

## Česko je v rozdílnosti mezd mezi muži a ženami stabilní – na evropském dně

**Za dvacetiprocentní rozdíl v platech může netransparentnost v odměňování, shlukování žen v pečovatelských profesích, ale i jejich vlastní rezignace.**

– TEXT – Hana Vacková

**O** sedm a půl tisíce korun hrubého měsíčně berou za stejnou práci na stejném pracovišti v Česku ženy méně než muži. Průměrný mzdový rozdíl je 20,1 procenta, ukazují to data ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Česká republika se ve srovnání s dalšími zeměmi Evropské unie pohybuje na třetím nejhorším místě. Rozdíl ve mzdách zůstává už léta na stejné úrovni, v jednom parametru se dokonce zvětšuje, a to u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

O něco málo lepší je situace ve státní správě, kde je průměr kolem pěti procent, což je dáno tabulkovými systémy platů, ale i ty se často obcházejí. V soukromém sektoru jsou naopak rozdíly o dost větší a jejich míra se liší podle oborů. Nejhorší situace je ve finančnictví a pojišťovnictví, kde rozdíl přesahuje hranici 38 procent (*viz graf O kolik méně berou ženy...*).

### Kde je mzda, tam je dvojnásobný zájem

K přetrvávání rozdílů přispívá netransparentnost v odměňování, zaměstnanci jsou nezdvojnásobně mlčenliví o své odměně vyzývání dodatky k pracovní smlouvě. Ani v inzerátech se zatím mzdové rozmezí příliš často neuvádí – portály LMC Práce.cz a Jobs.cz je mají ani ne u 40 procent nabídek, StartupJobs u pětiny. Tyto inzeráty ale mají největší odezvu. Uvedenou mzdu v inzerátech požaduje podle průzkumu ministerstva práce 88 procent Čechů. V mnoha zemích je uvedení mzdy u inzerátů povinnost ze zákona, například i na Slovensku.

U stanovování ceny za svou práci se Češi nyní nejdívají od svých posledních výplat a částka, o kterou si řeknou, svědčí často o jejich sebevědomí či míře troufalosti. Z iniciativy MPSV loni začala fungovat mzdová kalkulačka, kde může každý bezplatně zjistit, kolik braly

za poslední rok v průměru ženy a kolik dostávali muži v jednotlivých odvětvích. Nástroj ukazuje srovnání se mzdami všech českých zaměstnavatelů, kteří je musí státu jednou za tři měsíce posílat. Kalkulačka vznikla v rámci projektu „22 % k rovnosti“, který začal před pěti lety mapovat nerovné odměňování a má vytvořit systematické řešení v podobě akčního plánu, jak ze strany státu rozdílům bránit. Vládě má být předložen příští rok, už teď ale poskytuje pomoc jak jednotlivcům, tak firmám, jimž nabízí k využití analytický nástroj pro identifikaci rozdílů nabízených mezd.

Firmy, které mají transparentní systém odměňování, je velmi málo. Často jsou to společnosti zaměřené na IT a je mezi nimi hodně těch, jež vyznávají i principy takzvaných svobodných firem, protože také rovné odměňování je vedle chybějící hierarchie či podílu na rozhodování jedním z jejich principů svobodného podnikání. Transparentní systém mezd má například technologická společnost Applifting, vytvářející mobilní a webové aplikace. Zaměstnává 120 lidí, z nichž všichni o sobě navzájem vědí, kolik peněz berou. „Díky otevřenému kompetenčnímu modelu všichni vědí, co musí udělat pro to, aby se posunuli dál

**Ženy rezignují kvůli rodině na kariéru. To se nevyplatí ani jim, ani trhu, který přichází o talenty. Firmy by měly vést s matkami dialog o jejich návratu.**

## O kolik méně berou ženy v Česku podle oborů (v procentech)

Peněžnictví a pojišťovnictví	38,4
Informační a komunikační činnosti	30,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	25,2
Zpracovatelský průmysl	25,0
Průmysl celkem	24,5
Zdravotní a sociální péče	24,1
Obchod, opravy motorových vozidel	22,8
Vzdělávání	22,2
Těžba a dobývání	18,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	18,1
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16,3
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	14,7
Administrativní a podpůrné činnosti	10,4
Stavebnictví	10,2
Činnosti v oblasti nemovitosti	9,4
Ubytování, stravování a pohostinství	9,0
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	8,4
Doprava a skladování	8,2

Zdroj: MPSV

profesně i finančně. Náš model má pět profesních úrovní, každá vyžaduje získání specifických tvrdých i měkkých dovedností a s ní se pojí i pevně stanovená mzda," říká Filip Kirschner, jeden ze zakladatelů Appliftingu. „Pravidla umožňují všem rozhodovat o svém postupu, cestu si plánují společně se svým mentorem, kterého si vybírají po dvou týdnech od nástupu," vysvětluje Kirschner.

### Jednorázové narovnání je utopie

Transparentní model vyžaduje vyžralost firemních hodnot a je podle většiny personalistů extrémním řešením. Milan Pišťáček, ředitel společnosti Pureward, která podnikům pomáhá s nastavením systému odměňování, se domnívá, že úplná transparentnost potřeba není, stačí nastavit

jednoduchý systém pravidel, kde každý ví, na jakou výši celkové odměny si může sáhnout. „Nerovnost mezd mezi muži a ženami trvá mnoho desítek let, a proto bude narovnání ještě dlouho trvat.“ Podobně to vidí i Veronika Přikrylová, ředitelka firmy Conectio, outsourcingová HR služba. „V českých firmách často panuje názor, že musí být mzda ženám dorovnána jednorázově, to je však utopie. Náklady by byly příliš vysoké. Proto se připravme, že se bude jednat o dlouhodobý proces.“

### Na vině je segregace a podhodnocování

Zásadní důvod nerovnosti mezd mezi muži a ženami je shlukování žen v určitých profesích a zaměstnáních, myslí si Lenka Simerská, socioložka, která na ministerstvu práce a sociálních věcí vede projekt „22 % k rovnosti“, o němž hovořila i v on-line debatě Hospodářských novin o férovém odměňování. „Míra segregace je v Česku velmi vysoká a příčin je několik. Jinak zacházíme s chlapci a jinak s děvčaty při výběru povolání a také kvůli nemožnosti sladovat práci s rodinou volí ženy po mateřské určitá zaměstnání a pozice, o kterých mají představu, že jim poskytnou větší volnost,“ říká Simerská.

Se segregací souvisí nedostatek příležitostí pro sladování práce a rodinného života – především nedostupnost částečných úvazků, které ženy drží dlouhé roky na kompletní rodičovské dovolené. Tím přicházejí o léta mzdového růstu.

Hovoří o tom i Hana Púlllová, ředitelka kariérní společnosti Jobs 2030. V období mateřství se vytváří propast, kterou do odchodu do důchodu ženy už nedoženou. Rozdíl umocňuje i to, že se ženy z rodičovské vracejí s nižším sebevědomím. „Na mzdové vyjednávání jsme v agentuře připravovali hodně žen, ale jim pak často stačilo míň,“ popisuje svou zkušenost Hana Púlllová.

Tendenci žen podhodnocovat se potvrzuje i Lenka Simerská: „Pro ženy je těžké si říkat o víc peněz a o postup, ačkoliv na to dovednosti a zkušenosti mají. Mnoho výzkumů už potvrdilo, že ženy mají tendenci hlásit se do výběrového řízení, až když mají pocit, že splňují požadavky na víc než 100 procent, zatímco muži se hlásí, i když zdaleka nesplňují všechny.“ Podle Simerské ženy vyměňují dobrovolně nižší mzdy za klidnější práci a péči o rodinu, není to pro ně ovšem vůbec výhodné. „Přichází totiž o možnost vyššího důchodu. Další důsledky mohou pocítit, pokud manželství přestane fungovat. Výhodné to není ani pro trh práce, který přichází o mnoho talentů,“ varuje Simerská. ■