

Gender pay gap a transparentnost odměňování

Rozhodnutí *University Women of Europe* proti České republice (č. 128/2016)

- Evropský výbor pro sociální práva v roce 2019 v rozhodnutí *University Women of Europe (UWE) proti České republice* shledal, že v českém právním řádu **není zajištěna transparentnost odměňování** spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru, čímž došlo k **porušení práva na spravedlivou odměnu** za práci podle čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty a **práva na rovné příležitosti** a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988.
- Výbor zároveň konstatoval, že v České republice **nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v oblasti rovného odměňování** žen a mužů, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu.

Pojem gender pay gap a jeho dopady

Gender pay gap („GPG“) představuje rozdíl v průměrném hodinovém výděлку mužů a žen na trhu práce vybrané země a uvádí se v % výděлку mužů. Česky bývá označován také jako genderové nerovnosti v odměňování. Jedná se o důležitý ukazatel postavení žen a mužů na trhu práce, jelikož **zachycuje míru znevýhodnění žen v pracovních podmínkách a jejich šancích na kariérní postup**. V České republice představoval GPG v roce 2022 17,7 %. Tento ukazatel je třeba odlišovat od nerovného odměňování žen a mužů za stejnou práci, v němž se odráží diskriminace na základě pohlaví.

Existence GPG má řadu velmi neblahých důsledků. Kvůli nižším výdělkům jsou častěji **ženy než muži ohroženy chudobou**. To se týká zejména **samoživitelek a seniorek**, které mají v důsledku nižších příjmů v produktivním věku následně nižší důchody. V případě samoživitelek má GPG zásadní dopad i na výchovu, aspirace a budoucí životní úspěšnost dětí.

Nižší příjmy žen také vedou rodiny k zohlednění tohoto aspektu v uspořádání rodinného života. Dochází tak k **posilování stereotypních rolí muže a ženy**, kdy žena zůstává spíše pečovatelkou a muž chlebozárcem, pro jehož kariérní růst vytváří rodina prostor a podmínky.

Příčiny GPG

GPG je **problém s velmi komplexními příčinami**, které se vzájemně ovlivňují a posilují. Jedná se zejména o vertikální segregaci pracovního trhu spočívající v menším zastoupení žen ve vedoucích pozicích, horizontální segregaci žen a mužů do různých odvětví trhu práce, důsledky mateřství a jiné péče o rodinné příslušníky či genderové stereotypy. Ke snižování GPG je tak třeba společného dlouhodobějšího působení

širší škály systémových změn legislativního i jiného charakteru v oblasti trhu práce i rodinné politiky. Jedním z důležitých legislativních opatření ke snižování GPG jsou opatření v oblasti transparentnosti odměňování.

Transparentnost odměňování a její dopad na GPG a nerovné odměňování za stejnou práci

Nerovnému odměňování žen a mužů za stejnou práci i GPG můžeme čelit v prvé řadě prostým vědomím o jejich existenci. **Samotná znalost rozdílů v odměňování vytváří tlak na nápravu** těchto poměrů. Větší transparentnost politiky odměňování a úrovní odměňování může totiž odhalit genderovou nerovnost.

Ani ženy a muži pracující na stejné pozici nejsou odměňováni rovným způsobem. Tam, kde na stejné pozici působí ženy i muži, jsou ženy na českém trhu práce ohodnoceny v průměru o 9 % nižším hodinovým příjmem. Platí, že ve veřejném sektoru, v němž se základní plat odvíjí od fixních platových tarifů a transparentnost odměňování je tedy větší, je GPG na stejné pozici výrazně nižší než v sektoru soukromém (5–6 % oproti 10 %). Víme také, že v soukromém sektoru je u větších zaměstnavatelů, kteří mají propracovanější systémy odměňování, GPG na stejné pozici nižší než u zaměstnavatelů menších. Statistická data o výši GPG za stejnou práci tak ukazují, že **cestou k lepším výsledkům** v této oblasti je **standardizace odměňování a transparentnost systému odměňování**.

Výše GPG v České republice

Výše GPG za rok 2022 se již vrátila na úroveň podobnou úrovni před pandemií covidu-19, a to **17,7 %**.

Krátkodobý pokles mezi lety 2019 a 2021 byl dán řadou negativních důsledků pandemie covidu-19. Jednalo se zejména o přechod žen v nízkopříjmových oborech na prekarizované pozice, které nejsou statisticky sledovány, či do nezaměstnanosti. Ve vývoji GPG se promítly rovněž mimořádné tzv. covidové odměny vyplácené ve zdravotnictví a sociálních službách, které na trhu práce patří mezi feminizovaná odvětví.

Je tak zřejmé, že **nerovné odměňování je v ČR pokračujícím problémem**.

Evropské srovnání České republiky v oblasti GPG a transparentnosti v odměňování

Mezinárodní srovnání v postavení žen přináší tzv. **Gender Equality Index**. V něm Česká republika skončila v roce 2023 v evropské sedmadvacítce až na **25. místě, tedy třetí od konce**. V ukazateli práce, který konkrétně měří, do jaké míry mohou ženy a muži využívat rovný přístup k zaměstnání a dobrým pracovním podmínkám, skončila na **24. místě, tedy čtvrtá od konce**.

V oblasti **transparentnosti odměňování Česká republika velmi zaostává**, když dosud neimplementovala žádné z opatření vyplývajících z Doporučení Evropské komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti z roku 2014. V červnu 2023 vznikla České republice povinnost transponovat do našeho právního řádu směrnici o transparentnosti odměňování.

Současná česká právní úprava transparentnosti odměňování a praxe

Platná právní úprava dnes nezakotvuje žádné z opatření v oblasti transparentnosti odměňování, která jsou využívána v jiných státech. Jedná se např. o:

- povinnost uvádět rozpětí nástupní odměny v pracovních inzerátech;
- zakotvení nicotnosti právního ujednání o mlčenlivosti zaměstnance o výši odměny;

- právo zaměstnanců na informace o odměňování skupiny osob opačného pohlaví, které vykonávají srovnatelnou práci;
- povinnost zaměstnavatelů poskytovat zprávu o odměňování;
- povinnost zaměstnavatelů zpracovávat audity odměňování.

Česká republika dosud neimplementovala ani první dvě výše zmíněná opatření, která doporučila veřejná ochránkyně práv již v roce 2018 ve své výroční zprávě.

Ekonomický aspekt

Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů má řadu **pozitivních dopadů na ekonomiku**. Při snížení GPG dojde ke **zvýšení účasti žen na trhu práce**, což zvyšuje veřejné příjmy prostřednictvím zvýšení příjmů rozpočtu z daní z příjmu i nepřímých daní a sociálních odvodů. Naopak dojde rovněž ke snížení objemu výdajů spojených s nezaměstnaností a příspěvků ze sociálního systému.

Platí rovněž, že mzdová diskriminace odráží ženy od účasti na trhu práce, jejím odstraněním tak dojde i ke zvýšení zaměstnanosti žen.

Snížením GPG dojde mj. i ke zvýšení plodnosti. V zemích, kde je pro ženy relativně snadné sladit soukromý a pracovní život, bývá zaměstnanost a plodnost žen vyšší. Mezi zaměstnaností a plodností je v zemích EU pozitivní korelace. Z dlouhodobého hlediska má vyšší plodnost vzhledem k nárůstu počtu ekonomicky aktivních obyvatel pozitivní vliv na HDP.

Mýty a fakta o nerovném odměňování

- **Argument nízkou vypovídací hodnotou GPG:** „GPG srovnává jablka a hrušky. Je jasné, že kuchařka nemůže vydělávat tolik jako architekt.“

GPG nesrovnává odměny ženy a muže působících na stejné pozici, ale rozdíl v příjmech všech mužů a žen na trhu práce vybrané země. Nezachycuje tak diskriminaci v odměňování, ale míru znevýhodnění žen v pracovních podmínkách a jejich šancích na kariérní postup.

- **Argument volbou žen působit v méně placených profesích:** „Ženy se samy svobodně rozhodly směřovat do hůře placených odvětví. Pokud by nesměřovaly do školství, ale do bankovníctví, měly by vyšší příjmy.“

Je prokázáno, že existuje spojitost mezi zastoupením žen v určitém odvětví a hladinou výdělků, která v něm panuje. Pokud do určitého oboru začnou ve větší míře vstupovat ženy, výdělky v něm klesají.

- **Argument neschopností žen dojednat si odpovídající odměnu za práci:** „Ženy si mohou za nízké mzdy samy, mají si umět říkat o víc peněz.“

V nižších příjmech žen oproti mužům za stejnou práci se odráží velká řada faktorů. Jsou mezi nimi například důraz žen na prvky flexibility při vyjednávání o nové práci, obtížná dostupnost údajů o adekvátní mzdě za danou práci i nižší sebevědomí žen. V neposlední řadě se projevuje i skutečnost, že u ženy je negativněji nahlíženo na to, když vystupuje vůči zaměstnavateli při vyjednávání asertivněji. Z toho také vyplývá, že asertivnější přístup žen při vyjednávání by nezbytně nevedl ke stejným výsledkům jako u mužů.

- **Argument smluvní volností ohledně výše mzdy:** Stanovení výše mzdy je plně na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; pokud zaměstnanec s výší mzdy souhlasí, nemůže se dovolávat toho, že je diskriminován, pokud vydělává méně než kolegové vykonávající stejnou práci.

Ze skutečnosti, že v soukromé sféře je odměňování za práci z velké části ponecháno smluvní autonomii účastníků pracovněprávního vztahu, nelze dovozovat, že by v těchto případech zaměstnavatelé nebyli povinni dostát zákonnému požadavku na rovné zacházení se všemi zaměstnanci při jejich odměňování. Naopak, zaměstnavatel by měl v těchto případech přesně vymezit pravidla odměňování, tj. identifikovat, které práce mají stejnou hodnotu, a stanovit kritéria pro vyplácení jednotlivých složek mzdy, a to jak složek nárokových, tak nenárokových.

Mýty a fakta o transparentnosti odměňování

- **Argument potřeby zachování diskrétnosti o individuální odměně zaměstnance:** „S transparentností odměňování se všichni dozvědí, kolik vydělávám, ačkoli si to nepřeji.“

Opatření transparentnosti odměňování přinesou například povinnost zveřejnit celkový GPG za celou společnost, nástupní mzdu na konkrétní pozici či možnost zaměstnance dozvědět se, kolik vydělává skupina zaměstnanců opačného pohlaví vykonávající stejnou práci. Údaj o příjmu konkrétního zaměstnance zůstane i nadále diskrétním údajem.

- **Argument povinného zachování mlčenlivosti o výši vlastního příjmu:** „Je právem zaměstnavatele vyžadovat od zaměstnanců povinnost mlčenlivosti o výši příjmu.“

Právní ujednání ohledně povinné mlčenlivosti o výši příjmu vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele jsou právně nicotná, a tedy i nevymahatelná. S kolegy může kdokoli mluvit o své mzdě otevřeně a nemusí se obávat postihu.

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování České republiky před Evropským soudem pro lidská práva

Zpracovala: Mgr. Eliška Hronová (ehronova@msp.justice.cz)

12. ledna 2024

Zdroje:

AKCHURIN, M. a LEE, C.-S., *Pathways to Empowerment: Repertoires of Women's Activism and Gender Earnings Equality*. *American Sociological Review*. 2013. roč. 78, č. 4, Dostupné z: <http://doi.org/10.1177/0003122413494759>

EIGE. *Gender Equality Index 2023*, Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en#eige-files.

Český statistický úřad. *Zaostřeno na muže a ženy 2023*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/190557314/30000223.pdf/61332597-e418-4773-b086-7ce8aa34e49b?version=1.1>.

Evropská unie. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*, dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>.

Evropský výbor pro sociální práva. *Rozhodnutí University Women of Europe proti České republice (č. 128/2016, rozhodnutí ze dne 5. prosince 2019)*, dostupné z: https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca4c0994ff_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036.

KŘÍŽKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K., *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – aktualizace 2022*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022, Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2023/04/Shruti_o_GPG_168x240_2022_obnoveny_jednostrany_2.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, A., K. POSPÍŠILOVÁ. *Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku*, Fórum sociální politiky, dostupné z: <https://www.rilsa.cz/casopis-fsp/>

KŘÍŽKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K. *Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce*. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 2023, 59(1), 31-63. doi: 10.13060/csr.2022.036, Dostupné z: https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-202301-0002_equal-wage-for-equal-work-gender-wage-equality-in-diverse-labour-market-contexts.php.

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., a kol., *Aktuální rozdíly v odměňování mužů a žen v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2017. s. 10-21. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Jak na GPG z pohledu makroekonomie: Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR*, 2021, Dostupné z: https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza_07_22022021.pdf.