



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů

Poziční zpráva sociálních partnerů

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

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

Předmluva.....	3
1. Úvod.....	5
2. Příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů	6
2.1. Transparentnost v odměňování	8
2.2. Specifika platového a mzdového odměňování.....	11
3. Legislativní zakotvení rovného odměňování v ČR	13
4. Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů prostřednictvím kolektivního vyjednávání	16
5. Doporučení pro kolektivní vyjednávání.....	19
5.1. Informace o mzdách a platech	20
5.2. Přijímání do zaměstnání, karierní postup, zaměstnanost.....	21
5.3. Sladování profesního a osobního života.....	22
6. Inspirace ze zahraničí	26
7. Použité zdroje	30

Předmluva

Za Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mnoho z nás si pokládá otázku, proč se i v dnešní moderní době stále setkáváme s obrovskými rozdíly v odměňování žen a mužů. Jistě tušíte, že jednoduchá odpověď neexistuje. Jde totiž o komplexní problém, vyžadující řešení hned na několika úrovních. A právě o takové se snažíme i na Ministerstvu práce a sociálních věcí. A to jak prostřednictvím pružného nastavení čerpání mateřské a rodičovské, rozšiřováním veřejně dostupné péče o nejmenší děti, podporou plynulejšího návratu rodičů do práce, tak i posilováním transparentnosti v odměňování. Je potřeba říci, že spousta zaměstnavatelů odměňuje rozdílně ženy a muže za stejnou práci, či za práci stejného hodnoty neúmyslně. Kvůli nízké transparentnosti v odměňování zůstávají nerovnosti často neviditelné a nepojmenované. V souvislosti s tím proto již třetím rokem nabízíme zaměstnavatelům bezplatnou analýzu odměňování prostřednictvím nástroje Logib. Právě rozpoznání možných nerovností je totiž jedním z prvních a nejdůležitějších kroků k nápravě rozdílů v odměňování, které mohou zaměstnavatelé učinit. Neméně důležité je ale také rozvíjení sociálního dialogu na podnikové úrovni. Je proto skvělé, že se podařilo otevřít debatu o rozdílech v odměňování žen a mužů i se sociálními partnery. Společně jsme tak mohli připravit vzorová ustanovení do kolektivních smluv, díky nimž zaměstnavatelé získávají vodítko pro řešení této problematiky. Věřím, že tato publikace najde uplatnění v praxi, a přispěje jak k rozvoji sociálního dialogu, tak i k následnému snížení v nerovnosti v odměňování žen a mužů.

*Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc.
Ministryně*

Za odbory

ČMKOS zastává stanovisko, že rozdíly v odměňování vznikají z různých důvodů a příčin, které je potřeba analyzovat a odstraňovat na různých úrovních, a neupínat se na jeden typ kroků nebo opatření. Některé z těchto příčin jsou odstranitelné na úrovni jednotlivých pracovišť, a proto je důležité, aby se i konkrétní zaměstnavatelé přihlásili k tomu, že rovné odměňování vnímají jako důležitý cíl, ke kterému směřují. Dále v souvislosti s obsahem této zprávy upozorňuje, že i sebelepší snahu mohou zbrzdit některé problémy, které se v souvislosti s kolektivním vyjednáváním vyskytují. Zejména v případě vágních formulací nemusí být vždy zřejmé, co vlastně mají zúčastnění aktéři dělat, jak případná porušení a spory řešit, a vymáhat dodržování sjednaných ustanovení je pak o to složitější. Je proto důležité věnovat sjednávaným opatřením pozornost, aby bylo jednoznačné, co je cílem, že se jedná o opatření reálně proveditelné, a že reaguje na specifickou situaci na konkrétních pracovištích.

Za zaměstnavatele

Rovnost mužů a žen je důležité téma, ale již z postavení zaměstnavatelů a odborů na trhu práce je jasné, že postoj sociálních partnerů nemůže být shodný. Podle názoru SP ČR, KZPS ČR a UZS je příčin nerovností celá řada a zaměstnavatelé je dokáží ovlivnit ve velmi omezené míře. To, co se zdá jednoduché v nějaké studii či analýze, je totiž v praxi velmi těžko uchopitelné a realizovatelné. Každý nástroj na podporu rovnosti má své limity a svá omezení a náklady na jeho implementaci mohou převýšit jeho přínosy. Zaměstnavatelé v dnešní době nedostatku pracovní síly by byli sami proti sobě, kdyby nevyužívali potenciál pracovní síly žen. Jednotlivé firmy dělají pro ženy maximum, ať už jde o různé benefity nebo zapojení v době mateřské, resp. rodičovské dovolené. Zároveň je nutné si uvědomit, že to, co si může dovolit jedna firma, nelze plošně požadovat na všech. Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů je běh na dlouhou trať a nelze jej zcela vyřešit legislativně. Zaměstnavatelé se nicméně nebrání tomu, aby byly v rámci kolektivního vyjednávání hledány možnosti řešení. Vzorová doporučení ustanovení do kolektivních smluv, která vznikla kompromisní dohodou zúčastněných, jsou dobrým příkladem osvěty, která je jednou z cest, jak rozdílů v odměňování žen a mužů snižovat. Nesmíme ale ani zapomenout na zásadní roli státu, který by měl vytvářet mnohem příznivější prostředí pro snadnější návrat žen na trh práce.

1. Úvod

Prosazování rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty patří mezi priority Evropské komise. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky přispívá ke snižování nerovností v odměňování podporou dětských skupin, mikrojeslí a projekty cílenými na podporu rodin a sladování. Na rovnost v odměňování se zaměřuje projekt 22 % K ROVNOSTI (2016–2020). V rámci něj spolupracuje MPSV s klíčovými aktéry na trhu práce, kteří svým působením mohou mít vliv na odměňování žen a mužů (ČMKOS, SP ČR, UZS), mohou odhalovat nerovnosti v odměňování žen a mužů a zasazovat se o postupné narovnání (SUIP, KVOP, ÚP). MPSV dále nabízí zaměstnavatelům v soukromé i veřejné sféře testovací nástroj Logib k vlastní analýze odměňování.

Funkční sociální dialog představuje jeden z efektivních způsobů, jak eliminovat nerovné odměňování žen a mužů. Tato publikace by měla sloužit jako praktická příručka sociálním partnerům při kolektivním vyjednávání v oblasti rovného odměňování žen a mužů. Je rozdělena do čtyř částí.

První část mapuje příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR, a to jak v oblasti mzdového, tak platového odměňování. Soustřeďuje se přitom nejen na transparentnost odměňování, ale i na otázku péče o děti a stárnoucí rodinné příslušníky, která s rozdíly v odměňování žen a mužů úzce souvisí.

Druhá část ukazuje, jakou oporu má rovné odměňování v české legislativě, z čeho sociální partneři vycházejí při kolektivním jednání a co mohou dále v tomto procesu rozvíjet. Třetí část publikace se zaměřuje na modelová ustanovení a předkládá konkrétní návrhy ustanovení do kolektivních smluv. Je koncipována tak, aby bylo možné ji snadno využít v praxi při kolektivním vyjednávání.

Čtvrtá část se věnuje příkladům dobré praxe z Dánska, Finska, Francie a Německa a přibližuje další úspěšné způsoby snižování rozdílů v odměňování žen a mužů.

2. Příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů

Česká republika patří k zemím s nejvyšším rozdílem v odměňování žen a mužů v Evropě. Celkový rozdíl v odměňování žen a mužů (tzv. neočištěný gender pay gap) činí v České republice 19,9 % (ČSÚ 2018)¹. Neočištěný gender pay gap znamená, že rozdíl v odměňování není očištěn o další vlivy, např. vzdělání, věk, pracovní zkušenosti, velikost firmy či organizace, typ pracovní smlouvy atd.

K výrazným rozdílům v odměňování žen a mužů ovšem dochází i na stejné pozici, tzn., že muž a žena vykonávají stejnou práci² u stejného zaměstnavatele. Na stejné pozici dostávaly ženy v roce 2016 v České republice zhruba o 11 % nižší mzdu než muži (Křížková et al. 2019). Kromě diskriminace na pracovišti se na odlišném odměňování žen a mužů podílí rodičovství a omezené možnosti dřívějšího návratu z rodičovské dovolené (dále jen rodičovská). Z hlediska odměňování má rodičovství negativní dopad především na ženy, protože jsou to většinou ony, které odcházejí na rodičovskou.

Celkový rozdíl v průměrných příjmech žen a mužů ve výši 19,9 % je způsoben řadou faktorů. Patří mezi ně horizontální a vertikální segregace na pracovním trhu, mzdová diskriminace na pracovišti, nízká transparentnost v odměňování, a to jak z hlediska nastavení systému odměňování, tak z hlediska jeho následné komunikace směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním. Dále jsou rozdíly v odměňování způsobeny sníženými možnostmi sladování pracovního a osobního života a nedostatečným společenským i finančním ohodnocením péče o děti, stárnoucí rodinné příslušníky a osoby se zdravotním nebo jiným postižením. K rozdílům v odměňování dochází kumulací těchto faktorů a jejich vzájemným posilováním.

Nerovnost v odměňování je nemoc ekonomiky: místo plného využití potenciálu vlastních lidí naše hospodářství pokulhává na jednu nohu. Takle nerovnost není jen otázkou nespravedlnosti, ale i ekonomického plýtvání vzácnými zdroji.

Pokud si firmy neuvědomí, že spravedlivé odměňování a rovné příležitosti pro kariérní růst jsou základním pilířem udržitelného firemního modelu, může se i celá naše ekonomika rozloučit

¹ Na počátku projektu v roce 2016 se celkový rozdíl v průměrných příjmech žen a mužů pohyboval kolem 22% v České republice, proto též název projektu 22% K ROVNOSTI.

² Nejedná se o stejnou práci ve smyslu § 110 zákoníku práce, ale o práci zařazenou do stejné třídy zaměstnání CZ ISCO.

s přechodem na znalostní ekonomiku, která stojí a padá se schopností zužitkovat lidský kapitál. Pokud investujeme do vzdělání lidí, měli bychom jej umět také produktivně využít.

Jan Bittner, Úřad vlády ČR, Sekce pro evropské záležitosti

Nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů (24%–27%) z hlediska věku se objevuje mezi 35. až 44. rokem, tedy v období, kdy ženy pečují o malé děti a vrací se z mateřské a rodičovské zpět na pracovní trh (ČSÚ 2018). Nezřídka se vrací na pracovní trh i po více než třech letech. Dřívější návrat ženám výrazně ztěžuje nízká dostupnost zařízení pro péči o děti do tří let a v některých oblastech i nedostatek míst v mateřských školách. Pokud tyto ženy-matky nastupují na stejnou pozici zpět do zaměstnání, v němž pracovaly před odchodem na mateřskou a rodičovskou³, nezřídka nastupují za mzdu, kterou pobíraly před svým odchodem, přestože v mezidobí došlo na pracovišti k navýšení mezd. U zaměstnankyň odměňovaných platem je situace jiná, neboť pro účely výpočtu platového tarifu se jako náhradní doba namísto započitatelné praxe započte doba skutečného čerpání mateřské a rodičovské, nejdéle však 6 let. Tento zápočet má vliv na postup do dalšího platového stupně, a tedy na růst platu. Při návratu na pracovní trh dochází rovněž k tomu, že si ženy volí méně kvalifikovaná a finančně méně hodnocená zaměstnání, která lze ovšem lépe sladit s rodičovskými povinnostmi (Volejníčková 2015).

Jisté úskalí představují zkrácené úvazky. V krátkodobém horizontu umožňují ženám sladit práci s péčí o děti či stárnoucí rodinné příslušníky. Avšak z dlouhodobého hlediska, pokud tímto způsobem pracují více let, má práce na zkrácený úvazek negativní dopad na výši jejich penze a zvyšuje riziko chudoby žen ve stáří (Hrženjak a Humer 2015). Zkrácené úvazky nejsou v ČR, v porovnání s ostatními evropskými zeměmi, příliš rozšířené. Je to přičítáno nižší úrovni platů a mezd v ČR a také tomu, že ženy setrvávají s dětmi stále v převážné míře tři roky doma, a teprve pak nastupují do práce na plný úvazek. Budou-li se osoby na mateřské a rodičovské vracet do práce v útlejším věku dítěte, což umožňují stále se rozšiřující možnosti v oblasti péče o nejmenší (dětské skupiny, mikrojesle), lze očekávat zvýšený zájem o zkrácené úvazky⁴. Kratší pracovní doba by měla být sjednávána na dobu určitou, s možností návratu na plný úvazek. Za značně progresivnější nástroj sladování pracovního a osobního života lze považovat pružnou pracovní dobou, home office, úpravu začátku a konce pracovní doby, případně jejich vzájemně

³ Ke svému zaměstnavateli se vrací pouze 50 % českých žen (Kuchařová et al 2006).

⁴ V současné době nejsou dostupná data, jejichž prostřednictvím by bylo možné komplexně zmapovat návrat žen na trh práce po rodičovské. Zpřístupnění nedostupných dat a realizace výzkumů, zaměřených na zaměstnávání žen ve vztahu k jejich kvalifikaci a profesi, které se navracejí na trh práce po rodičovské, je důležitou výzvou do budoucna.

kombinace. Navíc jsou tyto úpravy výhodné jak pro osoby, které pečují, tak pro zaměstnavatele. Pečující osoby nejsou vystaveny negativním důsledkům dlouhotrvajících částečných úvazků, jako je například riziko chudoby v penzi, a zaměstnavatelé nepřicházejí o kvalifikovanou pracovní sílu. Jako pečující osoby jsou v ČR vnímány v převážné míře matky. Důležité je uvažovat o místní a časové flexibilitě pracovního úvazku i z perspektivy mužů, kteří mají zájem aktivně se podílet na péči o malé děti. Právě aktivní zapojení mužů do péče a převzetí části povinností s ní spojených je jednou z cest k efektivnímu snižování rozdílů v odměňování žen a mužů.

K rozdílnému odměňování žen a mužů přispívá též přetrvávající segregace trhu práce. Ženy se koncentrují v oborech jako například školství, zdravotnictví a sociální péče, které se dlouhodobě potýkají s nízkým finančním ohodnocením práce. V oborech a profesích s vyšším zastoupením mužů, kde jsou vyšší mzdy a platy, zastávají ženy většinou nižší pozice (Křížková et al. 2017). Celkově jsou ženy méně zastoupeny v rozhodovacích pozicích napříč obory a sektory pracovního trhu. Z hlediska snižování segregace pracovního trhu se jako velmi potřebná jeví podpora genderově nestereotypního kariérního poradenství a volby povolání.

Dalším faktorem, přispívajícím k rozdílnému odměňování, je nízká transparentnost v odměňování, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně nemají příliš představu o struktuře a výši mezd a platů v podniku, instituci či organizaci, kde pracují. Na nedostupnost dat o odměňování, která by byla členěna u jednotlivých pracovních pozic podle pohlaví na tarifní mzdy, pohyblivé složky mzdy, příplatky a odměny, naráží i zástupci a zástupkyně odborů. Jak ukázal výzkum Křížkové a kol. (2018), jedním z klíčových řešení rozdílů v odměňování žen a mužů je zavádění opatření na zvýšení transparency odměňování.

2.1. Transparentnost v odměňování

Hovoříme-li o transparentnosti ve mzdách či platech, nemáme tím na mysli, dostupnost informace o výši výdělku konkrétních kolegů a kolegyň (přestože existují firmy, které výše mezd zveřejňují, např. Whole Foods), ale to, že zaměstnanci a zaměstnankyně chápou velmi dobře, jak je jejich konkrétní plat/mzda tvořen, z jakých složek sestává, jaký je systém benefitů, mimořádných odměn, i jaké jsou strategie a praktiky zaměstnavatele v oblasti odměňování.

Transparentnost v odměňování může přispět k vyšší motivaci a většímu pracovnímu nasazení. Výsledky výzkumu, který provedla Belogovskiy s Bambergerem (2014), ukázaly,

že pokud lidé vědí, jak jsou odměňováni v porovnání s ostatními ve skupině, pracují efektivněji a lépe spolupracují. Z výzkumu Huet–Vaughn (2015) pak vyplývá, že zaměstnanci a zaměstnankyně pracující v transparentním prostředí jsou produktivnější a výkonnější. Transparentní odměňování nicméně vzbuzuje i obavy ze vzniku možné rivality či negativních nálad mezi zaměstnanými, zejména u nízkopříjmových skupin. Pokud si ovšem zaměstnanci a zaměstnankyně na vlastní pěst zjišťují, kolik berou jejich kolegové a kolegyně, může docházet k různým zkreslením z důvodu nedostatku informací, které pak vedou k napětí na pracovišti. I proto je vhodnější, jsou-li zaměstnanci a zaměstnankyně informováni zaměstnavatelem.

Pokud hovoříme o transparentním odměňování v platové sféře, je nezbytné připomenout, že slovo „transparentní“ zde má poněkud odlišný význam, oproti situaci ve mzdovém odměňování. Přestože existuje poměrně podrobně stanovený platový systém, jeho využívání je v praxi složité i pro personalisty, natož pro jednotlivé zaměstnance a zaměstnankyně. Kromě toho, že často nerozpoznají chybnou aplikaci, nevědí ani, jak při jejím zjištění postupovat. K tomu dále přispívá ne vždy jasné rozdělování prostředků na nenárokové složky platu, zejména odměny, které se mohou i u jednoho zaměstnavatele značně lišit napříč útvary. Bez jasných interních pravidel pak nelze rozdělování těchto prostředků označit za transparentní. V praxi tedy dochází k tomu, že *„jednotliví muži jsou někdy zařazeni do vyšších tabulkových stupňů než ženy se stejnou kvalifikací i praxí, protože je výše hodnocena jejich odbornost. Jindy jsou pak různě zařazovány i pozice a celé skupiny zaměstnání, i když mají stejnou nebo srovnatelnou hodnotu“* (Křížková et al. 2018: 170). Taková situace a její vnímání pak nepřispívá ani k pracovní motivaci zaměstnanců a zaměstnankyň, ani k jejich spokojenosti s platem.

V souvislosti s otázkou transparentnosti odměňování je vhodné upozornit na ustanovení, která se objevují v pracovních smlouvách nebo vnitřních předpisech zaměstnavatelů a zakazují zaměstnancům sdělovat výši své mzdy, někdy i pod pohrůžkou sankce nebo postihu. Takováto povinnost jde nad povinnosti zakotvené v zákoníku práce a bez dalšího ji nelze akceptovat. Je otázkou, zda by taková povinnost byla úspěšně vymahatelná u soudu. Naopak, vzájemná komunikace o mzdách může být jedním z prostředků k dosažení vyšší rovnosti v odměňování⁵. Jiná situace by ovšem mohla nastat ve vztahu k ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele, např. jeho obchodního tajemství. Jeho

⁵ V Dánsku je v zákoně o rovném odměňování č. 899 z 5. září 2008 zakotveno, že zaměstnanec či zaměstnankyně mají právo postoupit komukoli informaci o svém platu či mzdě. Dostupné z: <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Consolidation-Act-on-Equal-Pay%20to-Men-and-Women%20pdf%20(1).pdf>

součástí může být i systém odměňování, proto např. sdělení takových informací obchodní konkurenci už by mohlo být postižitelné.

Posílení transparentnosti v odměňování považuje Evropská komise za zásadní pro prosazování rovného odměňování žen a mužů. Hlavním smyslem této snahy je, aby měli zaměstnanci a zaměstnankyně dostatek informací o tom, že jsou spravedlivě odměňováni ve srovnání s ostatními. Zároveň bude mít i zaměstnavatel jistotu, že rovně odměňuje své zaměstnankyně a zaměstnance. Transparentnost může být zajišťována jak legislativně prostřednictvím zákonů (např. Island, Německo), tak v rámci sociálního dialogu (např. Dánsko, Finsko).

Evropskou komisí byla v roce 2014 vypracována doporučení pro oblast transparentnosti platů a mezd. Návrh se zaměřuje na podrobnější shromažďování a zpřístupňování dat a informací o odměňování žen a mužů uvnitř firem a organizací (Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014)⁶.

Evropská komise doporučuje, aby členské země přijaly za účelem snížení platových rozdílů žen a mužů jedno či více z těchto čtyř opatření:

1. Povinnost zaměstnavatelů v podnicích (nad 50 zaměstnanců či zaměstnankyň) informovat zástupce zaměstnanců a sociální partnery o průměrné odměně jednotlivých kategorií zaměstnanců rozdělené na muže a ženy.
2. Ve firmách s 250 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi provádět platové audity zaměřené na analyzování aspektů rovnosti žen a mužů v odměňování. Zprávy z auditů by měly být základem pro diskusi mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců a zaměstnankyň.
3. Zpřístupnění informace o úrovni mezd rozdělených na muže a ženy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Tyto informace by měly kromě základní mzdy zahrnovat i doplňkové nebo proměnné složky, jako jsou odměny v naturáliích a bonusy.
4. Členské státy by měly v souladu s vnitrostátními právními předpisy a praxí zajistit, aby otázka rovného odměňování, včetně auditů odměňování, byla projednávána na příslušné úrovni kolektivního vyjednávání.

Evropská odborová konfederace (ETUC) vnímá nedostatečnou informovanost o plattech a mzdách jako hlavní bariéru při kolektivním vyjednávání. Generální tajemnice

⁶ Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=CS>>

Montserrat Mir v tiskovém prohlášení prohlásila, že Evropská odborová konfederace by uvítala existenci závazných legislativních opatření na podporu transparentnosti v odměňování včetně sankcí za jejich nedodržování.⁷

BusinessEurope, zástupci zaměstnavatelů na evropské úrovni, se k platové transparentnosti vyjádřili v pozičním textu⁸ z roku 2018 následovně: „*zavádění závazných opatření na podporu transparentnosti je velmi složité a nemá vliv na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů.*“ Mzdu a plat jednotlivých zaměstnaných pak považuje BusinessEurope za soukromou věc, kterou mají povinnost z pozice zaměstnavatelů chránit.

2.2. Specifika platového a mzdového odměňování

Zákoník práce v paragrafu 109 vymezuje okruh zaměstnavatelů, kteří neodměňují mzdu ale platem. Právní úprava platu a jeho jednotlivých složek je pak velice podrobná. Často se lze setkat s názorem, že platové tabulky zajišťují naprosto spravedlivé a v tomto směru bezproblémové rovné odměňování. Přesto jejich praktické používání není bez obtíží. Ani v případě, že je platové zařazení provedeno správně, nemusí reálná výše platu zohledňovat náročnost práce – platová třída se stanovuje podle nejnáročnější činnosti bez ohledu na to, jak často je tato nejnáročnější činnost vykonávána. V praxi (např. v pracovněprávním poradenství nebo v judikatuře) se lze setkat s nesprávnou aplikací tarifů a jejich stanovováním. Jako příklad lze uvést, že některé činnosti mohou být zařazeny do několika tříd nebo obdobná započítatelná praxe může být různě posouzena. U některých složek platu je rozpětí relativně široké a kritéria mohou být vágní (osobní příplatek, odměny, některé další příplatky). Objevují se i postupy vyslovené v rozporu s právní úpravou (např. automatické snižování osobního příplatku po návratu z rodičovské). Ačkoli je těmto jevům možné předcházet nebo je odstraňovat, ne vždy se to děje, často z neznalosti složité problematiky na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. I zde může pomoci dobrá spolupráce sociálních partnerů, jednak při vytváření mechanismů pro zvýšení porozumění otázkám spojeným s platem a jeho transparentním vytvářením, jednak při řešení individuálních problémů.

⁷ Dostupné z: <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/gender-pay-gap-action-plan>>

⁸ Dostupné z: <https://www.busesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2018-05-29_busesseurope_position_paper_eu_action_plan_gender_pay_gap.pdf>

Zejména u středních a větších zaměstnavatelů v mzdové sféře, pro které není odměňování upraveno zákonem tak podrobně jako pro platovou sféru, lze doporučit řešit otázku odměňování vhodně nastavenými vnitřními pravidly. V součinnosti s odborovou organizací je lze začlenit do kolektivní smlouvy nebo je může zaměstnavatel zakotvit vnitřním předpisem. U zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců a zaměstnankyň na typově obdobných pozicích je pak možné jej doplnit i mzdovým tarifem. Taková úprava odměňování přispěje k vyšší přehlednosti pro zaměstnance a zaměstnankyně, kteří budou mít lepší přehled o mzdách a jejich výši. Zároveň nebudou odkázáni pouze na individuální vyjednávání o mzdách. Transparentně nastaveným mzdovým systémem zaměstnavatel snáze splní své zákonné povinnosti ve vztahu k rovnému zacházení a prevenci diskriminace.

3. Legislativní zakotvení rovného odměňování v ČR

Základní právní předpisy:

- Ústava České republiky
- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Antidiskriminační zákon
- Zákon o inspekci práce
- Zákon o veřejném ochránci práv
- Zákon o státní službě
- Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Stávající právní předpisy obsahují řadu ustanovení zakotvujících povinnost rovného přístupu k zaměstnancům a zaměstnankyním a jejich odměňování, a vymezují, co má být v tomto přístupu obsaženo. Poskytují podklad pro aktivity sociálních partnerů, které by měly směřovat zejména k nastavení a využívání co nejučinnějších vnitřních mechanismů.

Spravedlivé odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň, rovné zacházení s nimi a zákaz jejich diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Obdobnou úpravu najdeme i v tzv. služebních předpisech. Legislativa ukládá aktivní přístup k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí, přičemž odměňování vymezuje širěji než jen jako mzdu nebo plat. Diskriminace je chápána komplexněji než jen jako diskriminace přímá a uskutečňovaná aktivním jednáním. V této souvislosti je vhodné se podrobněji zmínit o tzv. nepřímé diskriminaci. Zákon ji chápe jako takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zákonných důvodů (např. rodičovství nebo obecně pohlaví) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Takovéto zdánlivě neutrální situace se mohou v praxi vyskytovat i častěji než přímá diskriminace. Pokud nemají být v rozporu se zákonem, musí být objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení musí být přiměřené a nezbytné. Jelikož zaměstnavatelé mají výslovnou zákonnou povinnost zajišťovat rovné zacházení, musí se nezbytně zabývat i odstraňováním případů nepřímé diskriminace.

V případě, že zaměstnavatel aktivně přijme opatření ve prospěch některých znevýhodněných zaměstnanců a zaměstnankyň, např. rodičů malých dětí, osob pečujících o závislé osoby, apod. nemůže být takové opatření považováno bez dalšího za diskriminační. Podle antidiskriminačního zákona se za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob

vymezené některým ze zákonných důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Ačkoli by tedy například příspěvek na péči po dobu pracovní cesty nebo systém pobídek pro dřívější návrat do práce po mateřské a rodičovské mohl být vnímán jako neodůvodněné zvýhodnění, o diskriminaci se jednat nebude. To je dobré mít na paměti i při využívání některých dále uvedených modelových ustanovení.

Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. U platového odměňování hraje roli i dosažené vzdělání a délka praxe. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům a zaměstnankyním u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Co je stejná práce nebo práce stejné hodnoty podle zákoníku práce?

Práce

- stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,
- při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Informace o mzdě nebo platu, jejich složkách a výpočtu musí zaměstnanec či zaměstnankyně obdržet nejpozději v den nástupu do práce, i pokud by nebyly součástí pracovní smlouvy. Pokud byla mzda sjednána přímo v pracovní nebo jiné smlouvě, je možné ji změnit pouze po dohodě obou stran, tedy zaměstnance/zaměstnankyně i zaměstnavatele, jinak při dodržení zákona i jednostranně. Plat je stanovován zaměstnavatelem v souladu s právní úpravou.

Součástí snižování rozdílů v odměňování je požadavek na jeho transparentnost. Zaměstnanci a zaměstnankyně mají podle zákoníku práce právo na informování v celé řadě záležitostí, a to buď přímo nebo prostřednictvím odborové organizace nebo jiných zástupců zaměstnanců a zaměstnankyň. Některé záležitosti s nimi musí být projednány.

Informovat je zaměstnavatel musí mj. i o své ekonomické a finanční situaci a jejím pravděpodobném vývoji, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách a o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace. Důsledné plnění těchto povinností může napomoci větší transparentnosti nejen v odměňování, ale celkově i rovnému zacházení u konkrétního zaměstnavatele.

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, má vůči ní zaměstnavatel ze zákona ještě další povinnosti, co se týče informací a projednávání, včetně informování o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak (zpravidla v kolektivní smlouvě). S odbory je pak zaměstnavatel povinen projednat mj. svou ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň a další opatření, týkající se většího počtu zaměstnanců a zaměstnankyň. Takový soubor informací pak už reálně umožňuje nahlédnout do způsobu, jak jsou realizovány zásady rovného odměňování a související povinnosti v praxi.

4. Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů prostřednictvím kolektivního vyjednávání

Rozdíly v odměňování představují komplexní problém, který je třeba řešit na různých úrovních. Kolektivní vyjednávání představuje jednu z úrovní, na kterých lze rozdíly v odměňování žen a mužů řešit efektivním způsobem. Na pracovištích, kde jsou pracovní podmínky upraveny kolektivní smlouvou, mají ženy i muži vyšší měsíční mzdu.

Vývoj a formy sociálního dialogu ve skandinávských zemích a v zemích západní Evropy ukazují, že decentralizace⁹ a individuální vyjednávání o mzdě vytváří prostor pro rozdílné odměňování žen a mužů, zatímco centralizovaný systém nastavení mezd umožňuje tyto rozdíly snižovat (Křížková et al. 2017). Nicméně v ČR je situace na úrovni sektorového vyjednávání poněkud odlišná, výše mezd se vyjednává v podnikových smlouvách. Kolektivní smlouvy dále mají na úrovni podniků, organizací a institucí mají důležitou roli v případě snižování rozdílů v odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty na pracovišti.

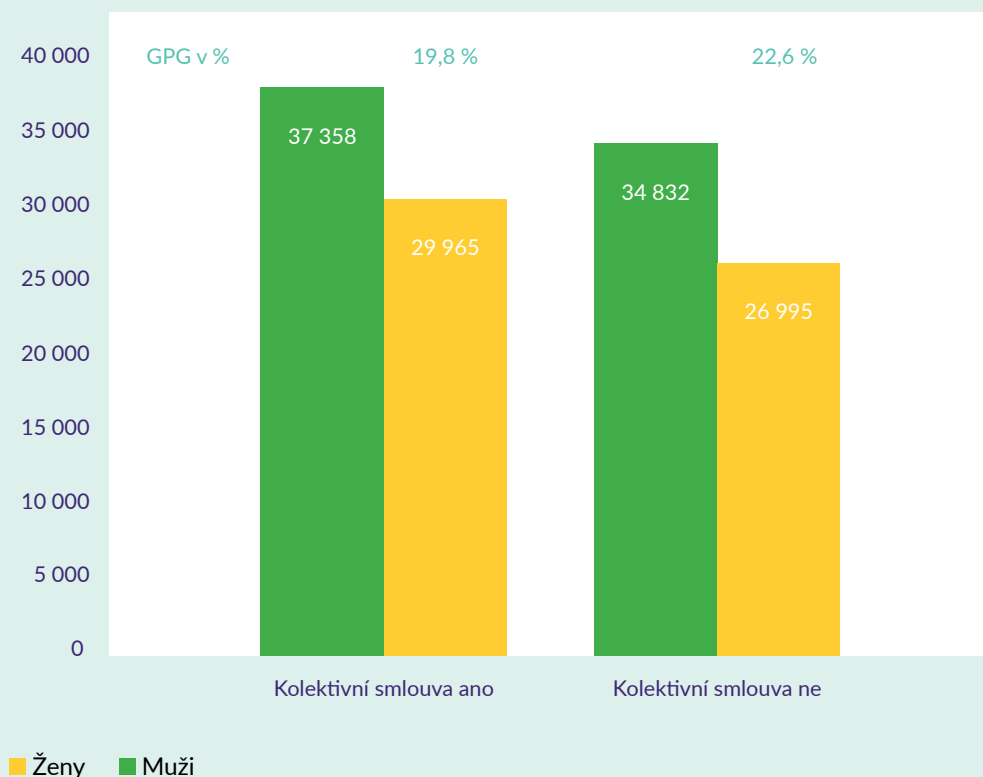
Jak ukazuje graf, na pracovištích, kde byla sjednána kolektivní smlouva, v roce 2017 vydělávali muži průměrně 37 358 Kč a ženy 29 965 Kč a rozdíl v odměňování mezi muži a ženami činil 19,8 %. Zatímco na pracovištích bez kolektivní smlouvy vydělávali muži 34 832 Kč a ženy 26 955 Kč. Rozdíl v odměňování mezi muži a ženami bez kolektivní smlouvy činil 22,6 %. Tedy rozdíl v odměňování mezi muži a ženami byl o 2,8 procentního bodu nižší na pracovištích, která byla „krytá“ kolektivní smlouvou.

Ženy, které v roce 2017 pracovaly pod kolektivní smlouvou, si vydělaly o 3 010 Kč více než ženy na pracovištích bez kolektivní smlouvy. Taktéž muži na pracovištích s kolektivní smlouvou si vydělali o 2 526 Kč více než muži na pracovištích bez kolektivní smlouvy. Pro srovnání – v roce 2015 tento rozdíl činil v případě žen 2 781 Kč a u mužů 2 385 Kč (ČSÚ 2015).

Tam, kde jsou zaměstnanci a zaměstnankyně odměňováni platem, není možné o výši platu kolektivně vyjednat. Přesto i u těchto zaměstnavatelů je možné v kolektivním vyjednávání dosáhnout opatření ke snížení rozdílů v odměňování, ať už jde o vyšší transparentnost, podporu odpovídajícího zastoupení žen v lépe placených

⁹ Proces, v rámci něhož se vyjednávání o mzdách přesouvá z národní či sektorové úrovně na úroveň jiné. Dochází tak k fragmentaci vyjednávání a zvyšuje se riziko rozdílného odměňování žen a mužů za stejnou práci u různých zaměstnavatelů.

Průměrná mzda v Kč podle pohlaví a kolektivní smlouvy, GPG v %



Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců 2017, ČSÚ*

pozicích nebo vhodného využití instrumentů pro sladění osobního a profesního života a dřívějšího návratu z rodičovské. Kolektivní smlouvy rovněž napomáhají zajišťovat, aby nedocházelo k prohlubování nerovného odměňování žen a mužů na daném pracovišti.

V této souvislosti pak je vhodné i zmínit spolurozhodování odborových organizací a zaměstnavatelů jednak o využití prostředků z Fondu kulturních a sociálních potřeb, jednak o vytváření a využívání sociálních fondů tam, kde FKSP povinně vytvářen není. Prostředky z těchto fondů mohou být v praxi mimo jiné využity na účely související s diskutovanou problematikou – často v souvislosti s některými instrumenty sladování soukromého a profesního života. Některá opatření obsažená v modelových ustanoveních v této zprávě pak mohou být financována právě z těchto fondů.

Efektivní opatření k zajištění rovného odměňování a rovných příležitostí mužů a žen na podnikové úrovni musí odrážet specifické problémy konkrétního zaměstnavatele a jeho zaměstnanců a zaměstnankyň. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání na této úrovni může hrát klíčovou roli právě v identifikování relevantních problémů a s nimi spojených výzev. V této souvislosti má dialog širší potenciál než jen nastavení systému odměňování a snížení prostoru pro individuální mzdové vyjednávání. Umožňuje totiž problémy uchopit při zohlednění perspektivy a zájmů zaměstnanců i zaměstnavatele, a nacházet tak efektivní řešení a nástroje podporující rovnost odměňování a příležitostí, které by odpovídaly specifickým potřebám v dané situaci. Aktivní sociální dialog na podnikové úrovni je tak důležitým nástrojem pro identifikaci a formulaci vhodných opatření při respektování potřeb a zájmů zaměstnanců a zaměstnankyň, vzájemný přenos informací i podporu dobré aplikace zákonných ustanovení i vnitřních předpisů a dalších opatření.

5. Doporučení pro kolektivní vyjednávání

Problematika rovného odměňování a rovných příležitostí žen a mužů nebývá v kolektivních smlouvách v České republice podrobně rozpracována. Ustanovení v této oblasti se obvykle omezují na přepis příslušných ustanovení zákoníku práce, případně antidiskriminačního zákona, která konstatují, že nerovné zacházení a diskriminace jsou zakázány, a popisují, co se takovým jednáním rozumí. Naopak bohatou tradici má přítomnost různých ustanovení směřujících k podpoře sladění profesního a osobního života, ovšem zpravidla bez specifického zohlednění dopadů na výdělek žen a mužů, kteří je využívají. Při formulaci modelových ustanovení jsme vycházeli z rešerše desítek kolektivních smluv z různých oblastí, a to jak podnikových smluv, tak kolektivních smluv vyššího stupně. Dále byly maximálně využity přenositelné příklady zahraniční dobré praxe. Některá ustanovení byla formulována zcela nově, s důrazem na potřeby řešit specifické, doposud opomíjené důvody nerovností v odměňování.

Jelikož rozdíly v odměňování jsou způsobovány různými příčinami, jsou i ustanovení, navržená v této publikaci, zaměřena na různé oblasti kolektivního vyjednávání. Základními okruhy jsou transparentnost odměňování a informace o něm, dále opatření na podporu zaměstnanosti a kariérního postupu, včetně péče o zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské a rodičovské, a konečně vybrané instrumenty sladování profesního a osobního života, které nemají přímé dopady na výdělek a mohou podpořit vyšší zapojení mužů do péče o rodinu a domácnost.

Některá ustanovení jsou navržena rozdílně pro platovou a mzdovou sféru, případně s ohledem na jiná specifika různých typů zaměstnavatelů. Dále uvedená modelová ustanovení jsou příkladem, co lze sjednat v kolektivních smlouvách. Všechna ustanovení pak je pochopitelně nezbytné přizpůsobit konkrétním podmínkám a potřebám dotčených sociálních partnerů. Musí být zejména upravena podle konkrétních podmínek zaměstnavatele, zejména jeho velikosti a organizační struktury, a odpovídat konkrétní dohodě mezi zaměstnavatelem a odbory.

S ohledem na praktické zkušenosti s problematickou vymahatelností příliš obecných nebo vágních ustanovení pak doporučujeme věnovat pozornost zejména precizním formulacím. Součástí kolektivních smluv by tedy měly být pokud možno konkrétní termíny a způsoby plnění povinností smluvních stran (např. informace o mzdách a platech), naopak limitovány by měly být neurčité formulace typu „bude usilovat“ apod. V případě podmínění plnění závazku např. provozní situací je vhodné takové podmínky co nejvíce konkretizovat, případně jejich aplikaci projednat s odborovou organizací apod.

Konkrétně formulovaná ustanovení budou v praxi snáze realizovatelná a pomohou předejít tomu, aby se ze závazků staly jen proklamace bez reálného využití.

5.1. Informace o mzdách a platech

- Doporučuje se, aby nastupující zaměstnanci a zaměstnankyně by měli být seznámeni s tvorbou mzdy nebo platu tak, aby systému skutečně porozuměli. Odkaz na platové tabulky nebo mzdový předpis nemusí stačit.
- Doporučuje se zavést pravidelný interval hodnocení výdělků, aby změna platu či mzdy nebyla závislá na tom, kdy se zaměstnanec či zaměstnankyně odváží o odměňování vyjednat.
- Doporučuje se, aby informace o mzdových podmínkách v rámci kolektivních smluv byly strukturovány natolik podrobně, aby z nich zaměstnanci a zaměstnankyně byli schopni vyčíst, jaký je průměrný výdělek v jejich profesi. Uvádět by se mělo i rozdělení podle pohlaví včetně indikace podílu zastoupení pohlaví v dané profesi.

Vzorová ustanovení do kolektivních smluv

Zaměstnavatel uplatňuje systém tarifních mezd a zařazuje zaměstnance a zaměstnankyně do tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce. Přílohou kolektivní smlouvy jsou podrobné zásady pro zařazování zaměstnání do profesí a tarifních stupňů včetně příkladů pracovních činností.¹⁰

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o čtvrtletním/pololetním vývoji celkových mezd a mzdových nákladů. Dále ve stejných intervalech předloží odborové organizaci přehled mezd podle jednotlivých kategorií zaměstnanců/tarifních tříd/poboček/útvárů, členěný na tarifní mzdy, pohyblivé složky mzdy, příplatky, odměny atd. V rámci uvedených kategorií budou informace vždy rozděleny i podle pohlaví zaměstnanců.

Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci o čtvrtletním/pololetním vývoji průměrného platu a jeho jednotlivých složek. Ve stejných intervalech předloží odborové organizaci přehled platů podle jednotlivých platových tříd/poboček/útvárů, členěný

¹⁰ Při tvorbě tarifního systému je vždy dobré brát v potaz genderové hledisko. Spolu s nastupující technologií se mění náplně práce a profese, ve kterých převládají ženy. Na některých pracovištích ovšem přetrvávají původní mechanismy, podle nichž mohou být ženy hůře hodnoceny. V této souvislosti německá firma VAC sebrala a vyhodnotila statistické údaje o odměňování žen a mužů. Přezkoumala náplně práce jednotlivých profesí s ohledem na to, zda nedochází ke zvýhodňování mužů. Na základě zjištění pak došlo k restrukturalizaci firmy.

na tarifní platy, pravidelné netarifní složky platu a odměny. V rámci uvedených kategorií budou informace vždy rozděleny i podle pohlaví zaměstnanců.

Zaměstnavatel se zavazuje každého zaměstnance a zaměstnankyni v rámci pravidelného hodnocení srozumitelně seznámit se systémem tarifních mezd a zařazování do mzdových tarifů, se zákonnými příplatky a jejich výší a se zásadami a kritérii pro výpočet pohyblivé složky mzdy a přiznávání pravidelných a mimořádných odměn.

Zaměstnavatel se zavazuje každého zaměstnance a zaměstnankyni v rámci pravidelného hodnocení srozumitelně seznámit se způsobem stanovování platu a jeho jednotlivých složek, se zákonnými příplatky a jejich výší a se zásadami a kritérii pro přiznání osobního příplatku a přiznávání pravidelných a mimořádných odměn.

5.2. Přijímání do zaměstnání, karierní postup, zaměstnanost

- I na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů je možné přijmout opatření, která budou směřovat ke snížení segregace¹¹ a zvýšení nízkého zastoupení žen ve vyšších pozicích¹².
- Zaměstnavatelé mohou při organizačních změnách brát v potaz skutečnost, že pro ženy pečující o děti nebo jiné osoby, případně samoživitelky, může být náročnější najít si novou práci a mohou rozšířit důvody, pro které se zavazují nedat výpověď, případně dle svých možností napomáhat novému uplatnění těchto osob.

¹¹ V jižním Finsku řešila potravinářská firma Cloetta Fazer Suklaa otázku rozdílu v odměňování. Ženy ve společnosti vydělávaly méně než jejich mužské protějšky, protože jejich práce byla považována za jednodušší než práce mužů. Nicméně práce na strojích, na kterých pracovali především muži, a na těch, na kterých pracovaly především ženy, se namáhavostí příliš nelišila. Aby společnost odstranila rozdíl v odměňování na „mužských“ a „ženských“ strojích, vyškolila všechny pracovníky pro práci s oběma typy strojů, a mzdy žen byly dorovnány na úroveň mezd mužů. (Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0912018s/tn0912018s.pdf>)

¹² Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft nabízí mentoringový projekt pro ženy, které se vracejí do zaměstnání. Rozvoj personalistiky a lidských zdrojů je stále zanedbávané pole, zejména z hlediska potenciálu žen a podpory jejich kariéry. Mentoring pro ženy může být způsobem, jak přijmout nové, flexibilnější přístupy k fungování a vedení organizace či instituce.

Vzorová ustanovení do kolektivních smluv

Zaměstnavatel se zavazuje v pravidelných intervalech zjišťovat jaké je poměrné zastoupení zaměstnaných žen a mužů. Zároveň se zavazuje v pravidelných intervalech zjišťovat jaké je poměrné zastoupení žen a mužů na jednotlivých manažerských pozicích. Při náboru nových zaměstnanců, změnách pracovních zařazení a změnách organizační struktury se zaměstnavatel zavazuje zohledňovat genderové hledisko, a to např. těmito opatřeními:

- Při náboru se u pozic většinou zastoupených jedním pohlavím vědomě zaměřit i na oslovení zástupců opačného pohlaví.
- Při výběrových řízeních na vedoucí/manažerské pozice bude vědomě oslovovat zástupce obou pohlaví, aby zajistil rovný přístup ke kariérickému postupu.
- Při změně organizační struktury se bude aktivně zaměřovat také na opatření vedoucí k vyrovnanému zastoupení mužů a žen na jednotlivých pozicích.

Zaměstnavatel se zavazuje nad rámec § 53 odst. 1 Zákoníku práce nedat výpověď zaměstnanci, který pobírá rodičovský příspěvek, při zachování výjimek podle § 54 Zákoníku práce.

5.3. Sladování profesního a osobního života

- Jedná se o široký okruh instrumentů, které mají v rámci kolektivního vyjednávání bohatou tradici.
- Doporučujeme se zaměřit na vhodné zavedení a využívání instrumentů, které nezkracují výdělek (jiné úpravy pracovní doby, home office, placené volno nad rámec zákoníku práce, ať již podmíněné konkrétním důvodem, či nikoli), podporují péči o domácnost či rodinu (např. dětské tábory pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň) a podpoří zapojení otců do péče o rodinu (pokud jsou rodiče zaměstnání u různých zaměstnavatelů a jeden z nich bude mít navíc placené volno související např. s prázdninami, bude volno čerpat spíše tento rodič).
- Doporučujeme vytvořit systém udržování kontaktu se zaměstnankyněmi na mateřské/rodičovské – kontakt, účast na firemních akcích. Jako zásadní se jeví vzdělávání, školení nebo jiná možnost udržet si kontakt s oborem, jeho absolvování pak spojit např. s garancí původního místa a indexací mzdy.

- Indexace mzdy může být i pobídkou k dřívějšímu návratu do zaměstnání (např. po 12 nebo 18 měsících)¹³. Mezi další pobídky k dřívějšímu návratu lze zařadit finanční pobídky¹⁴ nebo např. rozšíření zákazu výpovědi. Dřívější návrat do zaměstnání může být pro zaměstnankyni spojen s řadou negativních dopadů, např. zajištění placené péče o dítě, zkrácení úvazku druhého rodiče apod., vhodnou pobídkou tedy může být zvýšená garance toho, že po nějakou dobu o zaměstnání nepřijde.
- Vyjednat lze i ustanovení směřující k usnadnění péče o jiné osoby než děti, včetně podpory dlouhodobého ošetrového. Zaměstnavatel se může zavázat k souhlasu s dlouhodobým ošetrovným nad rámec úpravy v zákoníku práce, k doplatku příslušné dávky až do výše průměrné mzdy, k příspěvkům na využívání příslušných sociálních služeb, apod.

Vzorová ustanovení do kolektivních smluv

Zaměstnavatel přijme opatření pro usnadnění návratu do zaměstnání pro zaměstnance a zaměstnankyně po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené či po skončení péče o osobu blízkou. Těmito opatřeními jsou např. vzdělávání již v průběhu nepřítomnosti, vytvoření podmínek pro úpravu pracovní doby, pomoc při zajištění předškolní péče apod.

Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit zaměstnankyni nebo zaměstnanci nastupujícímu do práce po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené dříve než po dosažení 3 let věku dítěte příspěvek na úhradu zvýšených nákladů spojených s dřívějším návratem. Příspěvek bude vyplacen ve výši X Kč za každý měsíc, o který se zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrátí dříve.

Zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří nastupují do práce po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnavatel zvýší mzdu o ekvivalent navýšení mezd, ke kterému u zaměstnavatele v příslušném období došlo, za předpokladu že absolvovali program pro udržení kvalifikace/vrátili se dříve, apod.

¹³ Někteří zaměstnavatelé, jako například Bosh Diesel Jihlava, Valeo Humpolec, THK Dačice, zařazují zaměstnankyně po návratu z rodičovské do aktuálního mzdového tarifu podle zastávané pozice, a jejich mzda je tak srovnatelná s ostatními na obdobné pozici.

¹⁴ Plzeňský Prazdroj, a. s., se věnuje managementu mateřské/rodičovské ve Směrnici Podpora při včasném návratu z mateřské a rodičovské, v níž je zakotveno pravidlo možnosti získat příspěvek na předškolní péči pro zaměstnance či zaměstnankyni, kteří se vrátí do práce nejpozději v osmnácti měsících věku dítěte. Zaměstnanec či zaměstnankyně se musí vrátit minimálně na poloviční úvazek. Při plném úvazku je měsíční příspěvek 6.000,- Kč, při nižším úvazku se úměrně krátí. Příspěvek je poskytován přímo zařízením péče o dítě či osobě, která o dítě pečuje.

Zaměstnavatel poskytne nad rámec nároků vyplývajících z právních předpisů zaměstnanci či zaměstnankyni další pracovní volno s náhradou mzdy, a to za následujících podmínek:

X dní za účelem...

X dní za účelem...

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, který pečuje o děti do 15ti let věku nebo jinou závislou osobu nebo těhotné zaměstnankyni úpravu pracovní doby podle jejich požadavku. Touto úpravou se rozumí i povolení výkonu části práce z jiného dohodnutého místa, než je obvyklé pracoviště zaměstnance či zaměstnankyně.

Zaměstnavatel se zavazuje udělit souhlas s nepřítomností zaměstnance nebo zaměstnankyně po dobu poskytování dlouhodobé péče (pokud doba nepřítomnosti nepřesáhne X dní).

Zaměstnavatel za účelem sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců a zaměstnankyň zřídí podle provozních možností a na svůj náklad dětskou skupinu. Podmínky pro přijímání dětí zaměstnanců a zaměstnankyň do naplnění kapacity dětské skupiny budou projednány/dohodnuty s odborovou organizací.

Zaměstnavatel za účelem sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců zřídí podle provozních možností a na svůj náklad mikrojesle nebo jejich provoz podpoří. Podmínky pro přijímání dětí zaměstnanců a zaměstnankyň do naplnění kapacity mikrojeslí budou projednány/dohodnuty s odborovou organizací.

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na placené služby péče o děti/jiné závislé osoby ve výši X Kč za každý den pracovní cesty/nařízené práce přesčas či školení mimo pracovní dobu¹⁵ zaměstnancům či zaměstnankyním, kteří o nezletilé dítě nebo jinou závislou osobu pečují.¹⁶

Zaměstnavatel se zavazuje, že s účinností od ... zavede pružnou pracovní dobu, a to pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně zaměstnavatele/vyjmenované útvary.

¹⁵ Řetězce supermarketů Champion udělují příspěvek na péči o děti ve výši 10 € na den zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří absolvují školení mimo svou běžnou pracovní dobu.

¹⁶ Sdružení zaměstnavatelů chemického průmyslu ve státě Hesensko poskytuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním příspěvek ve výši až 400 EUR měsíčně na pokrytí služeb péče o děti, předškolních i školních zařízení, stravování ve školních jídelnách, či prázdninových programů.

Podrobnosti k pružné pracovní době (základní pracovní doba, volitelná pracovní doba, vyrovnávací období) budou stanoveny v pracovním řádu.

Zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši X Kč na využití dětských táborů a jiných obdobných akcí pořádaných v době školních prázdnin¹⁷, případně na využití služeb zařízení péče o děti v tomto období. Příspěvek se poskytne na každé dítě do dosažení X let věku. Zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši X Kč na úhrady odlehčovacích nebo jiných sociálních služeb zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o závislou osobu.

¹⁷ Bavorská federace zaměstnavatelský svazů (VBM) a zaměstnavatelé kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu v Bavorsku (BayME) nabízejí prázdninový program pro děti pracujících rodičů v Regensburgu denně od 7,30 do 17,00 hod. Rodiče mohou program využívat zcela flexibilně – měsíc, den či jen pár hodin. Projekt je podporován řadou firem, které v Regensburgu sídlí (BMW, E.ON, Kronos atd.).

6. Inspirace ze zahraničí

Snižovat rozdíly v odměňování žen a mužů je nutné v souvislosti s nastavením a podmínkami trhu práce a legislativy. Roli hraje taktéž vliv sociálních partnerů, struktura pracovního trhu, zejména míra genderové segregace (horizontální a vertikální), hospodářská situace, míra zaměstnanosti žen a mužů, nastavení rodinné politiky, historické, kulturní a společenské normy a představy.

Neexistuje jednoznačný recept, jaká opatření na podporu rovného odměňování přijmout, neboť v každé zemi bude fungovat něco trochu jiného. Předkládáme praxe z několika zemí, kde se problematikou rovného odměňování zabývají již delší dobu. Situace těchto zemí se však vždy v něčem odlišuje od situace v ČR, což je potřeba brát v úvahu při hledání řešení nerovnosti v odměňování.

Dánsko

Dle dat Eurostatu z roku 2014 je v Dánsku rozdíl v odměňování 16 %, tzv. nevysvětlený rozdíl v odměňování je 9,3 %.¹⁸ Pod převážně sektorovými smlouvami pracuje 80 % dánských zaměstnanců a zaměstnankyň. Pro srovnání, v ČR je podnikovými kolektivními smlouvami pokryto 38 % osob (Pillinger 2014).

Zákon o rovném odměňování žen a mužů z roku 2006 požaduje, aby firmy s minimálním počtem 35 zaměstnanců, kde je přinejmenším 10 zaměstnanců obou pohlaví zaměstnáno ve stejném pracovním zařazení (work function), buď vedly roční genderově segregované platové statistiky, nebo si nechaly vypracovat audit rovných platů přinejmenším každý třetí rok.

Statistiky musí zástupci firem sdílet s odborovými předáky, kteří následně informují ostatní zaměstnance a zaměstnankyň. V případě potřeby má firma povinnost zprostředkovat dialog zaměstnanců a zástupců vedení firmy ohledně platových nesrovnalostí.

Dodatek v roce 2014 změnil velikost firmy z 35 na 10 zaměstnanců a počet žen a mužů ve stejném pracovním zařazení na 3. V roce 2016 se limit vrátil k původním 35 a 10. Dánské firmy nejsou sankcionované, pokud nesplní zákonné požadavky.

¹⁸ A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Eurostat 2018 edition.

Finsko

V roce 2014 byl rozdíl v odměňování žen a mužů ve Finsku 18,4 %. Nevysvětlený rozdíl byl 10,4 %.¹⁹ Pod sektorovými kolektivními smlouvami pracuje 91 % zaměstnanců a zaměstnankyň (Pillinger 2014).

Ve Finsku byl povinný platový/mzdový audit zákonně ustaven v roce 2005, k pozměnění zákona došlo v roce 2014. Zaměstnavatelé ve firmách, které mají více než 30 zaměstnanců, mají povinnost každý rok vypracovávat a prosazovat plán genderové rovnosti. Plán musí zahrnovat genderově segregované statistiky a analýzu umístování žen a mužů do pracovních pozic. Pozornost je zaměřena také na systém klasifikace práce, který musí být genderově neutrální, aby nedocházelo k tomu, že ženy jsou častěji a automaticky řazeny do kategorií s nižšími příjmy. V plánu musí být obsažena opatření pro dosažení rovného odměňování žen a mužů. Finské ministerstvo zveřejnilo návod, jak plán genderové rovnosti vytvářet. Firmám a organizacím jsou nabízeny tréninky.

Od roku 1998 jsou součástí systému kolektivního vyjednávání příspěvky na rovnost. Firmy/organizace vytvářejí specifický rozpočet, který je určen na zvýšení mezd/platů osob zaměstnaných ve feminizovaných povoláních a v nízkopříjmových skupinách, což jsou především ženy. Příspěvky na rovnost jsou vyjednávány prostřednictvím sektorových kolektivních smluv (Křížková et al. 2017).

Německo

V Německu je vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů, obdobně jako v ČR, v roce 2014 dle dat Eurostatu rozdíl činil 22,3 %. Nevysvětlený rozdíl činil 7,8 %.²⁰ V Německu je pokryto kolektivními smlouvami 59 % zaměstnanců a zaměstnankyň, pracují zejména pod sektorovými kolektivními smlouvami (Pillinger 2014).

V Německu platí od 6. ledna 2018 zákon podporující platovou transparentnost. Zaměstnanci a zaměstnankyně²¹ mají individuální nárok zjistit výši platů či mezd svých kolegů a kolegyně. Zaměstnavatel jim neposkytne informaci o výších mezd jednotlivých osob, musí však zveřejnit průměrnou mzdu všech zaměstnaných, kteří vykonávají srovnatelnou činnost, a to včetně zaměstnaneckých benefitů, jako je služební auto pro osobní

¹⁹ A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Eurostat 2018 edition.

²⁰ A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Eurostat 2018 edition.

²¹ V případě úředníků to platí jen u těch na federální úrovni, nikoli na zemské či u obcí.

potřebu nebo výkonnostní bonusy. Aby mohli zaměstnanci či zaměstnankyně o informace požádat, musí na obdobné pozici u téhož zaměstnavatele pracovat dalších 6 osob opačného pohlaví. Ženy získávají informace o mzdách pouze mužských kolegů, muži naopak pouze o mzdách kolegyň. Čím výše ve struktuře podniku stojí, tím obtížnější je najít 6 srovnatelných pozic a na nich osoby opačného pohlaví.

Zákon se vztahuje na firmy, které zaměstnávají více než 200 osob. Firmy, které zaměstnávají více než 500 osob, mají zákonnou povinnost vést genderově segregované statistiky a dokazovat, že z genderového hlediska rovně odměňují.

Francie

Ve Francii čelily ženy 15,5% rozdílu v odměňování při srovnání s muži v roce 2014. Nevysvětlený rozdíl v odměně, který blíže indikuje znevýhodnění žen přímo na pracovišti, byl dle Eurostatu 10,4 %²². Ve Francii je vysoké pokrytí zaměstnanců a zaměstnankyň kolektivními smlouvami, zejména sektorovými. Pracuje pod nimi 98 % osob (Pillinger 2014).

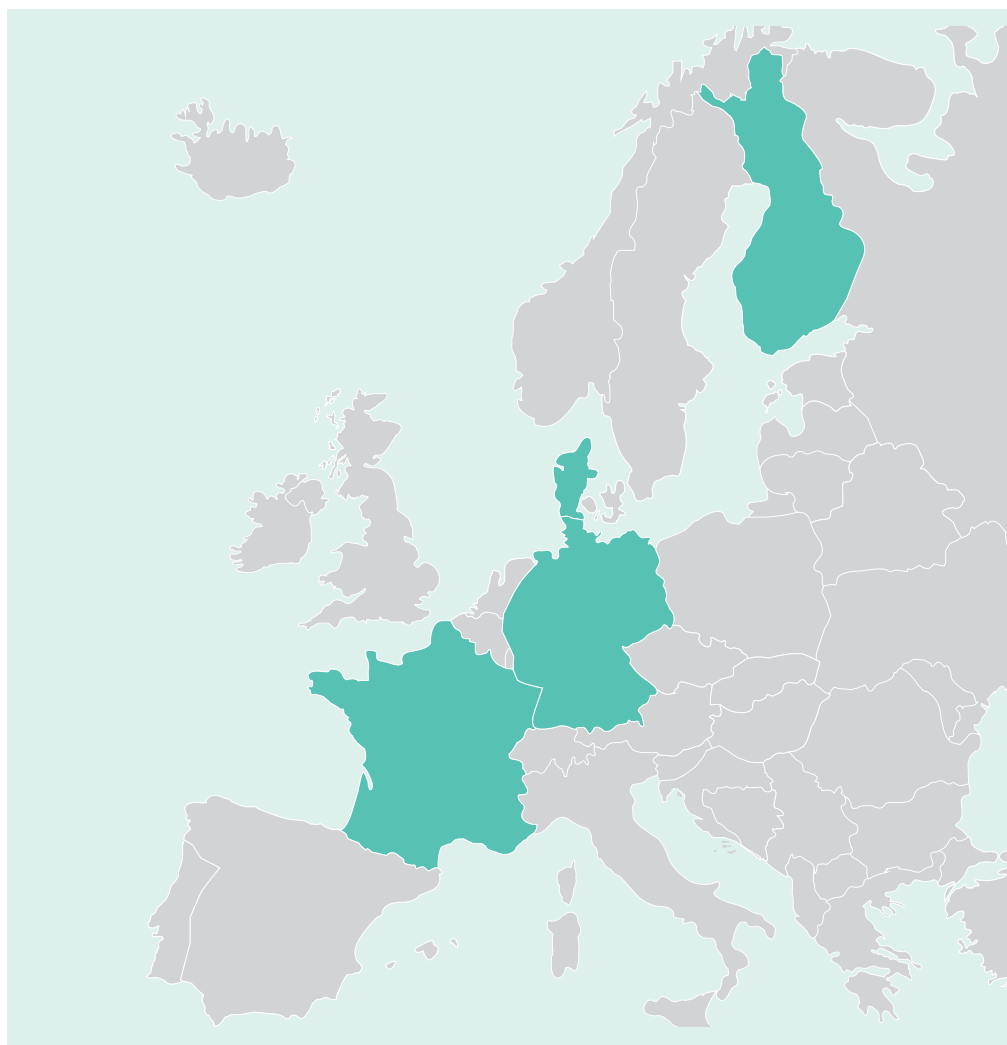
Ve Francii platí od roku 2006 Zákon o rovném odměňování žen a mužů, v roce 2010 byl novelizován. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 50 a více zaměstnanými povinnost jednou za rok vypracovat akční plán a informovat o opatřeních přijatých za účelem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Společnosti, které mají méně než 300 zaměstnaných, musí vypracovat dohody nebo akční plány, které zahrnují alespoň dvě z opatření k řešení nerovnosti. Akční plány firem s více než 300 zaměstnanci a zaměstnankyněmi musí obsahovat alespoň 3 taková opatření.

Rovné odměňování žen a mužů musí být součástí kolektivního vyjednávání a obsahovat plány a definice konkrétních kroků, jak dospět ke snížení rozdílu v odměňování. Zaměstnavatelé v soukromém sektoru mají dále povinnost v rámci kolektivního vyjednávání vytvořit plán na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Realizaci jednotlivých opatření kontroluje Národní komise pro kolektivní vyjednávání.

Dne 9. května 2018 byl představen akční plán, jehož cílem je skoncovat s nerovností v odměňování (usiluje o snížení devítiprocentního rozdílu v odměňování žen a mužů na stejné či srovnatelné pozici). Akční plán má deset bodů. Jedním z nich je zásada

²² A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data, Eurostat 2018 edition.

principu stejného platu za stejnou práci, jež se od roku 2019 bude vztahovat na zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanými, od roku 2020 na společnosti, které zaměstnávají více než 50 osob. V případě, že rozdíl v odměňování nebude dorovnán, budou mít firmy povinnost zřídit dorovnávací rozpočet na mzdy či platy žen, tzv. „catch up budget“. Součástí akčního plánu bude povinná transparentnost při prezentování dosažených výsledků s ohledem k rovnosti v odměňování. Jednotlivá oddělení společností, organizací a firem budou mít za úkol podporovat rovnost příležitostí a genderovou diverzitu s cílem podpořit kariérní dráhy žen. Metodologie dobrých praxí v oblasti kolektivního vyjednávání bude prosazována mezi sociálními partnery. Bude probíhat zvýšená kontrola a monitoring rovných příležitostí žen a mužů – aktivity inspektorátů práce se zvýší z 1700 intervencí ročně na 7000 intervencí ročně.



7. Použité zdroje

- Belogolovsky, E., Bamberger, P. A. (2014). *Signaling in secret: Pay-for-performance and the incentive and sorting effects of pay secrecy*. Ithaca, NY: Cornell University, ILR School, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Hrzenjak, M. & Humer, Ž. (2015). *Fair income, fair pension*. Ljubljana: The Peace Institute and Open Society p.b.c.
- Huet-Vaughn, E. (2015). *Do Social Comparisons Motivate Workers? A Filed Experiment on Relative Earnings, Labor Supply and the Inhibitory Effect of Pay Inequality*. Middlebury: Middlebury College.
- Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková, H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Křížková, A., Maříková, H. Pospíšilová, K., & Marková Volejníčková, R. (2019). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. (2006). *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VUPSV
- Pillinger, J. (2014). *Bargaining for Equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination performing the same job or job of equal value*. European Trade Union Confederation.
- Volejníčková, R. (2015). *Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech – Česká republika*. Praha: Gender Studies o.p.s. ve spolupráci s Otevřenou společností o.p.s.
- Veldman, A. (2017). *Pay Transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU member States, Iceland, Lichtenstein and Norway*. Brussels: European Commission.
- ČSÚ (2015). *Struktura mezd zaměstnanců*.
- ČSÚ (2017). *Struktura mezd zaměstnanců*.
- ČSÚ (2018). *Struktura mezd zaměstnanců*.

Právní předpisy:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Účelová neperiodická publikace

Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů

Poziční zpráva sociálních partnerů



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2020
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-217-8

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné