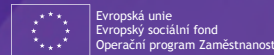


Projekt 22 % K ROVNOSTI



Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí komplexně řeší problematiku rozdílného odměňování žen a mužů se zapojením klíčových aktérů, jako jsou odbory, zaměstnavatelé, Státní úřad inspekce práce nebo Úřad práce ČR. Projekt otevírá diskusi o nutnosti rovného odměňování a cílí na odstranění příčin nerovností v České republice prostřednictvím četných nástrojů a opatření:

- metodika kontrol pro Státní úřad inspekce práce,
- pilotní metodika pro úřady práce,
- analytický nástroj Logib určený zaměstnavatelům,
- mzdová a platová on-line kalkulačka,
- manuály platového vyjednávání pro různé cílové skupiny,
- vzorová ustanovení kolektivních smluv,
- hloubkové analýzy aktuálního rozdílu v odměňování mužů a žen v ČR,
- ekonomická a legislativní analýza,
- průzkumy veřejného mínění,
- vzdělávání státní správy,
- osvětová kampaň,
- akční plán pro snižování rozdílu v odměňování.

Rozdíl mezi výdělkem mužů a žen je v Česku průměrně **22 %**

V důsledku nerovného odměňování mužů a žen **chybí českým rodinám v rozpočtu ročně 82 200 Kč**

Jsou vaše kolegyně odměňovány férově?

7 z 10 lidí považuje nerovnosti v odměňování žen a mužů za vážný problém.

Průměrný rozdíl ve výdělku české ženy a muže je 22 %, to představuje:

- **6 850 Kč** chybějících na výplatní pásce ženy **měsíčně**,
- **82 200 Kč** chybějících v rodinných rozpočtech **ročně**,
- **2 zahraniční dovolené** s rodinou,
- **225** nenatankovaných **litrů benzínu**,
- **16 000** nezakoupených **plenek**,
- **3 měsíce** v roce, kdy ženy **pracují zadarmo**.

České ženy prokazatelně vydělávají méně než muži. Tento rozdíl:

- způsobuje **finanční ztráty** a **oslabuje životní úroveň** jak rodin, tak i společnosti jako celku,
- vede k **nižším starobním důchodům žen** a 2,5krát vyššímu ohrožení chudobou u starších žen než u mužů,
- **snižuje reálnou cenu práce** nejen žen, ale i mužů,
- snižuje výkonnost ekonomiky a **zatěžuje státní rozpočet**.

92 % žen pracuje na plný osmihodinový úvazek.

Mezi absolventy vysokých škol převažují ženy (60 %).

Mají přesto vydělávat méně?

Jaká je zkušenost odborů?



„Rozdíl v odměňování mužů a žen je vážný problém. Velmi se podivuji nad tím, že jsou stále lidé, kteří tento fakt zpochybňují či zesměšňují. Vnímám, že ženy jsou společností stále „postihovány“ za to, že mají děti, že se jim

převážně věnují, že nemohou objektivně sladit pracovní a rodinný život. Navíc se tento rozdíl ve mzdách a platech děje po celý život včetně důchodů. ČMKOS je jednoznačně na straně těch, kteří na problém nejen poukazují, ale také nabízejí řešení. Přišli jsme např. s návrhy na automatickou indexaci mezd a platů v době mateřské a rodičovské dovolené a také s návrhem na povinnost zaměstnavatele přijmout ženu či muže po ukončení rodičovské dovolené na stejné místo, jako tomu bylo při odchodu.“

Josef Středula
Předseda Českomoravské konfederace odborových svazů



„V oblasti spravedlivého odměňování mají všichni sociální partneři nezastupitelné role. Odbory jako zástupci zaměstnanců a zaměstnankyň musí této problematice důkladně porozumět a snažit se zaměstnavatele přimět

k jejímu řešení. Usilovat bychom měli zejména o dostupné a transparentní informace o odměňování a jeho výši, podporu zastoupení žen na lépe placených pozicích a odstraňování bariér jejich vyššího výdělku.“

Šárka Homfray
Expertka na sociální dialog

Zeptali jsme se zástupců některých odborových svazů v České republice.



„Ačkoli tabulkové platy do jisté míry omezují libovůli při odměňování, nelze přehlédnout, že i tam, kde jsou zaměstnanci odměňováni platem, berou ženy méně než muži. Je nezbytné analyzovat důvody, které k tomu vedou, ať už jde

o rozdílné nakládání s netarifními složkami platu, nižší zastoupení žen na lépe placených místech, zkrácené úvazky nebo zjevné porušování pravidel pro stanovování platu. Tyto faktory bychom měli eliminovat, aby práce žen byla spravedlivě odměněna.“

Pavel Bednář
Předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací



„Z analýzy Gender Pay Gapu v EU vyplývá, že ve finančním sektoru v České republice tento rozdíl dělá až 40 %. Tak velký rozdíl je šokující, neakceptovatelný. Ženy nastupují na místa v bankách a pojišťovnách za špatných podmínek, které se v průběhu jejich

kariéry nezlepšují a v souvislosti s mateřstvím i zhoršují. Součástí problému je i nízké zastoupení žen ve středním a vrcholném managementu a nízké povědomí veřejnosti o skutečných mzdách v našem sektoru.“

František Hupka
Předseda Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví

Příčiny velkého rozdílu ve výdělcích žen a mužů jsou komplexní. Patří mezi ně:

Mateřství a péče o závislé členy/ky rodiny; nedostatek a neflexibilita zařízení péče o děti; koncentrace žen v platově podhodnocených odvětvích jako je zdravotnictví, školství, sociální péče; nízké zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.

Co mohou udělat odbory:

- Při projednávání a informování požadovat po zaměstnavatelích takové informace o mzdách a platech, které umožní zaměstnancům a zaměstnankyním svůj výdělek srovnat s ostatními. Mluvit o výdělcích je v České republice stále tabu – lidé často nemají představu o tom, kolik vydělává jejich kolega či kolegyně na srovnatelné pozici, a nevědí, jak se bránit v případě zjištěné nerovnosti.
- Při kolektivním vyjednávání navrhnout a požadovat konkrétní a specifická ustanovení podporující rovné příležitosti a rovné odměňování žen a mužů – cílené vyhledávání žen do „mužských“ profesí a naopak, udržování kontaktu s ženami na mateřské a rodičovské dovolené a jejich průběžné vzdělávání, indexace jejich mezd, opatření směřující k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v jednotlivých úrovních řízení.
- Podporovat sjednávání a využívání instrumentů pro sladování osobního a profesního života, které nebudou mít dopady na zkrácený výdělek žen a podpoří vyšší zapojení mužů do domácích povinností.