takové, které nerovnostem v odměňování předcházejí a tedy řeší tyto otázky již při náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň, při vedení pohovoru, při složení výběrové komise, kariérních plánech a opatřeních typu mentoringu podporujícího ženy ke vstupu do vyšších pozic atd.

- Dle zákona sice firmy s 250 zaměstnanými a více musí každý rok reportovat GPG a jsou také doporučené i další kroky, jako je popis kontextu dané organizace a procesů odměňování apod., ale není již stanoveno, že by firmy měly tyto výsledky využít dál (např. při přípravě akčních plánů, v kariérních plánech). Z reportů se tak pro mnoho firem může stát jen další zákonem daná povinnost bez dalšího využití.
- Zákon prozatím udává, že firmy s 250 zaměstnanými a více musí připravit a v rozhodný den dodat report o GPG, ale následně není uložena povinnost akcí nebo opatření směřujících k genderové rovnosti v případě vysokého GPG, tj. nevzniká povinnost výsledky reportu dále zahrnout do firemních procesů, což značí nesystematickost těchto zákonných opatření. Pokud je pouze na dobrovolnosti, zda a jak budou reporty zaměstnavatelem i využity, nepřispívá to k systematickému řešení nerovnosti ve výdělcích mužů a žen.

6.3 Kritika soudního systému

- Řešení GPG má ve Velké Británii výrazně individualizovaný charakter, a to jak na úrovni firem či organizací (GPG se řeší pouze v jejich rámci, vyjma některých oblastí veřejného sektoru - viz tzv. jednotný status / Single Status), tak na úrovni jednotlivce. V rámci eliminace GPG se počítá se soudními spory jako legitimním nástrojem řešení, aniž by bylo standardizováno řešení problému na firemní úrovni.
- Již dlouhodobě jsou evidovány problémy nízké úspěšnosti zaměstnaných domáhajících se svých práv ohledně rovné mzdy či platu prostřednictvím zaměstnaneckých soudů. Obrana individuálních zájmů v rámci soudních kauz je značně nákladná finančně, expertně, časově, psychicky apod. a nezaručuje vůbec posun řešení problému na širší, resp. kolektivní úrovni.
- Individuální žaloby pak znevýhodňují ty osoby, které nemají dostatečné zdroje na právní zastupování a účast v soudním procesu anebo nejsou členkami či členy odborů, jež by je zastupovaly. Tato situace se přitom týká většinou žen, navíc žen s nízkými příjmy, které mezi nízkopříjmovými pracujícími převažují.

6.4 Kritika odborů

- Odborové svazy neprosazovaly a neprosazují vždy systematicky a intenzivně problematiku rovného odměňování. Leckdy mají na zřeteli spíše zájmy mužů (aby se jim nesnížily jejich výděleky) než zájmy žen (aby došlo k dorovnání mezd či platů tam, kde je jejich práce systematicky podhodnocována oproti práci stejné hodnoty u mužů).
- I když ženy nejsou méně odborově organizované než muži (především ve veřejném sektoru), jejich organizovanost v soukromém sektoru bývá nižší. Zde pak odbory věnují nezdědka více pozornosti odměňování mužů než žen. Ženy jsou přitom velice často zastoupeny právě v povoláních s nízkým finančním ohodnocením jejich práce. Nízká míra odborové organizovanosti žen v soukromém sektoru a nízká ochota odborů prosazovat zde jejich zájmy nepřispívá ke snižování GPG na celostátní úrovni.
- V důsledku nízké odborové organizovanosti žen v soukromém sektoru bývají ženy znevýhodněny při případném podávání žalob a vedení soudních sporů za účelem dorovnání/navýšení jejich mzdy (či platu) za práci stejné hodnoty vzhledem k práci mužů, což má opět negativní dopad na výši GPG.
- Veliká roztržitost odborového hnutí a odborů sťžuje snižování GPG. Zaměstnaní v téže firmě či organizaci mohou být sdruženi v různých odborech s různou podobou kolektivního vyjednávání, resp. s různými cíli a vyjednanými výděleky. Tuto nevýhodu v některých oblastech veřejné sféry překlenuje právě tzv. jed-

notný status coby východisko pro uplatňování stejné odměny pro práci stejné hodnoty bez ohledu na to, u jakého zaměstnavatele je vykonávána.

