



# Muži jsou si rovnější

Když dva lidé dělají stejnou práci, dostanou stejně zapláceno. Pokud jeden z nich není žena, jak uvádějí statistiky. Přibývá ale firem, které hlásí, že platí spravedlivě. Některé si to nechávají potvrdit od nezávislých auditorů.

**O**d zítřka přijdou Evropanky o peníze. Ne že by jim přestala chodit výplata, ale když se roční ženské příjmy porovnájí s mužskými, Evropankám peníze vystačí jen do 3. listopadu. V Česku je rozdíl v průměrných příjmech mužů a žen ještě větší, pohybuje se okolo 22 procent a po Estonsku je druhý nejvyšší v Evropě. Češky tak pomyslně přestávají vydělávat už 13. října. Na nižší mzdy doplácí celý život, projeví se to i na výši penze. Rozdíly prohlubují závislost žen na druhých, podle statistik jsou nejvíce ohrožené samoživitelky a osamělé seniorky.

Nerovnost často vytvářejí firmy, které ženám dávají za srovnatelnou práci méně peněz, i přesto, že zákon diskriminaci zakazuje. V některých zemích už proto vznikají zákony nové, firmy podle nich musí zveřejnit, jak ženy a muže odměňují, Česko zatím taková pravidla nemá. Firmám ale zoufale chybí lidi, proto se ve snaze přilákat více lidí hlásí k transparentnosti samy. Na stírání rozdílů navíc tlačí ministerstvo práce a sociálních věcí i ombudsmanka. S platovou diskriminací na stejných pozicích se v Česku setkala polovina lidí, uvádí letošní průzkum agentury Ipsos.

Pokud chce firma prokázat, že k odměňování žen i mužů přistupuje stejně, může využít nezávislého auditu. Například poradenská společnost PwC se spojila se švýcarskou nadací Equal Salary a na základě revize platů uděluje zaměstnavatelům certifikáty. Ucházet se o to mohou i firmy se sídlem v Česku. Podle Johanne Smitse, personálního ředitele švýcarské pobočky PwC, pomáhá audit firmám v potírání diskriminace i ve vytváření obrazu férového zaměstnavatele. Pro společnost s dobrou pověstí pak lidé pracují raději.

Zatím jedinou tuzemskou společností, která auditem úspěšně prošla, je tabákový koncern Philip Morris. Podle ředitele lidských zdrojů české pobočky Dimitrose Karampise se certifikát může zařadit k důvodům, proč pracovat právě pro jeho firmu. Pokud razítko férovosti přitáhne více žen, pomůže to naplnit další cíl společnosti. „Do roku 2020 chceme mít 40 procent žen na manažerských pozicích,“ uvedl Karampis s tím, že nyní mají lehce nad 30 procent.

Kdo by měl o audit zájem, musí si přichystat statistickou částku. Aby analýza měla smysl, zaměstnanců musí mít nejméně 150. Auditři nejprve posbírají veškerá data o lidech. Zajímá je, kolik žen a mužů ve firmě pracuje, na jakých pozicích a jak jsou odměňováni. Zohledňují i počet let ve firmě nebo celkovou délku praxe v oboru. Po statistické analýze dat vyráží auditorský tým přímo do firmy. Během rozhovorů s vedením i s řadovými zaměstnanci ověřuje, zda se firma skutečně řídí nastavenými pravidly. „Ověřujeme si, jestli to není jen na papíře a realita nevypadá jinak,“ vysvětluje personalistka Andrea Linhartová Palánová z české pobočky PwC.

Pokud analýza ukáže, že na některých pozicích platí firma ženám méně, neznamená to, že certifikát nemůže získat. Dostane čas na nápravu. „Ta většinou nejde udělat ze dne na den,“ podotýká Linhartová. Říká, že může jít až o půl roku. Když zaměstnavatel odměňování srovná, auditři další tři roky sledují, zda se jeho přístup znovu nezhoršil. O audit je v Česku údajně zájem. „Každý týden se ozývají jedna dvě firmy,“ prohlašuje Linhartová.

Ministerstvo práce se navíc rozhodlo vyzkoušet další švýcarský nástroj, zvaný Logib. Stará se o něj tým projektu 22 procent k rovnosti, který s cílem zmírnit rozdíly ve výdělích před dvěma lety spustila tehdejší ministryně Michaela Marksová (ČSSD). Garantka projektu Lenka Simerská říká, že Logib je jednoduchý. Jde o excelovou tabulku, kterou si firmy mohou stáhnout z internetu. Zadájí do ní podobná data o zaměstnancích jako v případě auditu od PwC. Aplikace pak vypočítá rozdíl ve výdělích obou pohlaví i dílčí výsledky podle věku či pozice.

Testování Logibu by mělo skončit v roce 2020. Celkem by měl prověřit třicet zaměstnavatelů, zatím jich má sedm, mezi nimi Komerční banka, krajský úřad na Vysočině, ministerstvo pro místní rozvoj nebo Logit, firmu z Podbořan na Lounsku vyrábějící umělá vlákna. Mezi prvními se zapojil polostátní energetický závod ČEZ. „Naše zkušenosti z testování jsme předali ministerstvu k dalším úpravám nástroje pro české prostředí,“ uvedla mluvčí společnosti Alice Horáková.

Za logický krok označuje účast v testovacím provozu i Danuše Nerudová, rektorka brněnské Mendelovy univerzity, která zaměstnává 1600 lidí. „V minulosti jsme si samostatně zpracovávali dílčí analýzy, které signalizovaly rozdíly v odměňování. Plošný nástroj pro mzdový audit nám ale chyběl,“ popsala.





# 24,6

PROCENTA

byl v Česku podíl žen ve vedoucích pozicích za rok 2017 podle dat Eurostatu. Výsledek je třetí nejhorší mezi státy Evropské unie. Jde o ženy z představenstev společností a generální ředitelky podniků i o finanční, obchodní či výrobní ředitelky.

## ROZDÍL MEZI PLATY MUŽŮ A ŽEN

Platové rozdíly v EU v roce 2016 (v %)

Rumunsko	5,2
Itálie	5,3
Lucembursko	5,5
Belgie	6,1
Polsko	7,2
Slovinsko	7,8
Chorvatsko	8,7
Malta	11
Řecko	12,5
Švédsko	13,3
Kypr	13,9
Irsko	13,9
Maďarsko	14
Španělsko	14,2
Litva	14,4
Bulharsko	14,4
Dánsko	15
Francie	15,2
Nizozemsko	15,6
EU28	16,2
Lotyšsko	17
Finsko	17,4
Portugalsko	17,5
Slovensko	19
Rakousko	20,1
Velká Británie	21
Německo	21,5
Česko	21,8
Estonsko	25,3

Tým Lenky Simerské připravuje také metodiku pro Státní úřad inspekce práce, který se na kontroly nerovného odměňování zaměřuje v posledních třech letech. Začal s nimi poté, co na platové rozdíly mezi pohlavími upozornila ombudsmanka Anna Šabatová. Vyškolení inspektoři dosud odhalili pochybení v 16 případech, celková výše pokut nedosáhla ani 60 tisíc.

Šabatová si poměrně nízký počet odhalených prohrěšků vysvětluje tím, že inspektoři ještě kontroly tohoto typu neumí a musí je postupně doladit. Uznává ale, že prokázat platovou diskriminaci není snadné. „Musíte zohlednit celou řadu faktorů. Je tam prostor pro vymlouvání,“ říká. Zaměstnavatelé například stačí doložit jednu – jakkoliv drobnou nebo formální – pracovní povinnost, kterou má muž navíc, a už je takřka nemožné prokázat, že firma zaměstnankyni nespravedlivě platí méně. Kontroly však podle ombudsmanky mohou působit i preventivně a přimět firmy třeba k tomu, aby si samy udělaly mzdový audit.

Některé evropské země se ale na iniciativu firem už přestaly spoléhat a odstranění rozdílu mezi platy mužů a žen začaly řešit změnami zákonů. Ve Švýcarsku musí výsledky mzdového auditu, který sleduje ženy a muže, předložit každá firma, jež se uchází o veřejnou zakázku. V Německu se zaměstnanci v podnicích nad 250 lidí mohou ptát na výděly svých kolegů. Ve Velké Británii jsou takto velké firmy od loňska povinny zveřejňovat výsledky auditů nejen na webových stránkách státu, ale také na svých vlastních.

Místní média si takové údaje nenechávají ujít. „Pokládají zaměstnavatelům otázky, které jsou mnohdy drsnější, než na jaké bychom se mohli ptát my jako vláda. Což se docela hodí,“ podotýká Gillian Unsworthová z vládního úřadu pro rovnost. Britská odbornice v říjnu vystoupila v Brně na konferenci Rovné odměňování: věc nás všech. Popsala také, jak povinné reportování rozproudilo ve firmách diskuse o rovnoprávnosti. „Pokždé když se chci rozveselit, jdu na konferenci HR,“ vtipkovala. Často se teď prý setkává s personalisty, kteří se poprvé v kariéře dostali na jednání představenstva firmy, kde mohli o tématu promluvit.

Podle Lenky Šťastné z nevládní organizace Business & Professional Women, která už léta pořádá konferenci Equal Pay Day, by větší otevřenost ohledně odměňování mohla pomoci i Českám. Mohly by se tak dozvědět, o kolik peněz si mají říct při nástupu do práce nebo ve chvíli, kdy chtějí přidat. „Ženy si často řeknou o míň už na začátku. Pak nemají velkou šanci to dohnat,“ říká Šťastná s tím, že ženy potřebují zapracovat také na své schopnosti vyjednávat.

Ministerstvo práce v minulosti naznačovalo, že by zákonem danou transparentnost rádo prosadilo. Narazilo ale na odpor. Nyní chce diskusi začít znovu. „Když se u nás řekne transparentnost, každý si myslí, že já budu vědět, kolik berete vy. Ale tak to není. Jde hlavně o nastavení jasných pravidel odměňování,“ vysvětluje Simerská z týmu 22 procent k rovnosti. Se spolupracovníky zkoumá, jak se záležitost řeší v zahraničí, a hledá možnosti, které by fungovaly i v Česku. Zdůrazňuje, že firmy by zveřejňovaly jen průměrné a anonymizované údaje. Podporu má i od vládního odboru pro rovnost mužů a žen. „Na příkladu Německa a Velké Británie se ukazuje, že tohle je poměrně dobrá cesta,“ říká šéf odboru Radan Šafářik.

Naopak proti zákonem dané transparentnosti se staví například Svaz průmyslu a dopravy. „Jakákoli zákonná úprava v této oblasti je kontraproduktivní a nepovede k výsledku,“ uvedla mluvčí svazu Eva Veličková. Podle ní pramení nerovnost ze společenských stereotypů, které žádný zákon nemůže narovnat. Zastává názor, že je především potřeba začít osvětou a pozitivními příklady.

Větší průhlednost v odměňování členským státům Evropské unie doporučuje také Evropská komise. Eurokomisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví Věra Jourová (ANO) se ale domnívá, že dosavadní dopady úprav zákonů v zemích, které se k nim odhodlaly, nejsou přesvědčivé. „Je to příspěvek k řešení, ale není to samospásné,“ uvedla. Připomněla také, že důvodů, proč ženy vydělávají méně než muži, je více. Často působí na nižších pozicích nebo pracují v hůře placených profesích, například jako učitelky či zdravotní sestry. „Myslím si, že Česko teď dělá hodně, protože zvyšuje platy právě v této sféře,“ podotkla eurokomisařka.

Podle ní každá země dobře ví, co je zdrojem platové nerovnosti. „U nás je to dlouhá rodičovská. Ženy pak často rezignují na to, aby se ucházely o vyšší pozice, protože pečují o rodinu a kariéru takzvaně odpískají,“ myslí si Jourová. Ke zkracování dovolené by mohla přispět pružnější pravidla pro čerpání rodičovského příspěvku. Zatím ale narážejí na nedostatek zkrácených úvazků a míst ve školkách.

S prohlubujícím se nedostatkem kvalifikovaných lidí by se situace mohla zlepšit. Podle mluvčí svazu průmyslu zaměstnavatelé hledají způsoby, jak matky malých dětí více zapojit. „Pokud na to mají prostředky a možnosti, zřizují dětské skupiny, umožňují home office, sdílená pracovní místa či zkrácené úvazky,“ uvedla mluvčí Veličková. Mluvčí Hospodářské komory Miroslav Dírů ale dodává, že dostatek míst ve školkách by měl zajistit hlavně stát, protože na zařizování vlastních zařízení mají peníze jen větší podniky. Těm menším s pár ženami na rodičovské by se to nevyplatilo.