

Den rovného odměňování: jsme téměř nejhorší v Evropě

V průběhu března si u nás budeme opět připomínat nechvalně známý fakt, že muži v České republice pořád vydělávají v průměru skoro o čtvrtinu více než ženy. Den, který je zvolen za tzv. Equal Pay Day (Den rovného odměňování), je symbolickým okamžikem, do kterého za daný rok průměrná žena pracuje ve srovnání s mužskými kolegy zadarmo. Tzv. Gender Pay Gap, tedy odstup průměrné ženské odměny za tou mužskou, v České republice činí 22 procent, a proto u nás Equal Pay Day pravidelně slavíme na konci prvního kvartálu roku. Podobně velký rozdíl jako u nás je z evropských zemí v Německu a později si ho z členských zemí EU připomíná už jen Estonsko, kde platové rozdíly mezi oběma pohlavími činí dokonce více než 25 procent.



Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovnice v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

Příčin, proč platy žen v průměru tak zaostávají za těmi mužskými, je několik. Nejpodstatnější část rozdílu je vysvětlitelná tzv. horizontální a vertikální genderovou segregací pracovního trhu. Pod prvním z odborných termínů se skrývá fakt, že se ženská pracovní síla koncentruje do určitých zaměstnání, která jsou většinou hůře placená než ta, která platí za mužská a kde tedy zase převažuje opačné pohlaví. Důvodů, proč jsou v ženských povoláních platy a mzdy často nižší, je pak opět mnoho. Od těch s určitým reálným základem, jako například že se mnohdy jedná o místa ve veřejném sektoru, jako je školství nebo zdravotnictví, který je nejen u nás chronicky podfinancován, až po důvody podmíněné stereotypy o vrozené, specifické kompetenční výbavě žen, která je předurčuje pro zaměstnání v oblasti péče nebo výchovy a vzdělávání. A právě proto, že má domněle jít o nějakou ženskou přirozenost, pak tato práce žen nebývá uznávána jako náročná a zasluhující si odpovídající finanční ohodnocení.

Vertikální genderová segregace

Vertikální segregací pracovního trhu podle genderu se pak míní skutečnost, že se ženy méně často než muži dostávají do vyšších a tím i lépe placených pracovních pozic. To má zase důvody s určitým reálným základem, jímž je zejména penalizace za mateřství, kdy ženy stále nesou na svých bedrech drtivou většinu starostí o děti a domácnost (případně i seniory v rodině, a to často i příbuzné partnera) a tím často v práci propásnou příležitosti ke stoupání v kariérním žebříčku. Ať už to je tím, že jsou z důvodu nedostatečné kapacity předškolní péče donuceny zůstatvat s dětmi dlouho doma (v případě dvou dětí za sebou se může jednat až o šest let v kuse v době, která často bývá kariérně nejméně rozhodující), nebo tím, že se z rodičovské vrací na zkrácené úvazky, které jsou s vyššími pozicemi u nás většinou stále ještě neslučitelné, anebo že sice pracují na standardní úvazek, nemohou si však dovolit tolik práce přesčas či služebních aktivit, které jsou pro povýšení často zásadní.

Dravost versus nekonfliktnost

I vertikální segregace pracovního trhu má své ještě subtilnější kořeny – je jimi velmi rozšířená stereotypní výchova žen k jisté konformitě, nekonfliktnosti a větším pochybnostem o svých schopnostech, která pro ně činí obtížnějším prosadit se v prostředích, kde jsou rozhodující naprosto opačné vlastnosti, totiž dravost nebo schopnost se prodat. Dokázáno je také, že i totožné vystupování mužů a žen bývá nespravedlivě hodnoceno rozdílně – kde je muž za zdravě ambiciózního s potenciálem vést lidi, žena je spíše za nesympatickou fúrii. A to právě proto, že od žen se očekává spíše nekonfliktnost a zdrženlivost, opak podvědomě irituje a svým způsobem je diskvalifikuje. Nezdídko se musí ženy potýkat také s více či méně otevřeným sexismem, sexuálním obtěžováním, nebo dokonce násilím, což jim bere chuť a motivaci usilovat o místa

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

na vyšších pozicích, kde by těmto negativním záležitostem musely čelit častěji a navíc samy, protože tam převažují muži.

Ženy netouží po vedoucích pozicích a neumějí vyjednat?

Pro německý Gender Pay Gap existují propočty, že dohromady asi 15 procent platových a mzdových rozdílů mezi muži a ženami z celkových 22 procent je vysvětlitelných oběma popsány typy štěpení pracovního trhu podle pohlaví, tedy že ženy a muži pracují v jiných odvětvích a na jiných pozicích v podnikových hierarchiích, přičemž ty ženské jsou hodnoceny hůře. To bývá často považováno za argument, který jakoukoli debatu o platových rozdílech mezi pohlavími má ukončit. Řekne se, že si ženy volí jiné typy povolání, ačkoli vědí, že jsou hůře placené, a po vedoucích pozicích tolik netouží. Není to však takhle jednoduché, jak bylo naznačeno výše.

Debata také nemůže být ukončena kvůli existenci zbytkového Gender Pay Gapu, který tím vysvětlitelný není a je přímou platovou diskriminací žen, kdy na totožné či obdobné pozici jsou žena a muž se srovnatelnou kvalifikací placeni rozdílně. V Německu tento tzv. očištěný Gender Pay Gap tvoří pořád ještě skoro 7 procent. Jako zdůvodnění jeho existence se často uvádí neschopnost žen vyjednat. Jenže toto vysvětlení je jednak povrchní, když nezohledňuje, že to často není selhání jednotlivých žen, ale opět spíš systémová otázka, k čemu jsou ženy vychovávány, tedy k nekonfliktnosti a pochybám o svých výkonech, nebo že ženám často kvůli mimopracovním povinnostem v domácnosti a péči chybí neformální sítě soupeřnic, se kterými by se mohly o obvyklé výši platů na dané pozici poradit, podobně jako to dělají muži například u spoluhráčů golfu. A zároveň je takové zdůvodnění nekonstruktivní – zcela očividnou nespravedlnost, ještě více do očí bijící než mnoho jiných platových rozdílů, pouhým konstatováním nenapravíme.

Nový německý zákon coby inspirace pro nás...

Zejména na odstranění této složky příjmové nerovnosti mezi muži a ženami nyní cílí nový zákon, který v Německu přijala poslední vláda a který od začátku ledna tohoto roku vstoupil v účinnost. Pod názvem Entgeltgleichheitsgesetz, tedy zákon k narovnání platové nerovnosti, usiluje o platovou transparentnost, jež má pomoci předcházet neospravedlněným rozdílům v plotech mezi oběma pohlavími. Vzhledem k tomu, že nás trápí problém podobně velkého rozměru, jako je ten německý, a zároveň se u nás na ministerstvu práce a sociálních věcí připravuje podobné opatření, vyplatí se na německé opatření podívat podrobněji. Dotčený zákon dává německým pracujícím od ledna tohoto roku možnost v podnicích alespoň s 200 zaměstnanci, kde je zároveň alespoň šest lidí opačného pohlaví na srovnatelné pozici jako dotazovatelka či dotazovatel, dozvědět se průměrný měsíční plat této skupiny kolegů či kolegyn s tím, že se nedozví, o které konkrétní z nich se přitom jedná. Existuje také možnost zjistit si výši dalších složek jejich odměny, jako bonusů nebo jiných benefitů, na ty se ale člověk již musí zeptat explicitně – vyžaduje to tedy znalost, jaké formy odměn jsou v podniku využívány. Dotaz může podat zaměstnaný buď sám přímo personálnímu oddělení, nebo požádat podnikovou radu, aby ho položila za něj anonymně, a chránila ho tak pro případné pokusy zaměstnavatele se „šfouralů“ při příští příležitosti zbavit či je jinak penalizovat. Pokud by z odpovědi na takový dotaz vyplynulo, že je pracující proti skupině kolegů na srovnatelných pozicích znevýhodněn, může buď žádat nápravu neformálně a doufat v dohodu, anebo ji u soudu žalovat. Zákon nepočítá s žádnými automatickými navyšovacími mechanismy a firmě má nápravu nakonec právo uložit pouze soud. Ani v takovém případě však není stanovena žádná sank-

ce za to, že firma nespravedlivou situaci po nějaký čas dopustila.

... i přes výhrady tamních odborů

Německé odbory mají k zákonu v této podobě již před jeho pořádným naběhnutím do praxe bohužel řadu výhrad. Zprv považují za nešťastné, že se zákon vztahuje pouze na firmy a instituce s více než 200 zaměstnanci. V německé struktuře hospodářství to znamená, že jsou z jeho působnosti vyloučeny asi dvě třetiny zaměstnaných lidí. Centrální výhradu ale směřují k faktu, že důkazní břemeno je na straně zaměstnaných – jsou to oni, kdo musí vyvinout aktivitu. Pokud v podniku nefunguje podniková rada, která by mohla sloužit jako prostředník, se dokonce jedná o potenciálně nebezpečný krok. Firmy se mohou beztrestně proti již nyní platné zásadě stejné mzdy za stejnou práci dlouhodobě proviňovat, pokud nepřijde někdo, kdo by je za to popotahoval, a ani zpětně jim pak za to nehrozí žádná sankce. Zároveň jde vždy jen o rozhodnutí v konkrétním žalovaném individuálním případě, které firmy nikterak nenutí přehodnocovat obecnou platovou politiku či z principu praktikovaný nespravedlivý přístup k ženám, který dost možná v totožné firmě nabírá i jiné podoby.

Je tedy třeba konstatovat, že se ve snažení o odstranění platové nespravedlnosti jedná pouze o symbolický začátek. I kdyby nakonec zákon ve své aktuální podobě naběhl uspokojujícím způsobem, byl hojně využíván a zaměstnaní by se soudili tak často a úspěšně, že by tím vznikl tlak na to platové nerovnosti odstraňovat radši rovnou bez soudních procesů, jde pouze o jednu složku celkové platové nerovnosti. Opatření, která by smazávala nespravedlivé příjmové rozdíly mezi ženskými a mužskými zaměstnáními nebo ještě lépe vůbec ostré dělení mezi muži a ženami, nebo která by usnadňovala ženám dostávat se na vyšší, lépe placené pozice, je ještě třeba vyvinout, získat pro ně společenskou akceptaci a implementovat. A to nebude jednoduché, protože příčin je, jak bylo ukázáno, mnoho, jsou velmi komplexní a valná většina z nich má kořeny ve stereotypch, jejichž odstranění je nezdídko velmi bolestný běh na dlouhou trať. Odstranění Gender Pay Gapu patří k jedné z nejdůležitějších politických úloh vůbec. Je otázkou elementární spravedlnosti, aby jedna část společnosti nebyla systematicky materiálně znevýhodňována.