6.5 Kritika vládních škrťů

- Ve Spojeném království (stejně jako v Kanadě) se prokázalo, že politiky zaměstnanosti reagující na ekonomické krize v podobě vládních škrťů, zasahují výrazněji ty oblasti, kde pracují ženy (viz škrty ve veřejné sféře včetně zmrazení platů), což se promítá do nárůstu GPG v dané zemi. Ohledně pandemie COVID-19 zatím chybějí analýzy, které by prokázaly podobný genderovaný trend, jaký je spojený s ekonomickými krizemi.

6.6 Kritika dalších opatření

- Třebaže ve Velké Británii existuje 14ti denní otcovská a otec dítěte se může na rodičovské střídát s matkou, počet otců, kteří využívají tyto typy volna za účelem péče o dítě, je stále nízký. Velké Británii totiž chybí podpůrná opatření pro efektivnější zapojení otců do péče o malé děti. Podle dříve provedené analýzy by se ale GPG mohl snížit až od 13 % p.b., kdyby muži a ženy čerpali stejný díl neplaceného volna (tj. 50 : 50) na péči o dítě (tj. z neplacené části rodičovské).

7. Dopady opatření

- GPG se ve Velké Británii dlouhodobě snižuje, což nelze připsat jednoduše na vrub zcela konkrétnímu opatření, ale spíše komplexnosti a synergickému efektu různých opatření zaměřených na oblasti souvisejí přímo i nepřímo s GPG. Mezi opatření cílená přímo na snižování GPG patří zejména zavedení celostátní minimální mzdy a tzv. důstojné mzdy pokrývající existenční minimum (viz tzv. living wage), implementace principu rovného odměňování za práci stejné hodnoty především ve veřejném sektoru, zavedení povinného reportingu u soukromých firem s 250 a více zaměstnanými a veřejných organizací s 150 zaměstnanými apod. Podpůrná opatření jsou směřovaná především na vytváření lepších podmínek pro zaměstnanost žen, včetně kombinace práce a rodinného života, nikoli však již tolik na muže a jejich work-life balance.
- Na veřejnou sféru jsou aplikovány zákony, které komplexně podporují rovnost (nejen žen a mužů). Mimo zákon, stanovující povinnost reportovat GPG, se na veřejnou sféru vztahuje také legislativa týkající se flexibilizace práce z důvodu kombinace práce a péče nebo povinnost reportovat a aplikovat principy diversity. Veřejný sektor tak musí dodržovat více opatření směřující k rovným příležitostem než sektor soukromý, a zároveň je také častěji předmětem kontrol. To vše vede nejen k nižšímu GPG ve veřejném sektoru (oproti soukromému), ale také ke vnímání veřejného sektoru jako férového zaměstnavatele. V případě Británie tak jde veřejný sektor příkladem sektoru soukromému, co se týče požadavků a opatření, která musí dodržovat.

8. Inspirace pro Českou republiku

- Reporting GPG ve Velké Británii je definován jako veřejně dostupný (nikoliv jako dostupný pouze pro zaměstnané). Jedná se o dobrý krok směrem k vyšší transparentnosti. Situace Velké Británie ukazuje, že argumenty, které jsou často vznášeny v českém prostředí proti veřejné publikaci údajů o výdělčích (v anonymizované podobě), jako je vytváření nepřátelského prostředí, závist mezi pracujícími a nárok pracujících na něco, na co nárok nemají, jsou liché. Naopak taková forma publikace může být určitou veřejnou kontrolou, neboť ukazuje, kteří zaměstnavatelé odměňují rovně a kteří nikoliv, a může rovněž představovat konkurenční výhodu.
- Zákonná povinnost reportovat GPG může přimět zaměstnavatele, aby se na svůj systém nastavení výdělků podívali genderovou optikou a může tak dojít k odhalení i těch forem znevýhodnění, kterých by si jinak nebyli vědomi.
- Praxe Velké Británie ukazuje na dlouhou tradici, kdy veřejný sektor jde příkladem sektoru soukromému, a to v několika ohledech. Jednak v důsledku aktivity několika odborových svazů byl ve veřejném sektoru zaveden tzv. jednotný status (Single Status), jehož prostřednictvím se zde aplikoval důsledně princip stejné odměny za práci stejné hodnoty. Jednak ještě před zavedením povinného reportingu musely organizace veřejného sektoru připravovat report k diverzitě na pracovišti. Fakt, že se veřejný sektor dlouhodobě věnuje statistickému zpracování genderových statistik a analýz (které jsou dané zákonem), mělo pozitivní efekt, neboť mnohé formy znevýhodnění žen vyřešily a dnes je veřejný sektor považován za férového zaměstnavatele (také hodnota GPG je zde dlouhodobě nižší než v soukromém sektoru).
- Odbory jsou důležitým aktérem v redukci GPG. I když vždy důsledně neprosazují genderové hledisko v eliminaci nerovnosti ve výdělčích, zavedení minimální mzdy a mzdy zaručující existenční minimum anebo prosazení tzv. jednotného statusu přispělo k redukci nerovnosti ve výdělčích, neboť tato opatření měla výraznější dopad na výděly žen než mužů.
- Inspirací pro ČR může být evidence potřebných proměnných a údajů o zaměstnaných, které následně vstupují do výpočtů GPG. Pro účely reportu totiž zaměstnavatel musí evidovat a následně také zahrnout do vybraných výpočtů GPG nejen zaměstnané na klasický zaměstnanecký poměr nebo na plné úvazky, ale také ty, jež pracují na termínované smlouvy, různé formy dohod, zkrácené úvazky apod. Inspirací jsou proto, že jsou to ženy, které nejvíce využívají tyto často prekarizované formy zaměstnání (nevýhodné varianty ekonomického zajištění). Je zřejmé, že tyto formy zaměstnání se mohou také (negativně) promítnout do výše GPG. Ve VB je vytvořena institucionální základna vládních organizací, která má spolu s odbory, ale i neziskovými organizacemi, ve své gesci problematiku snižování nerovnosti ve výdělčích.
- Za účelem informování veřejnosti, zaměstnavatelů a pracujících jsou vytvářeny různé informační weby, které zpracovávají přehledně danou problematiku. Dále existují různé online poradny, jsou vypracovávány nej-různější doprovodné a podpůrné materiály (typu průvodců, manuálů apod.) jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracující (odborově organizované i neorganizované).. Viz např. publikace CIPD Gender pay gap reporting and the COVID-19 pandemic (2022), která rychle reaguje na psychické dopady pandemie COVID 19. Jsou nabídnuty také postupy, které mohou zaměstnavatelé aplikovat, aby předešli závažnějším psychickým problémům svých zaměstnaných. Úzká spolupráce státních institucí, sdružení HR (tj. CIPD) a zaměstnavatelů s ohledem na sdílení aktuálních informací by též mohla být pro ČR inspirací.

9. Srovnání dalších zemí s Velkou Británií

9.1 Velká Británie a Kanada

- Kanada na rozdíl od Velké Británie zavedla tzv. proaktivní přístup v oblasti legislativy, kdy se přesouvá odpovědnost za řešení problematiky GPG z jednotlivce na zaměstnavatele (neboli z toho, kdo nemá tolik prostředků a moci problém řešit, na toho, kdo je má).
- Ve Velké Británii zejména kolektivní žaloby sehrávají důležitou roli v nápravě nerovnosti ve výdělčích, a to nejen mezi muži a ženami, ale i uvnitř skupiny žen anebo mužů, anebo i v jiných sociálních skupinách (např. mezi majoritou a etnickými skupinami apod.). V Kanadě se snaží soudům předcházet vypracováním postupů, které mají za cíl redukovat systematicky GPG na úrovni firmy či organizace.
- Kanada implementovala princip stejné odměny za práci stejné hodnoty dříve než Velká Británie do svého právního systému. Zatímco v Kanadě tuto změnu iniciovala především občanská společnost (feministické skupiny a odbory), ve Velké Británii k tomu došlo zejména pod vlivem členství v EU. Po odchodu z EU se proto objevují obavy, jak bude problematika GPG v oblasti práva dále řešena a s jakým dopadem do praxe.
- V Kanadě je v jednotlivých provinciích (např. v Ontariu) i na úrovni federální vlády vytvořen standardizovaný nástroj, konkrétně plán rovného odměňování, s jehož pomocí se ve firmě či organizaci stanovuje práce stejné hodnoty a porovnávají se mezi sebou „typicky mužská“ a „typicky ženská“ povolání s cílem dorovnat v určitém časovém období podhodnocená „ženská povolání“. Tyto plány se přitom vztahují na firmy a organizace s 10 a více zaměstnanými. Ve Velké Británii takový nástroj neexistuje. Zde je pouze povinnost reportovat hodnotu GPG a to v případě, pokud má firma v rozhodný den 250 + zaměstnaných. Zároveň tento report prozatím neřeší problematiku práce stejné hodnoty ani nápravu zjištěných rozdílů. Jde spíše o statistické zpracování různých ukazatelů GPG na úrovni firmy a jejich zveřejňování.
- Obě země mají nastavený institucionální systém zaměřený na redukci GPG. V obou zemích má nezastupitelnou roli stát, který je důležitým aktérem v této oblasti. Ve Velké Británii sehrávají důležitou roli v eliminaci GPG odbory – zejména ve veřejném sektoru, jejich dosah v soukromém sektoru je omezenější, v Kanadě to byl a zůstává do značné míry zejména neziskový sektor.
- Opatření k redukci GPG nejsou prozatím ani v jedné zemi nastavena tak, aby to vedlo k redukci GPG mezi firmami v soukromém sektoru. V obou zemích byla přijata opatření anebo postupy, které implementují princip stejné odměny za práci stejné hodnoty v rámci odměňování ve veřejném sektoru. To z něj činí v obou zemích vzor pro soukromé firmy.
- Obě země provedly v souvislosti s ekonomickou krizí, která odstartovala v roce 2008, vládní škrty do veřejné sféry, které více zasáhly ženy než muže (ať již proto, že zde ženy coby pracující převažují, nebo proto, že jsou častěji příjemkyněmi různých sociálních dávek apod.), což jen dokládá, že politika zaměstnanosti není v daném případě genderově neutrální. Škrty v této oblasti pak zákonitě ovlivňují i rozdíly v odměňování žen a mužů v dané zemi (tedy její GPG).

9.2 Velká Británie a Island

- Na Islandu mají povinnost procházet Certifikací firmy s více než 25 zaměstnanými, ve VB se reporting týká firem s 250 zaměstnanými a více. Povinnost aplikovat určitý nástroj na zhodnocení rovného odměňování se tak na Islandu týká menších firem, ale daleko většího počtu, a v konečném důsledku se týká i více zaměstnaných. Na jedné straně může islandský model představovat vyšší efektivitu v oblasti rovného odměňování, na straně druhé je to provázeno daleko větší administrativní náročností a finanční zátěží pro malé firmy. Je také třeba značné institucionální podpory.
- Provádění Certifikace je hodnoceno nezávislými orgány, což na jedné straně může přinášet větší kontrolu, na straně druhé to vyžaduje další institucionální podporu a finanční zátěž pro firmy. V případě Velké Británie provádí analýzu samotná firma, kontrolovaná je pouze faktická správnost vyčísleného GPG, nikoliv dodržování rovného odměňování.
- Certifikace je standardizovaným nástrojem, který je možné využít i v jiných státech než jen na Islandu. Reporting ve Velké Británii sleduje pouze několik faktorů, které jsou počítané a publikované. Na jedné straně je islandský nástroj podrobnější, na straně druhé mnohem náročnější na zpracování, a přináší tak administrativní a finanční zátěž pro zaměstnavatele.
- Na Islandu neexistuje povinnost zveřejňovat jednotlivé výsledky Certifikace, zveřejňovat je třeba pouze to, že firma Certifikací prošla. Není stanovena ani rozhodná hranice nerovností v odměňování, která by ne/byla přijatelná pro dosažení Certifikace. Nedosažení Certifikace (respektive nepřistoupení k nápravným krokům při zjištění nesrovnalostí) může vést k pokutám. Velká Británie obdobně nestanovuje hranici, kterou je třeba v oblasti nerovností v odměňování dosáhnout, oproti Islandu nejsou sankcionovány vysoké rozdíly v odměňování. Cílem reportingu je spíše upozornění na tyto rozdíly. Sankcionované je pouze nedodání reportu.
- Oproti Islandu je ve Velké Británii větší transparentnost - uvádí se konkrétní výsledky nerovností v konkrétních společnostech, které je tak v základních parametrech možné srovnávat. Pro obě země může hrát roli nástroj na zjišťování nerovností v odměňování v oblasti konkurenceschopnosti firem - na Islandu je získání Certifikace známkou vstřícné firmy, ve Velké Británii podobně funguje komparativně nízký GPG firmy.
- Island se od Velké Británie liší přístupem k oblasti rovného odměňování. Jeho pojetí není tak individualistické, chápe nerovnosti v odměňování jako celospolečenský problém a upozorňuje na to, jaké mají nerovnosti v této oblasti dopady nejen na individuální úrovni. Právě zavedení standardizovaného nástroje (Certifikace) a povinnosti tento nástroj využívat bylo vedeno snahou, aby nerovnosti v oblasti odměňování nebyly chápány jako individuální problém a dokazování nebylo povinností jedinců. Vzhledem k faktickému zákazu nerovností v odměňování, ale stále přetrvávající praxi, viděli (na Islandu?) tuto cestu jako nefunkční. Zavedení Certifikace naopak přenáší zodpovědnost na zaměstnavatele. Tento přístup vychází ze sociálněpolitické historie země a významného postavení oblasti rovnosti v celospolečenské debatě.
- Opatření zavedená na Islandu se stejně dotýkají soukromých, jako veřejných společností a soukromé firmy byly dokonce součástí pilotních fází projektu a podílely se na vyvíjení nástroje. Oproti Velké Británii se tak zde ukazuje větší iniciativa ze strany soukromého sektoru a pravděpodobně tak větší efektivita v této oblasti. Na Islandu se příliš neliší GPG v soukromém sektoru a v oblasti centrální vlády (14,8 % resp. 14 %), výrazně nižší je na lokální veřejné úrovni (7,2 %)⁹³.
- Podobně jako ve Velké Británii, také na Islandu hrají velkou roli odbory. V případě Islandu byla role odborů ve spolupráci s vládními orgány při vzniku a utváření podoby nástroje na hodnocení nerovností v oblasti odměňování. Jedná se tak spíše o synergii v aktivitách, ne jako v případě Velké Británie jako dalšímu spektru aktivit. Postavení odborů má navíc na Islandu obrovský význam, v odborech - ve věkové skupině 16-24 let - je 91 % pracujících v odborech, mezi 25 a 54 lety je to 93 % a ve věkové skupině 55 a více let 88,4 % pracujících.⁹⁴

⁹³ <https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-gender-pay-gap-2019/>

⁹⁴ <https://www.statista.com/statistics/1260616/number-of-employees-in-trade-unions-in-iceland/>

10. Seznam literatury

Atkinson J. (2017) "Shared Parental Leave in the UK: can it advance gender equality by changing fathers into co-parents?", *International Journal of Law in Context*, 13, 3: 356-368.

Bell, M. (2011) "Achieving the Objectives of the Part-Time Work Directive? Revisiting the Part-time Workers Regulations", *Industrial Law Journal*, 40, 3: 254-279.

Blanchflower, D. G. Bryson, A. (2010) „The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors“, *Economica*, 77(305): 92-109.

Brewer, M., Cattan, S., Crawford, C. and Rabe, B. (2020) "Does more free childcare help parents work more?", IFS Working Paper W20/09.

Brewer, M., Duncan, A. and Shephard, A. (2006) "Did Working Families' Tax Credit work?" *Labour Economics*, 13, 6: 699-720.

Bryson A, Joshi H, Wielgoszewska B, Wilkinson D. 2020. A Short History of the Gender Wage Gap in Britain. Bonn: IZA - Institute of Labor Economics. ISSN: 2365-9793. Dostupné z: <https://www.iza.org/publications/dp/13289/a-short-history-of-the-gender-wage-gap-in-britain>

Colella, A., Paetzold, R. L., Zardkoohi, A., & Wesson, M. J. (2007) „Exposing pay secrecy.“ *Academy of Management Review*, 32(1), 55-71. <http://doi.org/10.2307/20159280>

De Menezes, L. and Kelliher, C. (2011) "Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case", *British Journal of Management and International Journal of Management Reviews*, 13, 4: 452-474.

Deakin, S., Butlin, S. F., McLaughlin, C. and Polanska, A. (2015) "Are litigation and collective bargaining complements or substitutes for achieving gender equality?" A study of the British Equal Pay Act", *Cambridge Journal of Economics*, 39: 381-403.

Devine, B.F., Foley, N., Ward, M. (2021) *Women and the Economy. House of Commons*. Dostupné: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>

Dickens, R. and Manning, A. (2004) "Has the national minimum wage reduced UK wage inequality?", *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 167, 4: 613-626.

Equality Audit. 2017. TUC. Dostupné na: <https://www.tuc.org.uk/equality-audit>

Esping-Andersen, G. and Billari, F. C. (2015) "Re-theorizing Family Demographics", *Population and Development Review*, 41, 1: 1-31.

Ellwood, S., Garcia-Lacalle, J., & Royo, S. (2019) „The shattered glass ceiling and a narrowing gender pay gap in NHS foundation trusts: Gender and salaries of Chief Executives“. *Public Money and Management*. <https://doi.org/10.1080/09540962.2019.1621052>

Fawcett Society. (2018). *1 in 3 women and men in work do not know that pay discrimination is illegal: Majority uncomfortable asking a colleague how much they earn*. Retrieved from <https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=a3badd3-1d15-4ddc-abd8-eb1b972e008b>

Gender pay gap reporting (2019). Government Response to the Committee's Thirteenth Report Sixteenth Special Report of Session 2017–19. Dostupné na: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cm-beis/1895/1895.pdf>

Gender pay gap reporting. A TUC guide for trade union activists. TUC: 2017. Dostupné na: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GPGreportingguide_0.pdf

Gender pay gap reporting: guidance for employers. Dostupné na <https://www.gov.uk/search/all?keywords=Gender%20pay%20gap%20reporting:%20guidance%20for%20employers&order=relevance>

Gregg, P., Gutierrez-Domenech, M. and Waldfogel, J. (2007) "The employment of married mothers in Great Britain, 1974-2000", *Economica*, 75, 296: 842-864.

Grover, C. (2005) "The National Childcare Strategy: The Social Regulation of Lone Mothers as a Gendered Reserve Army of Labour", *Capital and Class*, 85: 63-90.

Hacker J (2011) *The institutional foundations of middle-class democracy*. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.

Hepple, B., Coussey, M. and Chowdhury, T. (2000) *Equality: A New Framework*. Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation. Oxford, Hart.

Healy, G., & Ahamed, M. M. (2019) „Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession: The Case of the British Financial Services Sector“. *British Journal of Industrial Relations*, 1–26. <http://doi.org/10.1111/bjir.12448>

Jones, M, Ezgi, K. (2019). *Research Report for Office of Manpower Economics*. Dostupné zde: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/837120/Understanding_the_Gender_Pay_Gap_within_the_UK_Public_Sector.pdf

Joshi, H. E., Layard, R. and Owen, S. J. (1985) "Why are more women working in Britain?", *Journal of Labor Economics*, 3 (1): 147-176.

Keeping Pay Equal – Trade union side guide to local government pay and grading reviews. 2017 Edition. Dostupné na: <https://shop.unison.site/product/keeping-pay-equal-trade-union-side-guide-to-local-government-pay-and-grading-reviews/>

Kelliher, C. and Anderson, D. (2010) "Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work", *Human Relations*, 63, 1: 83-106.

Kelly, L. (2021). *Direct and indirect impacts of the COVID-19 pandemic on women and girls*. K4D Helpdesk Report. Institute of Development Studies. Dostupné na: <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/16995>

Leschke, J., & Jepsen, M. (2011). *The Economic Crisis - Challenge or Opportunity for Gender Equality in Social Policy Outcomes? A Comparison of Denmark, Germany and the UK*. European Trade Union Institute. European Trade Union Institute Working Papers No. 4. Dostupné na: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-economic-crisis-challenge-or-opportunity-for-gender-equality-in-social-policy-outcomes>

Manning, A. and Petrongolo, B. (2008) "The Part-time Pay Penalty for Women in Britain", *The Economic Journal*, 118: F28-F51.

Olsen, W., Gash, V. ORCID: 0000-0001-8152-4196, Sook, K. and Zhang, M. (2018). *The gender pay gap in the UK: evidence from the UKHLS (DFE-RR804)*. London, UK: Department for Education, Government Equalities Office. Dostupné na: <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/19821/>

Pillinger, J. 2014. *Bargaining for Equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Syndicate European Trade Union / European Trade Union Confederation. Dostupné na: <https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>

Pollert, A. (2007). Britain and individual employment rights: 'Paper tigers, fierce in appearance but missing in tooth and claw'. *Economic and Industrial Democracy*, 28(1), 110-139.

Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers. Nedatováno. GEO: Dostupné na: https://gender-pay-gap.service.gov.uk/public/assets/pdf/Evidence-based_actions_for_employers.pdf

Robinson, H. (2002) "Wrong side of the track? The impact of the minimum wage on gender pay gaps in Britain", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 5: 417-448.

Rubery, J., & Hebson, G. (2018). Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks. *Journal of Industrial Relations*, 60(3), 414–436.

Rubery, J., Grimshaw, D. (2015). 'The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts'. *Cambridge Journal of Economics* 39, pp.319–343. doi:10.1093/cje/beu053.

Singleton, C. (2018). *The public-private sector wage differential in the UK: Evidence from longitudinal employee-employer data*. Edinburgh: University of Edinburgh.

Squires, J. (2007) „The Challenge of Diversity: The Evolution of Women's Policy Agencies in Britain“. *Politics and Gender*, 3 (4): 513 – 530.

TUC Equality Audit 2020-2021. 2021. TUC. Dostupné na: <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2021>

TUC's ethnicity and gender pay gap 2021. TUC: 2021. Dostupné na: <https://www.tuc.org.uk/tucs-ethnicity-and-gender-pay-gap-2021>

Waldfogel, J. and Garnham, A. (2008) "Childcare and child poverty". Joseph Rowntree Foundation <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/2267-poverty-children-childcare.pdf>

Waldfogel, J. and Garnham, A. (2008) "Childcare and child poverty", Joseph Rowntree Foundation <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/2267-poverty-children-childcare.pdf>.

Wild, S. (2021). *Gender pay gap reporting. How to calculate, communicate and publish your gender pay gap*. CIPD.

Zabalza, A. and Tzannatos, Z. (1985) "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment", *The Economic Journal*, 95: 679-699.

Datové zdroje

Eurostat. 2018a. Dostupné na:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

Eurostat. 2018b. Dostupné na:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_ergau/default/table?lang=en

GPG in public and private sector: Dostupné na: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/annualsurveyofhoursandearningsashegenderpaygaptables>

Office for National Statistics. 2021. Dostupné na: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17>

Internetové zdroje

Asda Equal Pay Audit Pledge. Dostupné na:

<https://www.gmb.org.uk/asda-equal-pay-audit-pledge#:~:text=Asda%20Equal%20Pay%20Audit%20Pledge%20GMB%20members%20working,discriminatory%2C%20they%20should%20have%20no%20issue%20doing%20one.>

BECTU. Dostupné na: <https://bectu.org.uk/>

Bridge the Gender Pay Gap / #BridgeTheGap. Dostupné na:

<https://www.unison.org.uk/our-campaigns/bridgethegap/>

CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development. Dostupné na:

<https://www.cipd.co.uk/>

Close the Gap. Dostupné na: <https://www.closesthegap.org.uk/>

Employment Studies. Dostupné na: <https://www.employment-studies.co.uk/news/uk%E2%80%99s-gender-pay-gap-two-steps-forward-and-one-step-back-or-two-steps-down-and-one>

Explain GPG. Dostupné na: <https://blog.ons.gov.uk/2019/04/16/decoding-the-gender-pay-gap-how-a-bletchley-park-codebreaker-helped-explain-a-strange-paradox/>

Gender pay gap reporting: guidance for employers: Dostupné na: <https://www.gov.uk/search/all?keywords=Gender%20pay%20gap%20reporting:%20guidance%20for%20employers&order=relevance>

GMB. Dostupné na: <https://www.gmb.org.uk/>

Government equalities office (GEO). Dostupné na:

<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office>

Government the UK. Dostupné na: <https://www.gov.uk/search/all?keywords=Reducing+the+gender+pay+gap+and+improving+gender+equality+in+organisations%3A+Evidence-based+actions+for+employers&order=relevance>

Keeping Pay Equal. 2017. Dostupné na: <https://shop.unison.site/product/keeping-pay-equal-trade-union-side-guide-to-local-government-pay-and-grading-reviews/>

Living Wage. Dostupné na: <https://www.unison.org.uk/our-campaigns/the-living-wage/>

Minister for Women and Equalities. Dostupné na:

<https://www.gov.uk/government/ministers/minister-for-women-and-equalities--3>

NHS – National Health Service. Dostupné na: <https://www.nhs.uk>

NUT – National Union of Teachers. Dostupné na: <https://nutfctcoop.com/>

Pay Gaps. Dostupné na: <https://www.equalityhumanrights.com/en/pay-gaps>

PCS – Public and Commercial Services Union. Dostupné na: <https://www.pcs.org.uk/>

The Equality Act 2010. Dostupné na: www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents

The Equality and Human Rights Commission /EHRC. Dostupné na: <https://www.equalityhumanrights.com/en>

TUC – Trades Union Congress. Dostupné na: <https://www.tuc.org.uk/>

UCU – University and College Union. Dostupné na: <https://www.ucu.org.uk/article/1685/About-UCU>

Unison. Dostupné na: <https://www.unison.org.uk/about/>

Unite the Union. Dostupné na: <https://www.unitetheunion.org/who-we-are/>

Winning a pay rise for key workers. Dostupné na: <https://www.tuc.org.uk/WinningaPayRise>

11. Definice 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 rovně stejnou práci a práci stejné hodnoty.

Odměna, odměňování

Kromě výdělku 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 či k životnímu jubileu, možnost využití služebního vozidla pro soukromé účely, příspěvek na stravování apod.), či kompenzace za výpadek výdělku (např. náhrada mzdy nebo platu za dovolenou nebo při dočasné pracovní neschopnosti) 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 výdělku (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 vyjmenováni 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, ale i přes tyto odlišnosti se 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 stejných nebo srovnatelných výsledků práce.

Transparentnost odměňování

Transparentnost odměňování zlepšuje přístup pracovníků a pracovník 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.

Účelová neperiodická publikace

Dobrá praxe rovného odměňování – Velká Británie

Autorky: PhDr. Hana Maříková, Ph.D., Romana Marková Volejníčková, Ph.D.

Odborná supervize: Mgr. Petra Sofie Haken

Korektura textu: Mgr. et MgA. Alena Orten

Návrh obálky: Kateřina Jelínková

Obrázek mapy 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 978-80-7421-265-9

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné