

POZIČNÍ DOKUMENT K NEROVNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V ČESKÉ REPUBLICE



Mgr. Jana Válková

Genderové informační centrum NORA, o. p. s.

Brno 2016

fair
pay

Autorství:

Mgr. Jana Válková (Genderové informační centrum NORA, o. p. s.)

Spoluautorství a odborná spolupráce:

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph. D. a Mgr. et Mgr. Zuzana Ondrůjová (Kancelář veřejného ochránce práv)



Poziční dokument vznikl v rámci projektu „Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!“. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů k posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.



Předmluva

Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice shrnuje stav poznání tohoto jevu v české společnosti na základě dostupných statistik i vlastních analýz mezinárodních dotazníkových šetření a dalších datových zdrojů a prezentuje zkušenosti a názory klíčových aktérů působících v rámci českého trhu práce – zaměstnavatelů, odborů, zástupců profesních komor, obchodních a hospodářských komor, Svazu průmyslu a obchodu, úřadů práce, oblastních inspektorátů práce, Českého statistického úřadu, neziskových organizací a dalších zástupců a zástupkyň občanské společnosti. Cílem tohoto dokumentu je upozornit na přetrvávající příjmovou nerovnost mezi českými ženami a muži a navrhnout tvůrcům politik možnosti dalšího postupu při řešení tohoto problému. Optika zaměstnavatelů a sociálních partnerů je přitom nosným hlediskem.

Mapování názorů, zkušeností a návrhů možných řešení ze strany jmenovaných aktérů probíhalo v rámci kulatých stolů realizovaných ve všech krajích České republiky od září 2015 do června 2016 v rámci projektu *Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!*. Cenným zdrojem informací byla také mezinárodní konference k fenoménu nerovného odměňování žen a mužů, která se konala 22. ledna 2016 v Kanceláři veřejného ochránce práv v Brně a vytvořila platformu pro multidisciplinární diskuzi s přesahy do oblasti práva, vědy, řízení lidských zdrojů a běžné praxe v podnicích.

Projekt *Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!* realizovalo Genderové informační centrum NORA, o.p.s. společně s Kanceláří veřejného ochránce práv. Cílem projektu bylo zvýšit povědomí veřejnosti v ČR o problematice nerovného odměňování žen a mužů (tzv. GPG), podnítit celospolečenskou diskuzi o tomto závažném společenském jevu a hledat způsoby, jak GPG v ČR předcházet. Více informací o projektu naleznete na www.jetofer.cz.

Obsah

Obsah.....	4
Úvod	6
Unijní a vnitrostátní právní úprava	6
Nerovné odměňování v ČR.....	8
Co je to gender pay gap?	8
Situace v České republice.....	9
Porovnání s ostatními evropskými zeměmi.....	11
Individuální charakteristiky zaměstnanců.....	13
Příčiny nerovnosti v odměňování.....	15
Horizontální genderová segregace: jiné profese?	15
Vertikální genderová segregace: jiné pozice?.....	16
Genderově asymetrické role žen a mužů	17
Důsledky nerovného odměňování žen a mužů	18
Feminizace chudoby.....	18
Gender gap in pensions = rozdíl ve výši starobních důchodů.....	19
Posilování rozdílných rolí mužů a žen.....	20
Metodika	21
Identifikované problémy a možnosti řešení.....	22
Vnímání a zkušenosti s nerovným odměňováním	22
Příčiny nerovného odměňování žen a mužů	24

Co mohou dělat zaměstnavatelé?	27
Co může dělat vláda, parlament a státní správa?	28
Co mohou dělat odbory a další sociální partneři?	30
Příklady dobré praxe z krajů	31
Doporučení pro tvůrce politik	32
Závěr	35
Příloha 1	40
Příloha 2	41

Úvod

Nerovnost v odměňování mezi muži a ženami je v České republice přetrvávající a silně zakořeněný fenomén, který se ani více než čtvrt století po sametové revoluci nepodařilo zmírnit. České ženy dlouhodobě vydělávají o 22 % méně než čeští muži. Na tuto nerovnost ovšem nelze nahlížet jako na izolovaný fenomén, protože je silně provázána s odlišnou pozicí žen a mužů na trhu práce a s genderově specifickými představami o roli ženy a muže v rodině a ve společnosti. V tomto ohledu je příjmová nerovnost na základě pohlaví spíše indikátorem nastavení širších vztahů v rámci trhu práce a celé společnosti a zároveň je i indikátorem úspěšnosti politik rovného zacházení a rovných příležitostí.

V následujících kapitolách se pokusíme nahlédnout jev nerovného odměňování z různých perspektiv – makroekonomické podle sektoru ekonomiky či podle ekonomických činností, i optikou charakteristik jedinců na trhu práce jako jsou věk nebo vzdělání – a ukážeme v souvislostech jeho komplexnost. Dále představíme zkušenosti aktérů na českém trhu práce s nerovným odměňováním a obecně nerovným zacházením a problémy orgánů, které mají řešení této agendy v kompetenci. V závěru představíme navrhované možnosti řešení, které by mohly nerovnosti v odměňování žen a mužů snížit. S ohledem na to, že tento fenomén má vazbu na širší nastavení genderových vztahů ve společnosti (tzv. genderový pořádek, z angl. gender order, Pfau-Effinger, 2004), navrhovaná řešení spadají nejen do oblasti antidiskriminačního práva a jeho provádění, ale také do oblasti politiky trhu práce a rodinné politiky, specificky pak do oblasti politik sladování práce a rodiny.

Unijní a vnitrostátní právní úprava

Povinnost zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci vyplývá z primárního práva, neboť členským státům ji takto ukládá článek 157 SFEU¹, s tím, že zároveň definuje „odměnu“ jako obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturálních vyplácí v souvislosti se zaměstnáním. Dále tento článek upřesňuje, že rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace

¹ Smlouva o fungování Evropské unie (citovaný článek odpovídá bývalému článku 141 Smlouvy o ES, resp. 119 Smlouvy o EHS).

na základě pohlaví znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby, a časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě. Citovaný článek ve třetím odstavci (resp. pod bodem 3) také zavazuje přímo Evropský parlament a Radu k přijímání opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci (v řádném legislativním procesu). A co je důležité, v odstavci (bodu) čtvrtém umožňuje tento článek SFEU v zájmu zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod v profesní kariéře (tzv. „*affirmative action*“ známější v češtině jako „*pozitivní opatření*“). Rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci explicitně garantuje také článek 23 Listiny základních práv EU.²

Zákaz diskriminace na základě pohlaví se jako jedna ze základních zásad unijního práva samozřejmě promítá i do sekundárního práva EU, v tomto případě konkrétně do tzv. „genderové“ směrnice 2006/54/ES (přepřacovaná směrnice, která v sobě obsahuje úpravu většiny starších směrnic týkajících se diskriminačního důvodu pohlaví).³ Obecný zákaz diskriminace garantuje také článek 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Na vnitrostátní úrovni pak právo na spravedlivou odměnu chrání Listina základních práv a svobod ve svém článku 28, které pak konkretizuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) explicitně v § 110,⁴ který je aplikovatelný v širším kontextu ustanovení § 109 a násl. obsažených v části šesté tohoto zákona,⁵ a ve vazbě na obecný zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení zakotvené v § 16 zákoníku práce). Platové tarify (lidově „platové tabulky“ – viz dále v

² Zákaz diskriminace v širším smyslu je zakotven v jejím článku 21.

³ směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. června 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

⁴ (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. (2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí 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. (3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. (4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

⁵ Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů za základního pracovněprávního vztahu.

textu) pro veřejný sektor a další podrobnosti související s odměňováním jsou dále upraveny v podzákonných předpisech. Zákaz diskriminace v odměňování se pochopitelně z unijního práva (primárního i sekundárního) promítá do znění konkrétních ustanovení zákona 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. Jednak je odměňování výslovně zmíněno v ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona⁶, který vymezuje oblasti, na něž zákaz diskriminace a uplatnění práva na rovné zacházení dopadá (předmět úpravy), a ustanovení § 5 odst. 1 pak definuje odměňování jako veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (a plně tak reflektuje unijní právo).

Nerovné odměňování v ČR

Co je to gender pay gap?

Jedná se o příjmovou mezeru, která vyjadřuje rozdíl mezd mezi muži a ženami v procentech příjmů mužů. Tímto způsobem mužský příjem funguje jako jakýsi benchmark a vyjadřuje běžnou příjmovou hladinu pro dané odvětví, profesi nebo činnost. GPG tedy ukazuje, nakolik jsou ženy v rámci trhu práce podhodnoceny.

K výpočtu GPG lze přistupovat různě, nejčastěji se počítá na základě průměrných hodinových příjmů (přístup uplatňovaný statistickým úřadem Evropské unie Eurostat), někdy také na základě hrubých měsíčních mediánů příjmů⁷ (přístup Českého statistického úřadu).

U indikátoru GPG rozlišujeme mezi očištěnou a neočištěnou mírou GPG. *Neočištěná (neadjustovaná) míra GPG* vyjadřuje celkový příjmový rozdíl mezi muži a ženami za celou ekonomiku bez ohledu na to, jaké jsou mezi muži a ženami odlišnosti v nejdůležitějších pracovních-tržních charakteristikách jako je vzdělání, věk, profese, délka pracovních zkušeností, typ pracovní smlouvy atd. Naproti tomu *očištěná (adjustovaná) míra GPG* vyjadřuje příjmový rozdíl mezi muži a ženami se stejnými charakteristikami. Jinými slovy srovnává ženy a muže se stejným vzděláním, podobného

⁶ Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech... c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, ...

⁷ Medián vyjadřuje střední hodnotu ze všech mezd vyplácených v ekonomice seřazených na pomyslné škále.

věku, ve stejné profesi, se stejnou délkou praxe atd. Tato míra GPG bývá obvykle menší a vyjadřuje rozdíl ve mzdách, který nelze vysvětlit odlišnými charakteristikami mužů a žen na trhu práce a jejich odlišnou pozicí.

Situace v České republice

Jaké jsou rozdíly v ohodnocení mezi muži a ženami v ČR?

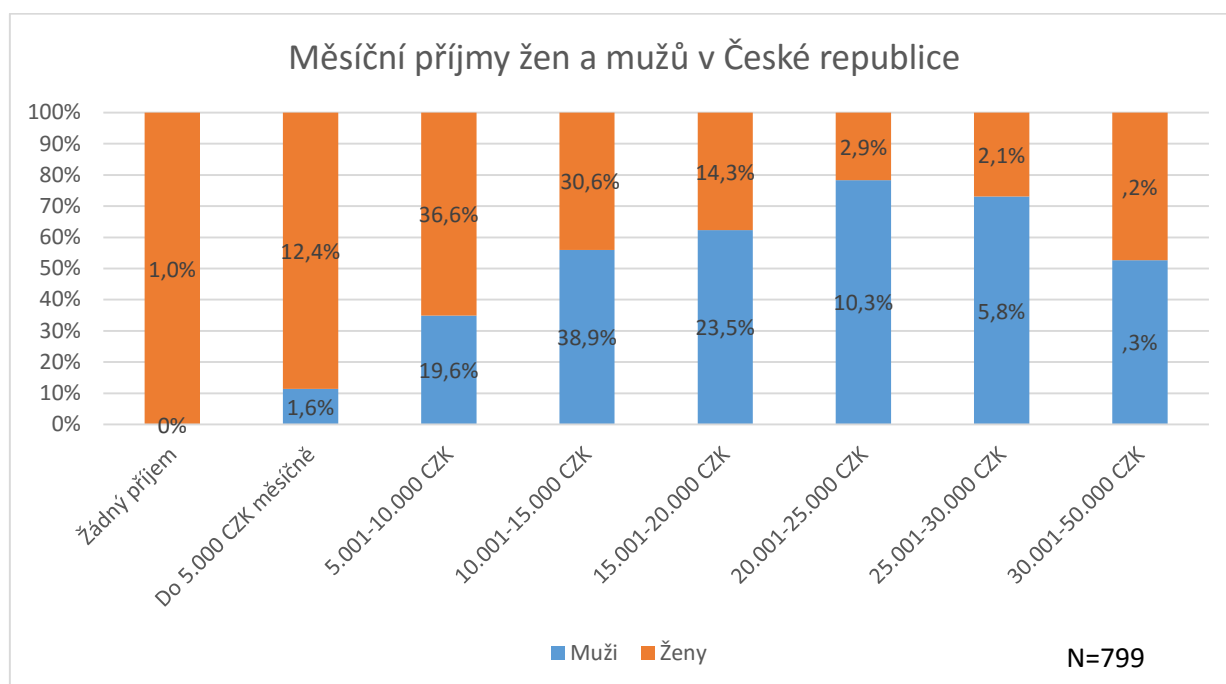
V roce 2013 vydělávaly ženy v České republice o téměř 22 % méně než muži. V průměru si česká žena vydělala 22 955 Kč, zatímco muž si průměru přišel na 29 250 Kč (ČSÚ, 2014a). Střední hodnoty výdělku (mediány) jsou ovšem pro muže i pro ženy nižší – pro ženy to v roce 2013 bylo 20 502 Kč, pro muže pak 24 267 Kč, tedy polovina zaměstnanců si vydělala méně než uvedenou částku. *Neočištěná míra GPG u průměrných výdělků tak v roce 2013 dosahovala 21,5 %.* V roce 1996 to přitom bylo 22,8 %, tedy jen o 1,3 p.b. více. Data pro výpočet očištěné míry GPG v České republice nejsou dostupná. Eurostat pomocí ekonometrických procedur na datech SES⁸ 2010 odhadl očištěnou míru GPG pro Českou republiku zhruba na 17 % (Eurostat, 2012).

Měsíční příjmy

Mzdovou nerovnost dokumentuje také analýza dat z mezinárodního dotazníkového šetření International Social Survey Programme, z něhož je patrné, že v roce 2012 ze všech dotazovaných měla většina žen v placené práci čistý příjem v kategorii 5 – 10 tis. Kč (necelých 39 % žen) a dále v kategorii 10 – 15 tis. Kč (necelých 31 % žen). U mužů je nejčastější příjem v rozmezí 10 – 15 tis. Kč (necelých 39 % mužů) a pak 15 – 20 tis. Kč (necelých 24 % mužů).

⁸ Structure of Earnings Survey, česky struktura mezd zaměstnanců.

Graf 1 Celkové čisté měsíční příjmy⁹ žen a mužů v ČR v roce 2012



Zdroj: ISSP, 2012, výpočty autorky

Roční příjmy

V ročních příjmech jsou kromě pravidelných mezd zahrnuty také nepravidelné a nenárokové složky mzdy - a sice mimořádné příplatky a odměny. Údaje Eurostatu (dle ČSÚ 2015a) při analýze ročních příjmů žen a mužů ukazují, že odměny a další nenárokové složky mzdy GPG více prohlubují. Dosahuje-li GPG na základě průměrných hodinových výdělků v ČR necelých 22 %, pak při porovnání ročních výdělků¹⁰ je to více než 24 %.

Veřejný versus soukromý sektor

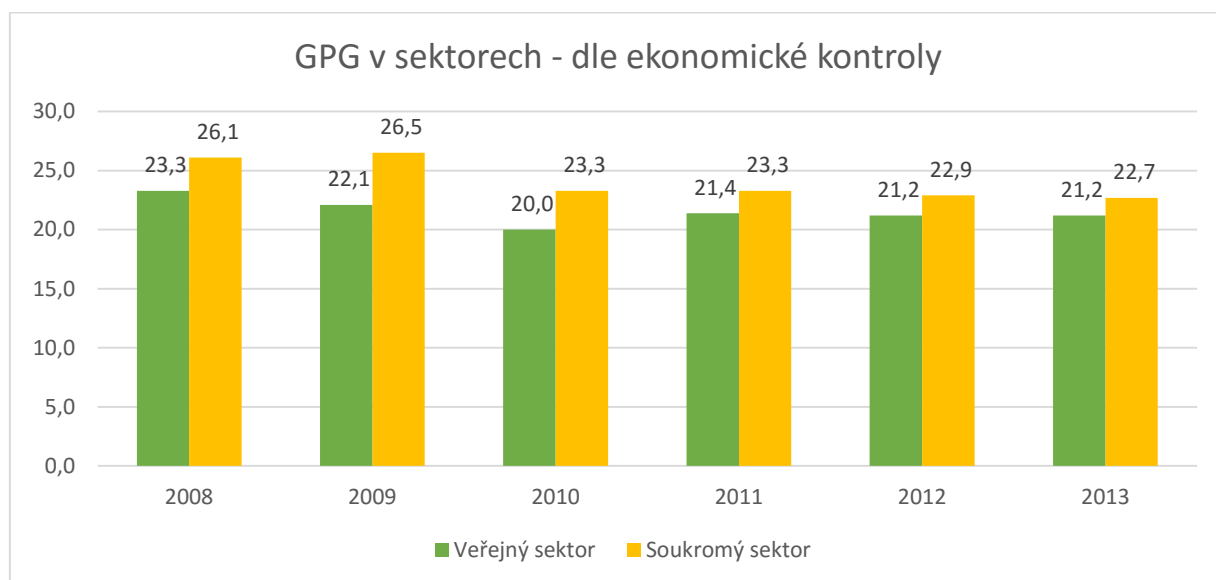
Ženy v České republice vydělávají oproti mužům méně bez ohledu na to, zda pracují ve veřejném nebo soukromém sektoru. Odměňování ve veřejném sektoru je významněji regulováno pomocí indikativní částky pro danou pracovní pozici uvedenou v tzv. platových tabulkách. Přesto v letech

⁹ Respondenti odpovídali na otázku: „Jaký je Váš osobní průměrný celkový čistý měsíční příjem? Započtete prosím Váš průměrný čistý plat i případné další průměrné měsíční příjmy z podnikatelské a vedlejší výdělečné činnosti nebo z majetku (vedlejší úvazky, vedlejší podnikání, příjmy z pronájmu, akcií atp.) a průměrné sociální příjmy (dávky v nezaměstnanosti, dávky v mateřství, důchody atd.).“

¹⁰ Analyzována data z firem s více než 10 zaměstnanci.

2008 až 2013 dosahoval GPG pro tuto sféru ekonomiky více než 20 %. Ve stejném období se ovšem podařilo snížit mzdový rozdíl v soukromém sektoru z 26,1 % na 22,7 %.

Graf 2 Rozdíly v odměňování žen a mužů podle sektoru ekonomiky



Zdroj: Databáze Eurostat, 2015a, [earn_gr_gpgr2ct]

Porovnání s ostatními evropskými zeměmi

Česká republika se řadí k zemím s nejvyšší neočištěnou mírou GPG v Evropské unii (viz graf 3). Větší rozdíl v odměnách za práci mezi muži s ženami je pouze v Estonsku a Rakousku. Podobně jako ČR si vede také Německo. Ve všech ostatních zemích EU-27 jsou ženy příjmově znevýhodněny méně.

Odhad očištěných měr GPG v EU ukazuje, že ani v tomto ohledu si Česká republika nestojí dobře, po Litvě a Kypru vykazuje 3. nejvyšší hodnotu. Zatímco v Německu a Rakousku klesne očištěním vlivů vzdělání, profese, věku, pracovních zkušeností a dalších proměnných míra GPG skoro na polovinu, v České republice klesne míra GPG pouze zhruba o pětinu. Nevysvětlená část GPG, často přisuzovaná přímé genderové diskriminaci, tak zůstává pořád relativně vysoká.

Graf 3 Srovnání neočištěné míry GPG v EU-27



Průměrný hodinový výdělek (EU-27 = 100 %)

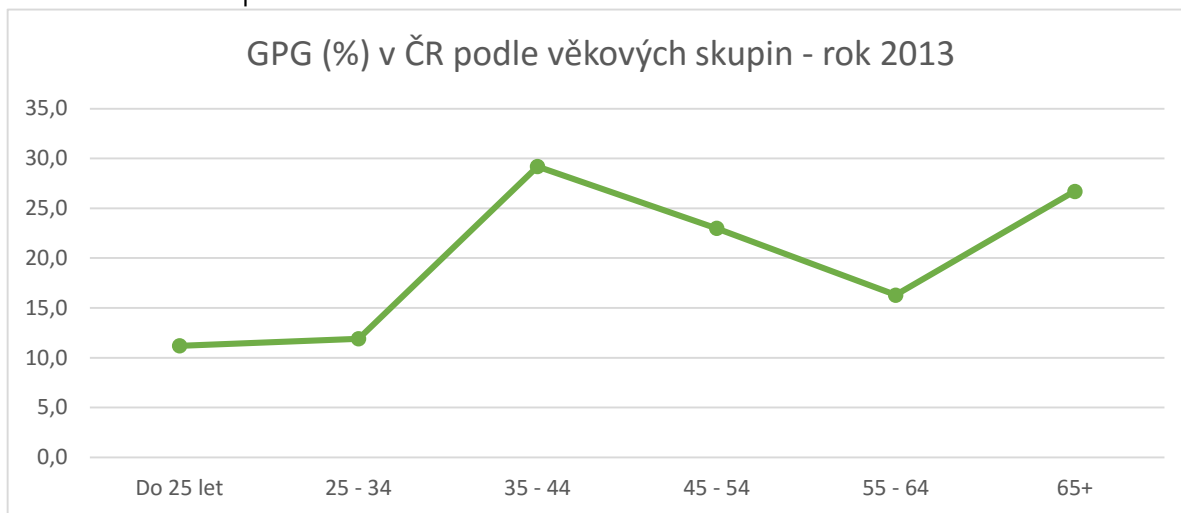
Zdroj: Eurostat, 2014

Individuální charakteristiky zaměstnanců

Věk

Příjmové znevýhodnění žen oproti mužům se mění v průběhu životního cyklu. Největší příjmové rozdíly mezi muži a ženami jsou patrné ve věku, kdy mají ženy malé děti.

Graf 4 GPG v ČR podle věku



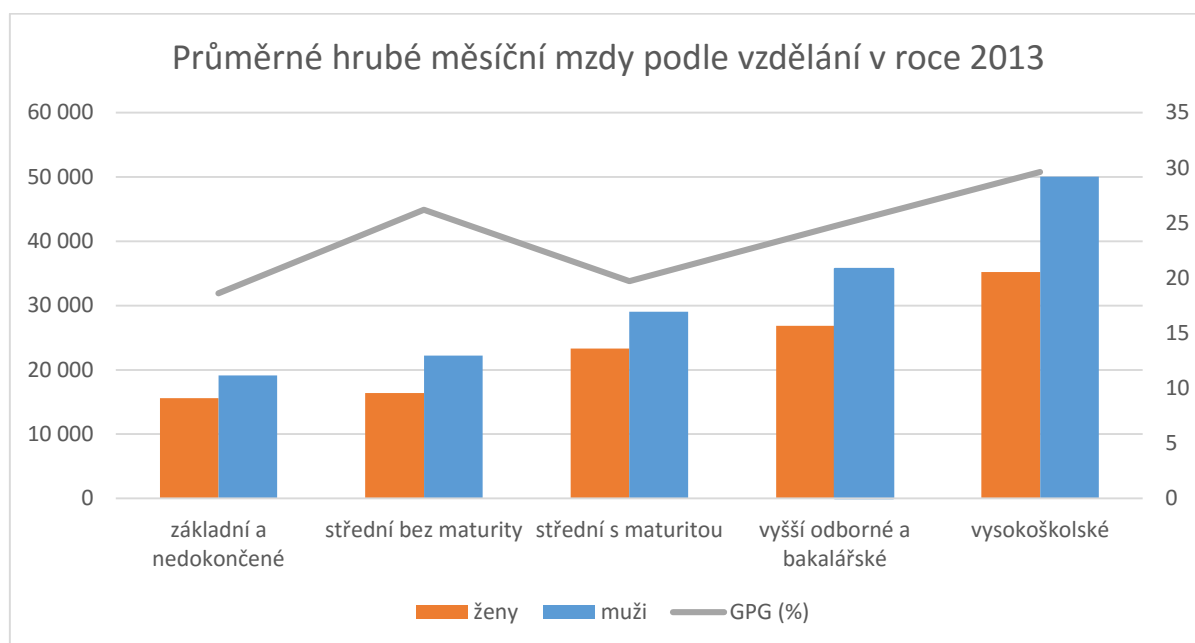
Zdroj: Databáze Eurostat, 2015b

Nejvyšší rozdíl v příjmech v roce 2013 vykazovala skupina žen ve věku 35 až 44 let, bylo to celých 29,2 %. Je zřejmé, že zatížení péčí o malé děti a přerušovaná pracovní dráha žen se promítá do jejich finančního hodnocení v zaměstnání. Naproti tomu mladší ženy (do 34 let věku) vydělají v průměru „pouze“ o necelých 12 % méně než muži ve stejném věku. Podobný trend je dle dat z databáze Eurostatu patrný i jiných zemích (např. Slovensko, Velká Británie, Maďarsko), nikde ovšem míra GPG v uvedené věkové kohortě nevykazuje tak vysokou hodnotu.

Vzdělání

Uplatnění na trhu práce do velké míry ovlivňuje typ a charakter vzdělání, kterého jsme dosáhli. Obecně platí, že s úrovní vzdělání roste příjem jedince. Již dávno není pravda, že by ženy dosahovaly nižšího vzdělání. Například v roce 2014 v České republice tvořily ženy přes 60 % všech absolventů vysokých škol (ČSÚ, 2015b).

Graf 5 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2013



Zdroj: ČSÚ, 2014b

Jak se ovšem ukazuje, ženy vysokoškolačky vydělají oproti mužům vysokoškolákům výrazně méně (GPG je 30 %). Paradoxně nejmenší rozdíl v odměňování se týká žen se základním vzděláním a žen s maturitou.

Příčiny nerovnosti v odměňování

Nerovné odměňování má vícero příčin, které jsou vzájemně provázané, a jejich vlivy není možné jednoznačně oddělit. Můžeme říci, že do neočištěné míry GPG se promítají tyto jevy (Smith, 2010):

- Odlišné postavení žen a mužů na trhu práce a jiné profesní dráhy
- Nerovnoměrné rozdělení péče o členy rodiny a neplacené práce mezi muži a ženami
- Přímá diskriminace na základě pohlaví
- Neprůhledné systémy odměňování v organizacích

Postavení žen na trhu práce je ovlivněno také omezeními, která mají těžiště mimo pracovní trh, jako je péče o děti předškolního věku a v té souvislosti přerušovaná kariéra. Zaměstnavatelé tak mají tendenci vnímat ženskou pracovní sílu jako méně stabilní kvůli případným výpadkům z důvodu péče o dítě. Samy ženy také často předpokládají, že bude větší část péče o dítě záviset na nich než na jejich partnerech, a volí tedy takové kariérní dráhy, které jim umožní lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti.

Nepřehlédnutelnou okolností v souvislosti s nerovným odměňováním je malá transparentnost v oblasti odměňování v organizacích. Lidé mají obecně nejasnou představu o příjmové hladině v jejich profesi a/nebo organizaci. Případy nerovného odměňování se díky takové kulturní normě v rámci českého trhu práce těžko odhalují a řeší.

Horizontální genderová segregace: jiné profese?

Ženy a muži na trhu práce působí častěji v různých odvětvích a profesích – tento jev je označován jako horizontální genderová segregace na trhu práce. Často je samotná volba jednotlivců na trhu práce ovlivněna představami o odlišném postavení a profesním uplatnění žen a mužů.

FEMINIZOVANÉ PROFESE

= profese, kde významně převažují ženy

V ČR to jsou (ČSÚ, 2014c):

- Úřednice
- Pracovnice ve službách a prodeji
- Pomocné a nekvalifikované pracovnice

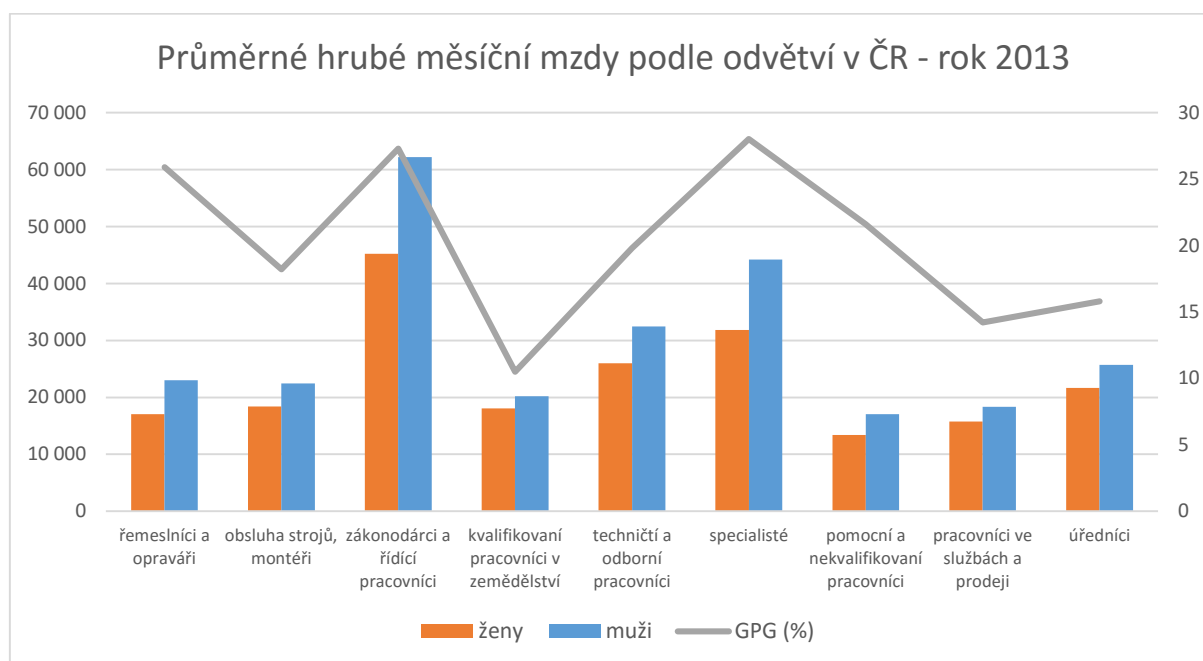
MASKULINIZOVANÉ PROFESE

= profese, kde významně převažují muži

V ČR to jsou (ČSÚ, 2014c):

- Zákonodárci a řídící pracovníci
- Řemeslníci a opraváři
- Obsluha strojů, montéři

Graf 6 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2014b

V profesích, kde dominují ženy (ženská pracovní síla tvoří 60 % a více v dané profesi), je obecně nižší příjmový rozdíl (GPG), ale i příjmová hladina. Naopak v odvětvích, kde působí více mužů, je příjmová hladina vyšší a zvyšuje se také příjmová nerovnost. Největší rozdíly v odměňování jsou pak v odvětvích, kde jsou nejvyšší mzdy – mezi zákonodárci a řídícími pracovníky (profese, kde působí 60 % a více mužů) a dále mezi specialisty (odvětví, kde je poměr obou pohlaví zhruba vyrovnaný).

Vertikální genderová segregace: jiné pozice?

Příjmové rozdíly jsou také podmíněny pozicí žen a mužů v organizační struktuře organizace, přičemž muži se častěji uplatňují ve vedoucích pozicích, které jsou lépe finančně ohodnoceny. Tento jev nazýváme vertikální genderová segregace a způsobuje ji:

- Skleněný strop – neviditelná bariéra, která brání ženám v přístupu do manažerských pozic
- Skleněný útes – ženy jsou častěji obsazovány do pozic v top-managementu (výkonných rad) v takových organizacích, které jsou ve finanční krizi (Ryan a Haslam 2005)

V roce 2013 bylo v České republice zastoupeno pouze 18,4 % žen ve výkonných radách velkých podniků vybraných a zařazených do evropské Databáze žen a mužů v rozhodování (European

Commission 2013a). To sice v žebříčku evropských zemí znamená 11. místo a hodnotu vyšší, než je průměr EU-27 (16,6 %), ale je zřejmé, že jsou ženy při vstupu do vedení podniků podrepresentovány. Podle ČSÚ v roce 2013 tvořily ženy pouhých 27,2 % z celkových 271 tis. pracovníků působících jako zákonodárci a řídící pracovníci (ČSÚ 2014c).

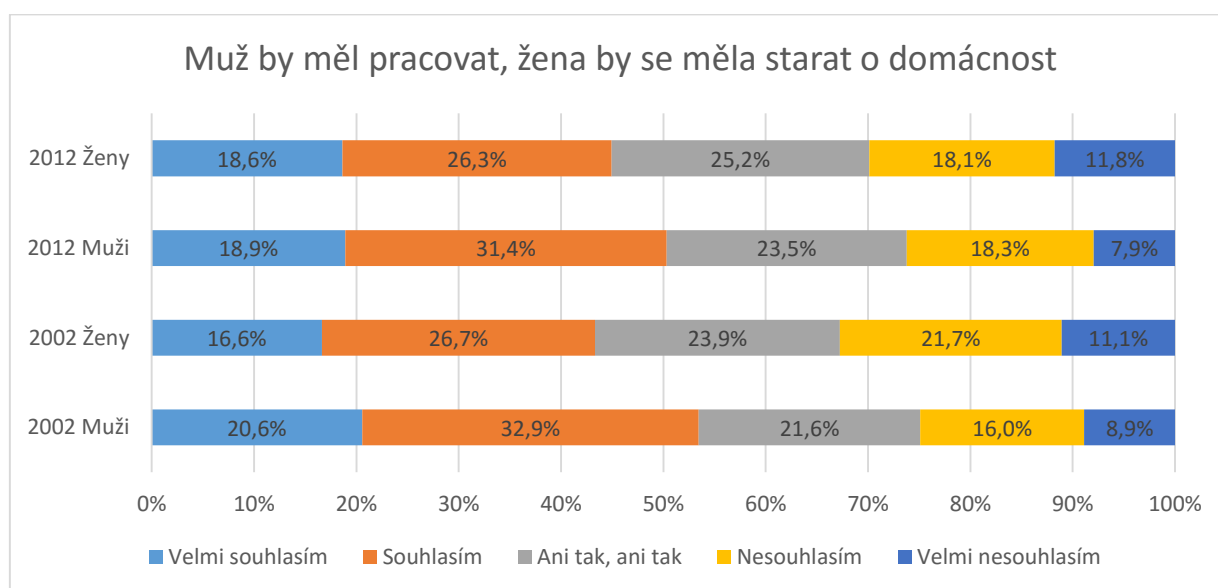
Podle šetření organizace Byznys pro společnost je žen ve vedení soukromých firem konstantní počet, a to za posledních 5 let v průměru přes 38 % v dozorčích radách akciových společností a přes 20 % v představenstvech. Ze zkoumaných TOP 250 firem má 82 firem ve vedení minimálně 10 % žen, z toho 19 firem má ve vrcholových orgánech více než polovinu žen (Byznys pro společnost, 2016).

Genderově asymetrické role žen a mužů

K postavení žen na trhu práce a přetrvávajícím příjmovým nerovnostem přispívá pochopitelně také nerovnoměrné zatížení péčí o členy rodiny a neplacenou práci mezi muži a ženami. Ženy častěji přerušují pracovní dráhu z důvodu péče o děti, což se promítá do jejich dalšího působení na trhu práce a do finančního ohodnocení, na které po návratu z rodičovské dovolené dosáhnou.

Češi a Češky dlouhodobě podporují tradiční rozdělení rolí mezi mužem a ženou – téměř polovina českých mužů (ISSP, 2012) si myslí, že muž by měl pracovat a žena by se měla starat o domácnost. To si také myslí téměř 45 % žen.

Graf 7 Postoje české veřejnosti ke genderově asymetricky formulovaným rolím



Zdroj: ISSP, 2002 a 2012, výpočty autorky

Tato zjištění potvrzuje také výzkumné šetření Naše společnost, které ukázalo, že za mužskou doménu česká veřejnost považuje především provádění běžných oprav v domácnosti (33 % dotázaných si myslí, že by opravy měl provádět výhradně muž, 52 % se domnívá, že by to spíše měl zajišťovat muž) a finanční zajištění domácnosti (19 % si myslí, že rozhodně muž, a 45 % si myslí, že je to spíše role muže). Mezi činnostmi, kterými by se měly zabývat především či spíše ženy patří vaření (kumulativně 68 % si myslí, že vaření by měla zajišťovat rozhodně či spíše žena), úklid (kumulativně 50 %), dále pak nákup potravin (kumulativně 42 %) a péče o děti (kumulativně 39 %, ale 60 % dotázaných si myslí, že by o děti měli pečovat oba rodiče stejně (CVVM, 2016). Toto šetření také naznačuje, že ženy častěji přisuzují činnosti v rodině oběma partnerům, zatímco muži častěji ženám (např. nakupování, péče o děti, úklid) (ibid.).

Tyto tradiční postoje se odrážejí v zapojení žen v domácnosti a na trhu práce. V případě, že ženy i muži tyto hodnoty nesdílejí a stojí o rychlejší návrat ženy-matky do pracovního prostředí, mají velmi omezené možnosti, jak zajistit péči o malé dítě. V roce 2010 byla v institucích denní péče o dítě (jeslích a šolkách) umístěna pouze 4 % dětí ve věkové skupině 0 – 3, což je po Slovensku (3 %) druhá nejhorší pozice ve srovnání 38 zemí světa (OECD Family Database, 2010). U starších dětí v předškolním věku je tento podíl významně vyšší (78,9 %), i tak jsou ale v České republice desítky tisíc dětí, které se ročně nepodaří do školek umístit (téměř 40 tis. dětí v roce 2010, ÚIV, 2010).

Důsledky nerovného odměňování žen a mužů

Celoživotní nižší příjmy žen pro ně znamenají:

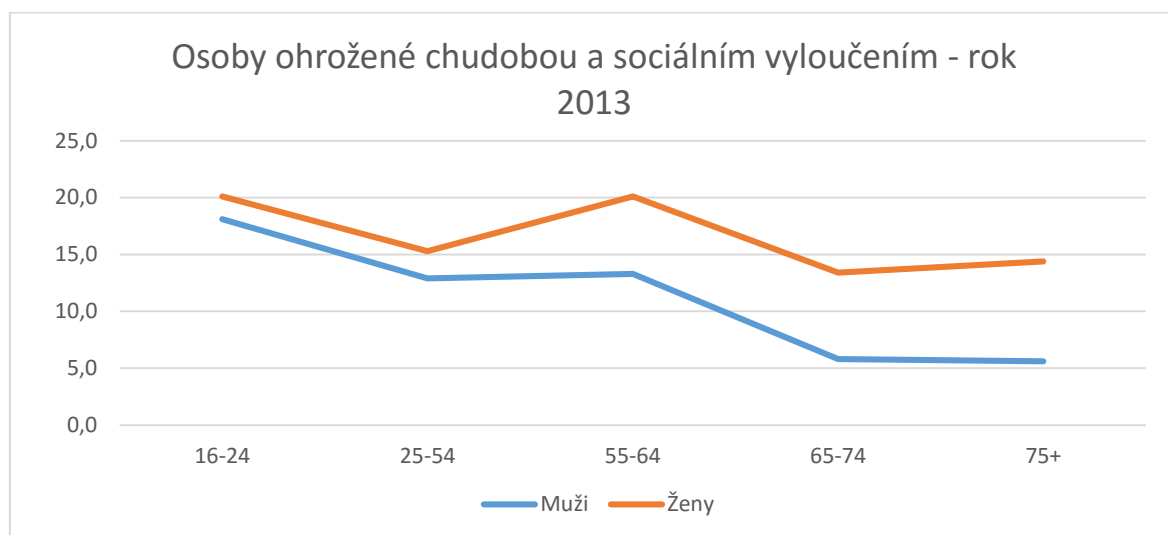
- vyšší míru ohrožení chudobou a sociálním vyloučením
- nižší důchody
- posílení asymetrických rolí muže a ženy ve společnosti

Feminizace chudoby

Nižší příjmy žen znamenají také jejich vyšší ohrožení chudobou, především pak s rostoucím věkem. Zatímco ve věkových skupinách 16 – 45 a 25 – 54 je počet mužů a žen ohrožených chudobou relativně srovnatelný, pro věkovou skupinu 55 – 64 a výše je riziko chudoby významně vyšší pro

ženy. V důchodovém věku je pak třikrát více žen než mužů ohroženo propadem do chudoby. Ve věku 65+ se to v ČR týká 138 tis. žen a 42 tis. mužů.

Graf 8 Osoby ohrožené chudobou a sociálním vyloučením



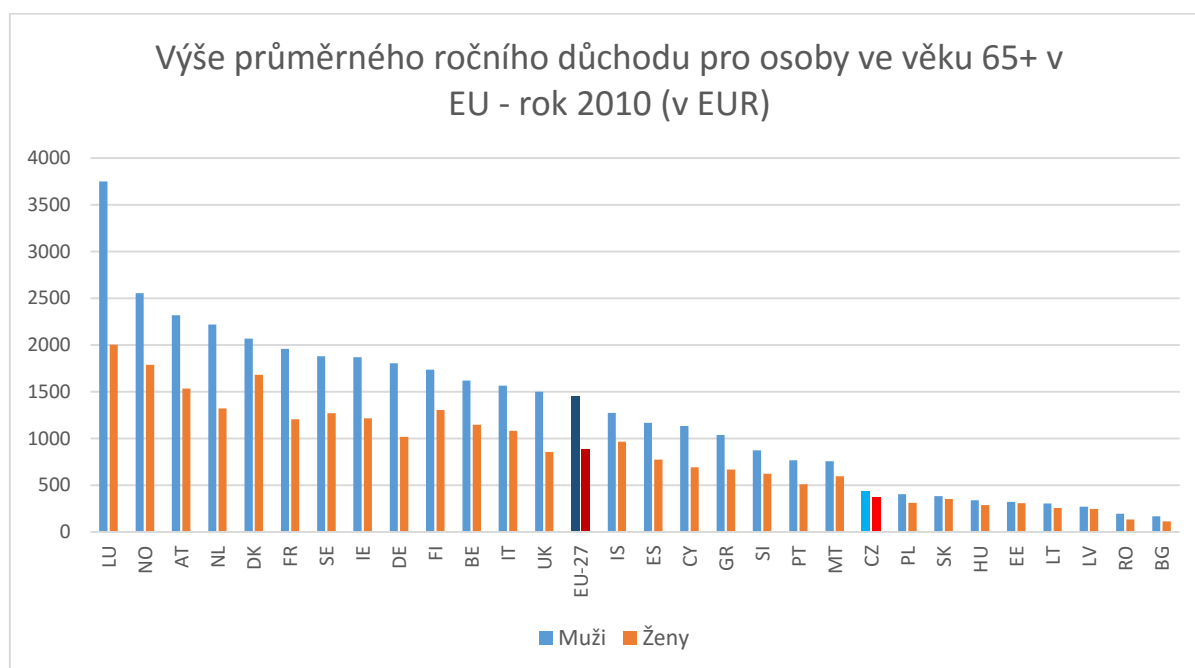
Zdroj: Databáze Eurostat, 2015c, [ilc_peps01]

Gender gap in pensions = rozdíl ve výši starobních důchodů

Nižší příjmy se odrážejí také ve výši důchodů, proto můžeme očekávat tuto mezeru také u vyplácených penzí. V roce 2014 byla výše průměrného starobního důchodu žen 10.046,- Kč, zatímco pro muže to bylo 12.258,- Kč (ČSÚ, 2015c) – rozdíl ve vyplácených důchodech na základě pohlaví tedy dosahoval 18 %.

Při zohlednění vdovských/vdoveckých důchodů se ukazuje, že je rozdíl v důchodových příjmech žen a mužů v České republice nižší a dosahuje míry 13 % (European Commission, 2013b). Česká republika má v evropském srovnání při započtení příjmů ze všech pilířů penzijního systému a vdovských/vdoveckých důchodů čtvrtý nejmenší rozdíl v penzích (menší je pouze v Lotyšsku, na Slovensku a v Estonsku) a průměr Evropské unie činí až trojnásobek naší mezery v důchodech, a sice 39 %. České důchody jsou ovšem deváté nejnižší v Evropě (EU-27).

Graf 9 Výše průměrného ročního důchodu pro osoby ve věku 65+ v EU

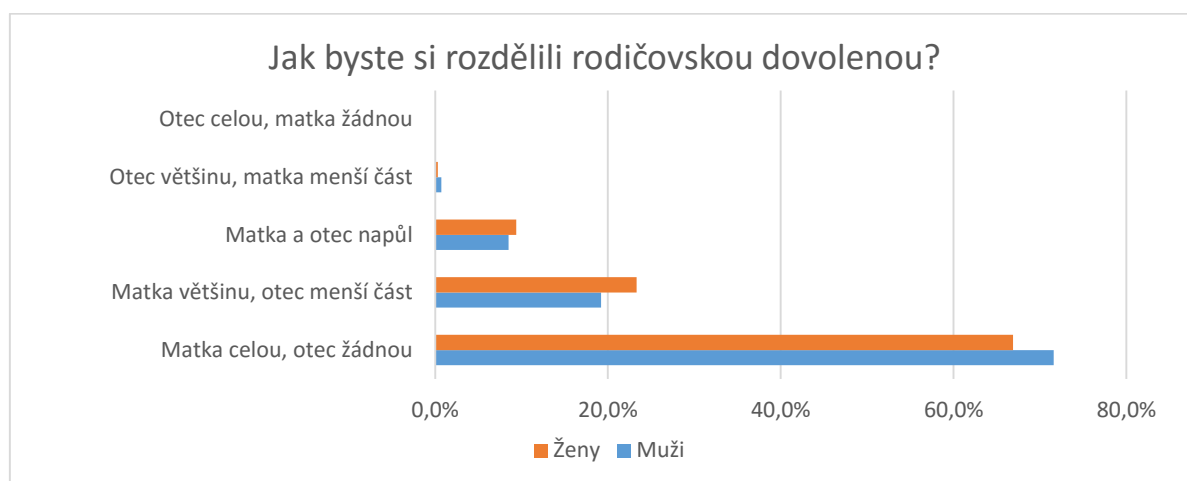


Zdroj: European Commission, 2013b

Posilování rozdílných rolí mužů a žen

Nerovné odměňování se také promítá do strategií rodin. Pokud rodina zvažuje, jak zajistí péči o malé dítě, pak je nižší příjem ženy jasný ekonomický argument pro jednostranné a dlouhodobé zajištění péče o dítě matkou. Tento argument se (mimo další faktory) promítá do preferencí žen i mužů, jak si rozdělit rodičovskou dovolenou. Mezi českými muži i ženami převládá názor, že by celou rodičovskou dovolenou měla s dítětem strávit matka. Může to být mj. také právě proto, že příjmová situace žen často neumožňuje jiné řešení.

Graf 10 Preference rozdělení rodičovské dovolené u českých žen a mužů



Zdroj: ISSP, 2012

Metodika

Podklady a data pro zmapování pozic zaměstnavatelů, úřadů, odborů a dalších sociálních partnerů byly získány v rámci kulatých stolů uspořádaných ve všech krajských městech České republiky jako součást osvětové kampaně v projektu *Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!*. Program kulatých stolů zahrnoval krátké přednášky k tématům antidiskriminačního práva (zajišťováno KVOP) a stavu nerovnosti v odměňování žen a mužů v České republice (zajišťováno GIC NORA). Následně probíhala moderovaná skupinová diskuze, z níž byly pořízeny písemné záznamy.

Cílem skupinové diskuze bylo především zjistit, *jaká je percepce problému* nerovného odměňování v kontextu českého trhu práce ze strany klíčových aktérů a *jaká řešení se jeví těmto aktérům jako vhodná* pro snížení mzdových rozdílů. Specificky pak scénář skupinové diskuze zahrnoval následující okruhy (scénář skupinového rozhovoru v Příloze 1):

- vnímání problému nerovného odměňování žen a mužů
- vlastní či zprostředkovaná zkušenost nerovného odměňování na základě pohlaví
- příčiny nerovného odměňování žen a mužů
- povědomí o opatřeních za účelem snižování mzdových nerovností mezi ženami a muži
- možnosti zaměstnavatelů, vlády, parlamentu, odborů a dalších sociálních partnerů při snižování mzdových nerovností mezi ženami a muži

Kulaté stoly byly realizovány v průběhu trvání projektu od září 2015 do června 2016. Počty a struktura účastnic a účastníků jednotlivých akcí jsou uvedeny v Příloze 2. Jednalo se především o

zaměstnavatele, manažery z oblasti lidských zdrojů, zástupce úřadů práce, oblastních inspektorátů práce, Českého statistického úřadu, zástupce odborů, regionálních obchodních a hospodářských komor, Svazu průmyslu a obchodu, neziskových organizací působících v oblasti rozvoje lidských zdrojů a rovných příležitostí a angažovaných jednotlivců z různých oblastí trhu práce. Předkládaný materiál nabízí syntézu pohledů, zkušeností a názorů tohoto širokého spektra aktérů na oblast nerovného odměňování a širěji také na oblast nerovného zacházení se ženami a muži.

Identifikované problémy a možnosti řešení

Vnímání a zkušenosti s nerovným odměňováním

Zkušenosti s nerovným odměňováním, ať už vlastní nebo zprostředkované, měli účastníci kulatých stolů téměř ve všech krajích. Tento jev byl identifikován napříč sektory ekonomiky, na různých pozicích a úrovních řízení, a jak v rámci primárního, tak sekundárního trhu práce¹¹. Na sekundárním pracovním trhu, kde se jedná často o nízko kvalifikované či nekvalifikované profese, mají pracovní místa většinou menší kvalitu a nabízejí malou jistotu zaměstnání, byly účastníky kulatých stolů zmíněny profese z oblasti pohostinství, z výrobního sektoru především pásová výroba a běžné dělnické profese. V těchto odvětvích se účastníci kulatých stolů setkali se znevýhodněním žen oproti mužům až ve výši 8 tis. Kč měsíčně hrubého za stejnou práci (Ústecký kraj). Takové zacházení jde navíc často ruku v ruce se šikanou či jinými nestandardními praktikami uplatněnými vůči zaměstnancům. Naproti tomu ve výrobních firmách se specifickou výrobou, kde je nedostatek kvalifikované pracovní síly (strojní výroba, kožedělný průmysl), nabízejí zaměstnavatelé ženám častěji spravedlivou odměnu, protože si nemohou dovolit o tuto pracovní sílu přijít (Plzeňský, Zlínský kraj). Nerovné odměňování žen se objevuje i ve vyšším managementu a vyšších pozicích obecně (Olomoucký, Liberecký, Zlínský kraj), ať už v obchodu a službách nebo ve výrobní sféře.

¹¹ Podle Doeringera a Piore (Sirovátka 1995; Hagner 2000; Reid, Rubin 2003; Fichtenbaum 2006) je trh práce segmentován na primární a sekundární trh. Pozice na primárním trhu práce vyžadují kvalifikovanou a stabilní pracovní sílu (Sirovátka, 1995). Pro primární trh jsou typické vysoké mzdy, mimoplatová finanční ohodnocení, jistota práce, lepší pracovní podmínky a větší možnosti kariérního postupu. Reid a Rubin (2003) přidávají k těmto charakteristikám ochranu pracovníků odbory a byrokratický management. Pracovníci na primárním trhu práce mají také lepší přístup k různým typům zvyšování své kvalifikace a mají větší možnosti získat, v případě ztráty zaměstnání, lepší pracovní umístění (Hagner, 2000). Mareš (2002) s primárním pracovním trhem pojí také vysokou prestiž zaměstnání. Nezaměstnanost pracovníků primárního trhu bývá většinou krátkodobá, frikční, příp. cyklická a slouží k efektivní alokaci pracovních sil. Sekundární trh práce zaměstnává pracovníky s nízkou či žádnou kvalifikací. Vyznačuje se nízkými mzdami, nízkým nebo žádným finančním ohodnocením nad rámec mzdy, špatnými pracovními podmínkami, limitovanými možnostmi pracovního postupu, malou autonomií a rozhodovací mocí pracovníka, omezenými možnostmi zvyšování kvalifikace a nízkou prestiží zaměstnání. Pro pracovníky existuje vyšší riziko ztráty zaměstnání a větší ohrožení strukturální dlouhodobou nezaměstnaností.

V identifikovaných případech šlo vždy o podnik, který má odbory a odměňování na nižších pozicích je ovlivněno kolektivním vyjednáváním, zatímco pozice v managementu nejsou tímto způsobem regulovány. Jak uvádí člen odborů z Olomoucka:

„Řadový zaměstnanec má vyměřen tarifní stupeň, 90 % hlídají odbory a zbytek je zakotven v kolektivní smlouvě. U vyšších zaměstnanců je to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, dohodnou se na mzdě.“ (odborář, Olomoucký kraj)

Ve veřejném sektoru bychom mohli očekávat lepší situaci s ohledem na existenci platových tabulek, nicméně i to je sféra, kde k nerovnému odměňování žen a mužů dochází. V rámci kulatých stolů byly identifikovány případy v silně feminizovaných odvětvích, především ve školství a na úřadech (Plzeňský, Ústecký kraj). V rámci úřadů pak byla zjištěna praxe, kdy odměny bývají běžně úředníkům a úřednicím písemně zdůvodněny, ti ovšem nemají dovoleno o nich se svými kolegy a kolegyněmi hovořit. Problém nedostatečné transparentnosti byl identifikován jako jedna z příčin, díky níž fenomén nerovného odměňování žen a mužů přetrvává. Ani angažovanost jednotlivých pracovníků nemusí vždy přinést výsledky. V Ústeckém kraji se personalistka pokusila prosadit genderový audit u svého zaměstnavatele, ale vedení společnosti od auditu ustoupilo poté, co zjistilo, že by se měly mj. zveřejňovat mzdy.

Kromě nerovného odměňování jsou ženy v práci vystaveny i jiným typům nerovného zacházení. Většinou k němu dochází v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím (Ústecký, Liberecký, Olomoucký, Plzeňský kraj, Praha). Například v Libereckém kraji se pracovnice velkého bankovního ústavu setkaly při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené se zamítnutím žádosti o zkrácenou pracovní dobu, ačkoli toto garantovala kolektivní smlouva v organizaci. Nepomohla ani eskalace celé situace ke generálnímu řediteli a tyto pracovnice zaměstnání opustily. Odboráři a úředníci z oblastních inspektorátů práce (Olomoucký, Plzeňský kraj) dále označují za problematické vyplácení minimální mzdy a doplatku mzdy v rámci šedé ekonomiky či praxi, kdy polovinu úvazku mají zaměstnankyně - prodavačky na pracovní smlouvu a druhou polovinu na dohodu o pracovní činnosti, přičemž v rámci každé z těchto smluv mají jinou mzdu.

Mimo nerovné zacházení na základě pohlaví identifikovali účastníci kulatých stolů z řad odborářů, zástupců neziskových organizací, oblastních inspektorátů práce či úřadů práce (Liberecký, Zlínský, Plzeňský kraj) další formy nerovného zacházení, se kterými se často při své práci setkávají. Jednalo se především o znevýhodnění na základě věku nebo zdravotního stavu. Jak uvádí zástupkyně neziskové organizace z Liberecka:

„Lokální úroveň vnímá jako legitimnější jiná znevýhodnění než na základě genderu. Třeba zdraví nebo věk.“ (zástupkyně NNO, Liberecký kraj)

Napříč všemi kraji se při diskuzi o nerovném odměňování ukázalo, že především kontrolní orgány, jako jsou oblastní inspektoráty práce, ale také odbory, nemají dostatek evidence o tomto jevu, protože se mzdově znevýhodněné ženy nebrání. Nejčastějším důvodem je obava ze ztráty zaměstnání (Zlínský, Plzeňský, Olomoucký kraj, Praha). Zatímco odboráři v Olomouckém kraji odhadují podíl žen, které jsou ochotné se bránit, na 5 %, ve Zlínském kraji nemají zástupci odborů žádné informace o případech nerovného odměňování, ačkoli anticipují, že k němu dochází. Podobnou zkušenost mají také oblastní inspektoráty práce, které neevidují žádné podněty v oblasti nerovného odměňování, či Kancelář veřejného ochránce práv, kde je počet evidovaných případů v otázce nerovného odměňování na základě pohlaví zcela minimální. Obecně si účastníci kulatých stolů neochotu žen bránit se v případech nerovného odměňování spojují kromě obav ze ztráty zaměstnání také s nedůvěrou v efektivní pomoc ze strany soudů, jednak z důvodu nepřiměřené délky soudních řízení, jednak pro nevalné zkušenosti soudů s řešením případů v oblasti antidiskriminačního práva.

Mimo nerovné odměňování žen a mužů v krajích silně rezonovalo téma regionálních mezd, a to jak z úst odborářů, tak zástupců hospodářských komor nebo úřadů práce. V jejich očích se jedná prakticky o stejný, snad ještě palčivější, problém, kdy za stejnou práci dostávají zaměstnanci jinou mzdu.

Příčiny nerovného odměňování žen a mužů

Mezi hlavními důvody, které zazněly napříč téměř všemi kraji (např. Ústecký, Liberecký, Zlínský, Olomoucký, Plzeňský, Jihočeský, Pardubický kraj, Praha), byly nejčastěji uváděny genderové stereotypy o roli žen a mužů ve společnosti. Nerovný genderový kontrakt silně zakořeněný v našem kulturním rámci považují za problematický pro postavení žen na trhu práce jak zaměstnavatelé, tak další aktéři na pracovním trhu, přičemž zakotvení tohoto nastavení má podle některých aktérů širší souvislosti:

„Je to o neochotě [mužů] opustit moc, není možné systémové problémy házet na individua.“
(zástupkyně NNO, Praha)

Většinou je problém genderově asymetrických rolí v očích aktérů na trhu práce silně provázán s problematickým zajišťováním péče o děti, které leží v českých podmínkách převážně na ženách. Nedostatečná infrastruktura zařízení denní péče o děti je přitom vnímána jako zásadní příčina nerovného postavení žen a mužů na pracovním trhu:

„Školky a jesle zlomily devadesátá léta. Firemní školky a jesle byly za minulého režimu naprosto všude. Všechno zmizelo, přitom zařízení musí být dostupné i finančně.“ (odborář, Olomoucký kraj)

V současné době již existuje právní rámec pro vznik kapacit péče o děti v dětských skupinách a tento proces je aktuálně podporován ze zdrojů ESF v rámci schémat na podporu vzniku dětských skupin a pilotního testování mikro-jeslí, jako typu zařízení vhodného pro děti již od věku 6 měsíců. Rozvoj kapacit péče o děti tak spoléhá na iniciativu „zespodu“, tedy že se sami zaměstnavatelé a aktéři občanské společnosti zasadí o vznik dětských skupin. K tomu jsou ale někteří aktéři skeptičtí a očekávali by větší zapojení státu:

„Firmy netlačí, aby měly dětské skupiny, protože je to téma nepálí. A taky by firmy suplovaly roli státu, a proto žádají daňové úlevy.“ (odborář, Olomoucký kraj)

Také úřady práce vnímají nedostatečné kapacity zařízení péče o děti jako problematické především s ohledem na to, že se prakticky zvyšuje nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené. Nепrovázanost nastavení čerpání rodičovského příspěvku se systémem péče o děti tak v praxi znamená, že některým matkám se nepodaří umístit dítě do zařízení denní péče, ztrácejí tak ochranu pracovního místa a ocitají se v evidenci uchazečů o zaměstnání (Zlínský kraj).

Někteří aktéři ovšem považují za důležitou roli samotných žen a obecněji mladé emancipované generace při boji s nerovnostmi v odměňování (Olomoucký kraj). Ne vždy ovšem mají ženy ve vysokých pozicích tendenci dalším ženám v postupu pomáhat a zajistit jim spravedlivou odměnu (syndrom „zlatých sukni“, Praha).

Zatížení péčí o rodinu a s tím spojené požadavky na flexibilitu pracovního místa a možnost sladění s rodinným životem také omezují prostor pro vyjednávání o mzdě.

„Plat není nejdůležitější kritérium, ale to, že vůbec mohou pracovat, že sladí práci s rodinou.“
(zástupkyně NNO, Liberecký kraj)

Ženy mohou mít tendenci častěji volit tzv. kompenzační zaměstnání, které je sice méně finančně ohodnoceno, neodpovídá jejich kvalifikaci, ale jde dobře kombinovat s péčí o malé děti. Často se jedná právě o profese ve veřejném sektoru. Zástupci odborů a veřejného sektoru považují podfinancování strategických odvětví, jako je zdravotnictví či vzdělávání, za problém, přičemž v těchto odvětvích pracuje více žen a dopadá na ně tento stav významněji. Ke genderové segregaci žen dochází také v soukromém sektoru, především ve výrobě, často legitimně z důvodu fyzické náročnosti (zaměstnavatelé, Jihočeský kraj). Většina firem ovšem deklaruje, že i ve výrobě umožňují ženám pracovat v provozech dříve typicky mužských, mezi technickohospodářskými zaměstnanci se pak snaží rozdíly podle pohlaví nedělat (Zlínský, Jihočeský kraj). Někdy mají zaměstnavatelé, resp.

personalisté, velmi zkreslené představy o tom, co znamená nese segregovat ženy do určitých pozic, odvětví činnosti:

„Ani my nikoho nediskriminujeme, dokonce mi šéf ted’ dal pokyn, at’ přijmu ženskou, že ta je pracovitější. Platové ohodnocení je podle náročnosti a složitosti práce, žena prostě dělá jemnou motorickou práci, která vyžaduje trpělivost, muž pak zase zodpovědnou práci, která je náročná. To snad je jasné, kdo má vyšší mzdu, ne? Vždyt’ to je fér.“ (pracovnice HR, výrobní firma, Jihočeský kraj)

Zaměstnavatelé ovšem také zdůrazňují, že často v oborech jejich činnosti se ani kvalifikovaná ženská pracovní síla nenabízí, takže kdyby chtěli snížit maskulinizaci vlastního provozu, nebude to pro ně jednoduché. Zároveň zaměstnavatelé z výrobního sektoru podfinancování veřejného sektoru, např. školství, jako problém nevidí. Naznačují totiž, že je tam nižší pracovní zatížení než v soukromém sektoru, takže je tam odměna za práci v poměru k pracovní zátěži přiměřená (zaměstnavatelé, Jihočeský kraj). To mj. indikuje, že jsou feminizovaná odvětví nahlížena jako méně náročná, což kopíruje dříve naznačené stereotypní představy o ženách a mužích na trhu práce.

Důležitým aspektem nerovného odměňování je také schopnost jednotlivců vyjednávat o mzdě. Aktéři napříč regiony indikují, že genderová nerovnost na trhu práce také mj. ovlivňuje sebevědomí žen při jednání o mzdě. Dalším neméně důležitým faktorem je neznalost mzdové hladiny v odvětví, profesi, regionu, resp. neznalost mzdové hladiny u zaměstnavatele, se kterým je o mzdě vyjednáváno. Především oblastní inspektoráty práce, ale i odbory a jednotlivci, kteří se účastnili kulatých stolů (Liberecký, Olomoucký, Zlínský kraj), naznačují, že neprůhlednost mezd je značnou překážkou při prosazování rovného odměňování, protože zaměstnankyně často nevědí, že dostávají nižší mzdu než jejich mužští kolegové. Zaměstnavatelé ze soukromého sektoru by uvítali transparentnost v odměňování ve veřejném sektoru, zatímco u sebe tuto praxi naprosto odmítají. Personalisté výrobních firem (Jihočeský kraj) naznačují, že zveřejňování mezd by vyhrotilo konkurenční boj o kvalifikovanou pracovní sílu:

„No a taky je to spirála, protože kdyby se konkurence dozvěděla, za kolik dotyčného nabíráme, nabídne víc a nakonec skončíme na nabídce stotisícových částek?“ (pracovnice HR, výrobní firma, Jihočeský kraj)

Někdy mají také tendenci nerovné odměňování legitimizovat, protože sami nevědí, jak vzájemně různorodé pozice poměřovat:

„U nás je ohodnocení i otázkou pozic – či práci ohodnotit více? Účetní nebo technika? Jak to poznám? No tak jsem si dala kritérium třeba to, jak dobře nebo špatně je dotyčný člověk

nahraditelný. A je to jasné, technika mi obsadit může trvat i půl roku a účetní mám ze dne na den novou.“ (pracovnice HR, výrobní firma, Jihočeský kraj)

Sociální partneři také poukazují na to, že v souvislosti s neprůhledností odměňování nemají ani studenti škol představu o případném odměňování napříč profesemi. Díky nejasným představám o spravedlivé odměně je tak nerovnostem vystavena i současná mladá generace.

Co mohou dělat zaměstnavatelé?

Role zaměstnavatelů v oblasti rovného odměňování byla na kulatých stolech diskutována z různých perspektiv. Hospodářské komory například nepovažují za vhodné řešení zatížit zaměstnavatelské subjekty administrativou spojenou s vedením statistik a vykazování stavu nerovného odměňování v organizacích (Olomoucký, Jihomoravský kraj). Obecně mají napříč aktéry pracovního trhu větší podporu opatření pobídková než restriktivní (Liberecký, Ústecký, Olomoucký kraj, Praha, Karlovarský kraj). Jedná se o následující možnosti:

1. Nastavení firemní kultury

Pro prosazování rovnosti je důležité sdílení těchto hodnot a nastavení organizační kultury způsobem, který bude jasně tyto principy podporovat. Pomoci k tomu může například firemní etický kodex.

2. Prosazování žen do managementu organizací

Již bylo zmíněno, že někdy se u žen v managementu projevuje spíše tendence nepomáhat jiným ženám a nepodporovat rovnost pohlaví. Zkušenosti aktérů v oblasti rozvoje lidských zdrojů (např. Liberecký kraj) ale naznačují, že ženy v managementu mohou fungovat jako „driver“ pro prosazování rovnosti.

3. Vytvoření transparentního a srozumitelného systému hodnocení

Jak již bylo uvedeno, transparentní systém odměňování může přispět k prosazování rovného odměňování žen a mužů a může také posílit pracovní motivaci pracovníků v případě, že bude důsledně dodržován a bude pro zaměstnance srozumitelný.

4. Sociálně odpovědné myšlení

Takový způsob vedení zahrnuje ekonomické myšlení, díky kterému nebudou zaměstnavatelé a priori dělat nepřiměřené rozdíly v odměňování v „mužských“ a „ženských“ profesích tak,

aby se postupně srovnaly rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Zároveň sociálně odpovědný přístup k zaměstnancům a zaměstnankyním znamená umožnit jim sladit práci s rodinou (pružné formy práce).

5. Benefity přátelské k zaměstnancům – rodičům

Systémy benefitů někdy nezahrnují takové benefity, které by byly dobře využitelné pro zaměstnance – rodiče. Příklady z praxe dále ukazují, že například benefit v podobě pečovatelky, která pomáhá zaměstnancům s péčí o nesoběstačného seniora v rodině, zajistí velkou loajalitu zaměstnanců v takové životní situaci.

6. Inspirace pro ostatní zaměstnavatele

Je nezbytné, aby podniky a korporace, které prosazují rovné zacházení a odměňování, šly příkladem dalším firmám a podnikům. Jednou z možností také je uplatňování hlediska rovného zacházení se zaměstnanci ve firmách, u nichž velké společnosti nakupují subdodávky.

Co může dělat vláda, parlament a státní správa?

Vláda má při řešení nerovného odměňování nezastupitelnou úlohu, protože formuluje politiky trhu práce a rodinnou politiku, které jsou pro řešení tohoto problému klíčové. Neméně důležitá je role kontrolních orgánů v rámci státní správy, které dohlížejí na dodržování legislativy. Účastníci kulatých stolů vidí možnosti vlády a státní správy v následujících opatřeních:

1. Nabourávání genderových stereotypů

Nastavení genderového kontraktu v České republice umožňuje udržovat asymetrické genderové role. Proměna uvažování v této oblasti je možná za současné osvěty stran genderových stereotypů a podpory vzdělávání v oblasti genderu a rovných příležitostí už od předškolního/základního stupně vzdělání.

2. Prosazování dodržování pravidel rovného odměňování a zacházení ve veřejných zakázkách

Kritéria rovného zacházení a rovného odměňování žen a mužů by měla být zohledněna při zadávání veřejných zakázek ze státního, regionálních i komunálních rozpočtů. S ohledem na

problematické provádění zákona o veřejných zakázkách by v tomto ohledu mohla zástupcům veřejné správy pomoci metodika k uplatnění těchto kritérií při výběru dodavatelů.

3. Podpora podnikatelského prostředí, které bude nabízet spravedlivou odměnu

Ze strany státu by mělo docházet ke kultivaci podnikatelského prostředí (cílením investičních pobídek, případně slevami na dani) směrem k tomu, aby zaměstnavatelé nabízeli kvalitní pracovní místa s přiměřenou a spravedlivou odměnou.

4. Propracování genderové politiky

Genderová politika by měla pružněji reagovat na aktuální dění v rámci veřejné politiky a trhu práce a zohledňovat trendy přenositelné ze zahraničí. Např. v oblasti genderových auditů se započalo s tvorbou metodiky až mnoho let poté, co se běžně tyto audity v organizacích realizují.

5. Posílení financování feminizovaných odvětví

Ze strany odborů byl prezentován názor, že feminizované profese jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru by měly být lépe financované. Především ve veřejném sektoru může vláda ovlivnit financování profesí, např. v učitelství, zdravotnictví a sociálních službách.

6. Zlepšení pracovních podmínek ve feminizovaných odvětvích

Mnoho feminizovaných oborů zároveň vyžaduje velkou časovou flexibilitu zaměstnankyň, což má obvykle negativní dopad na kombinaci s péčí o děti. Například 12hodinové směny ve zdravotnictví nebo práce prodavaček ve svátek a neděli jsou především ze strany odborů vnímány jako problematické.

7. Sladění práce a péče o děti s cílem umožnit matkám pracovat

Matky by měly mít možnost zapojit se do pracovního procesu podle svých potřeb a uvážení. Aktuálně ovšem infrastruktura zařízení péče o děti, ani nastavení podmínek pro výplatu rodičovského příspěvku takovou svobodu neumožňuje. Zároveň také chybí významnější podpora pro zaměstnavatele nabízející zkrácené úvazky matkám malých dětí.

„Ženy se snaží po rodičovské brzy dostat do práce, hlavně na vyšších pozicích... Já bych viděl řešení v tom zajistit matce možnost pracovat.“ (odborář, Olomoucký kraj)

8. Zvýšení minimální mzdy

Odbory také prosazují zvýšení minimální mzdy, což má větší dopad na příjmy žen, protože ženy častěji pracují za minimální mzdu.

9. Vypracování metodiky posouzení práce stejné hodnoty pro kontrolní orgány

Oblastní inspektoráty práce přiznávají, že je pro ně v jejich kontrolní činnosti problematické porovnávat příjmy v organizacích:

„Tazatel: A můžete si vyžádat mzdové listy?“

Respondent: Ano, to můžeme, i neočištěné o jména – ale prokázat genderovou diskriminaci je velmi složité – není možné najít dvě naprosto totožné pozice, nelze najít ani komparátora.

Zaměstnavatel nám vždy předloží odůvodnění, proč dává jednomu tak a jinému onak.“

(oblastní inspektoráty práce)

V tomto ohledu by bylo přínosné vypracovat metodiku pro kontrolní orgány, jakým způsobem případy nerovného odměňování prokazovat a posuzovat. Pilotní testování nástroje LOGIB v rámci projektu MPSV „22 % k rovnosti“ by mohlo ukázat, zda je takový nástroj možné efektivně využít i v rámci kontroly.

10. Zveřejnění detailnějších mzdových statistik

Odborníci z oblasti řízení lidských zdrojů a personalistiky mají dobře zmapovanou mzdovou hladinu na regionálních trzích a doporučují, aby byly ze strany MPSV zveřejněny propracované statistiky o příjmech, které by daly ženám indikativ pro vyjednávání se zaměstnavatelem o mzdě.

Co mohou dělat odbory a další sociální partneři?

Kontrolní orgány, neziskové organizace i samotní zástupci odborů přiznávají, že v ČR není jejich pozice v rámci trhu práce dostatečně silná. Podle neziskových organizací by se odbory měly otevřít problematice znevýhodněných skupin na trhu práce a efektivněji realizovat agendu rovných příležitostí a rovného odměňování (např. Liberecký kraj). Oblastní inspektoráty práce a Kancelář veřejného ochránce práv potvrzují, že ze strany odborů se podněty na nerovné odměňování neobjevují.

Obecně však také odbory identifikují obavy žen z řešení nerovného odměňování. Odbory ovšem nemají o takovém zacházení dostatečné důkazy, aby mohly samy efektivně vstoupit do řešení takové situace. Zároveň upozorňují na nízkou soudržnost členů odborů:

„Na Západě existuje tarifní vyjednávání a v Německu například má každá prodavačka po celé zemi stejnou mzdu. U nás si každá firma vyjednává mzdy, v Německu je to centrálně nařízeno....“

Lidé u nás dovolují práci v neděli, ve svátky, v ČR neumíme vyjednat a nedržíme při sobě.“
(odborář, Olomoucký kraj)

V očích neziskových organizací působících v oblasti lidských zdrojů se jeví jako podstatné utvářet funkční lokální/regionální partnerství, která nebudou pouze účelová (pouze pro projekt), ale stabilní a dlouhodobá. V této oblasti by měly sehrát silnější úlohu také hospodářské komory, které do systematického řešení nerovného odměňování přinesou pohled zaměstnavatelů.

Příklady dobré praxe z krajů

V rámci kulatých stolů se podařilo identifikovat několik příkladů dobré praxe v posilování pozice žen na trhu práce (především Liberecký kraj):

- podpůrný motivační program pro ženy – platforma, která pomáhá ženám k sebeprosazení se v rámci trhu práce;
- mentoringové programy v organizacích – mají za úkol dodávat ženám sebedůvěru, poskytují příležitosti pro celoživotní vzdělávání, pomáhají ženám naplňovat kompetenční modely, výsledkem programu je zvýšení poměru žen ve vedení organizace;
- implicitní metoda proměny genderových stereotypů v organizacích – změna nastavení genderové kultury v organizaci se efektivněji realizuje implicitně, při potřebě řešit nějaký problém v oblasti lidských zdrojů se pomáhá identifikovat slabé místo a hledat specifické řešení pro danou organizaci za současného prosazování genderové rovnosti.

Doporučení pro tvůrce politik

Předchozí zjištění a možnosti řešení očima aktérů na českém trhu práce lze shrnout do následujících doporučení:

Oblast poznání problému nerovného odměňování

- Zpřístupnit statistiky MPSV a poskytnout informace o regionálních mzdách, zpracovat mzdové mapy
- Zavést systematické měření a analýzu očištěné a neočištěné míry GPG ekonometrickými či experimentálními metodami

Oblast zvyšování povědomí o nerovném odměňování

- Zvýšení povědomí české veřejnosti, zaměstnavatelů i veřejné správy o problematice GPG
- Zavedení celoživotního vzdělávání soudců v otázkách diskriminace, výuka antidiskriminačního práva na právnických fakultách v ČR
- Zavedení genderové optiky do kurikula základních a středních škol

Oblast legislativně-politická

- Odborníci na tematiku diskriminace na základě pohlaví v oblasti zaměstnání, resp. problematiku nerovného odměňování, se shodují, že aktuální právní úpravu není třeba měnit. Problematická je ale nízká úroveň vymahatelnosti a vynutitelnosti zákonných povinností. Větší důraz by bylo třeba klást inspekční činnosti. Celou řadu preventivních kroků může činit zaměstnavatel, mimo jiné zveřejňováním výše rozdílu v odměňování mužů a žen na webu, vytvořením plánů rovnosti, vytvořením efektivního stížnostního mechanismu uvnitř společnosti. Stát by mohl takovéto aktivní zaměstnavatele zvýhodnit, například daňově.
- Bylo by nicméně třeba podpořit novelu zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, podle níž by VOP mohl podávat žalobu ve veřejném zájmu (actio popularis) ve věcech diskriminace, mimo jiné při odměňování žen a mužů.
- Rovněž by bylo namístě uvést do praxe Doporučení Komise 2014/124/EU o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti ze dne 7. března 2014, které, cit. (I. Předmět): „poskytuje členským státům návod, který jim má pomoci lépe a účinněji uplatňovat zásadu rovného odměňování v rámci boje proti diskriminaci v odměňování a přispět k řešení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů.“ Doporučení za tím účelem nabízí členským státům celou řadu nástrojů a opatření. Členské státy by měly zaměstnavatele z veřejného i soukromého sektoru a sociální partnery vybízet k přijetí politiky transparentnosti, pokud jde o složení a strukturu odměňování. Jedním

z těchto Komisí navrhovaných opatření je právo zaměstnanců na informace o úrovni platů, tj. aby zaměstnanci mohli požádat o informace o úrovni platů rozdělené podle pohlaví pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci. Dále by členské státy měly zavést takové opatření, aby zaměstnavatelé v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci pravidelně informovali zaměstnance, jejich zástupce a sociální partnery o průměrné odměně jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic podle pohlaví (informování by však mělo probíhat při současné ochraně osobních údajů souladně s unijními předpisy). V podnicích a organizacích s alespoň 250 zaměstnanci by měly být podle Komise prováděny audity odměňování. Otázky rovného odměňování včetně auditů odměňování by měly být projednávány na příslušné úrovni v rámci kolektivního vyjednávání. Velmi přínosné by bylo, kdyby členské státy v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie ve svých právních předpisech jasně definovaly pojem „rovnocenná práce“. Členské státy by měly prosazovat rozvoj a používání systémů hodnocení a klasifikace práce, které jsou neutrální z hlediska pohlaví. V rámci horizontálního ustanovení Doporučení nabízí i konkrétní možnosti posílení pravomocí subjektů zabývajících se rovným zacházením. Tento bod lze uzavřít s tím, že jakkoli má citované Doporučení povahu soft law, a není tudíž právně závazné, může mít určité právní účinky jako pramen práva. Doporučení 2014/124/EU přitom obsahuje celý soubor navržených konkrétních opatření, která by mohla mít pozitivní vliv na snížení nerovnosti v odměňování, a mohla by být velmi efektivní. Výhodou je, že není nutné přijímat všechna navrhovaná opatření jako celek, ale členský stát může využít jen ta opatření, která by se mu jevila pro vnitrostátní prostředí daného státu jako nejvíce vhodná.

Oblast kontroly rovnosti v odměňování

- Vypracovat srozumitelnou a použitelnou metodiku pro Státní úřad inspekce práce, zvážit možnosti pro případné využití metody LOGIB pro kontrolní účely.

Oblast politiky pracovního trhu

- Zavedení role mediátora pro vyjednávání mezi odboráři a zaměstnavateli, kteří mají protichůdné zájmy
- Zavedení role firemního ombudsmana, který by mohl v organizacích suplovat neexistující odbory
- Vypracování přehledu technik pro vyjednávání o platu a zpřístupnění široké veřejnosti
- Zavedení transparentního odměňování ve veřejném sektoru
- Zvýšení mezd ve feminizovaných odvětvích veřejného sektoru a podpora zvýšení mezd ve feminizovaných odvětvích soukromého sektoru
- Podpora zvýšení kvality pracovních míst ve feminizovaných odvětvích

Oblast rodinné politiky

- Zvýšení dostupnosti zařízení denní péče o děti, především ve věku 0 až 3 roky
- Podpora většího zapojení otců do péče
- Podpora pro zaměstnavatele nabízející zkrácené úvazky a jiné možnosti sladování pracovního a rodinného života

Závěr

Cílem tohoto pozičního dokumentu bylo ukázat, jaká je v ČR situace v oblasti nerovného odměňování mužů a žen a jaké jsou zkušenosti, názory a návrhy nejrůznějších aktérů na českém trhu práce ohledně možností řešení této problematiky. Jak již bylo uvedeno, nerovné odměňování je v ČR problémem, který je persistentní (míra GPG se nepodařilo od poloviny devadesátých let minulého století snížit) a relativně rozsáhlý (míra GPG v ČR je třetí nejvyšší v Evropské unii).

Při organizaci kulatých stolů napříč všemi krajskými městy v ČR jsme se snažili zjistit, jaké je mezi aktéry trhu práce – zaměstnavateli, odboráři, zástupci úřadů, zájmových sdružení, profesních organizací a komor, neziskových organizací a dalších subjektů – vnímání problému nerovného odměňování žen a mužů, jaké jsou v jejich očích příčiny nerovného odměňování žen a mužů, a jaké jsou podle nich možnosti jednotlivých aktérů zasadit se o snížení příjmových nerovností na základě pohlaví v ČR. S ohledem na provázanost problému s různými oblastmi politiky (rovné zacházení, rodinné politika, politika trhu práce) a na různorodost zapojených aktérů naše zjištění a doporučení pokrývají širší portfolio.

Obecně můžeme na základě získaných dat a výše uvedených doporučení říci, že řešení problematiky nerovného odměňování ČR vyžaduje tři typy různých intervencí – (1) zvyšování poznání problému a šíření povědomí o něm, (2) incentivy pro aktéry v rámci trhu práce, především pak pro zaměstnavatele, aby nereprodukovali existující problém nerovných příjmů, a (3) restrikce směrem k zaměstnavatelům, kteří ženy oproti mužům za stejnou práci odměňují hůře. V oblasti zvyšování povědomí jde především o to, aby měly nejen úřady a příslušné orgány státní správy, ale také jednotlivci základní přehled o příjmových nerovnostech, o lokálních a profesních mzdových hladinách tak, aby mohli zvažovat své pracovní tržní strategie, promítli tyto informace do vyjednávání o mzdě a byli se případnému nerovnému zacházení schopni bránit. V řešení problémů gender pay gap mají nezastupitelnou roli zaměstnavatelé, a to především ti, kteří genderovou rovnost v odměňování prosazují a chovají se sociálně zodpovědně. Je důležité vytvořit prostředí, které bude zaměstnavatele pobízet k rovnému odměňování, v čemž mohou právě sociální zodpovědní zaměstnavatelé, ale i vláda cílenou podporou sehrát roli. Samostatnou problematikou je oblast vynutitelnosti antidiskriminačního práva, mj. s ohledem na nejednoznačnost při vymezení pojmu práce stejné hodnoty. Absence metodiky či jiného nástroje pro využití soudy či kontrolními orgány pak způsobuje, že tyto instituce jsou jen s obtížemi schopny efektivně nerovné odměňování

kontrolovat a případně sankcionovat. Všechny zmíněné intervence však vyžadují uvážlivé a systematické zpracování nástrojů, které umožní jejich zavedení.

Literatura

- Byznys pro společnost. 2016. Index Ženy ve vedení 2016. Online: http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/05/Index_%C5%BEen-2016.pdf. Staženo: 7. 6. 2016.
- CVVM. 2016. Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2016. Tisková zpráva. Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologický ústav AV ČR. Online: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7523/f3/ov160315b.pdf. Staženo 7. 6. 2016.
- ČSÚ. 2014a. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024437.pdf/821e3ddb-3cf2-49e7-8c0f-e7efacf754c7?version=1.1>. Staženo 2. 5. 2015.
- ČSÚ. 2014b. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024438.xls/1eeee0b3-0c62-44e9-8255-05351620d6d1?version=1.1>. Staženo: 1. 2. 2015.
- CSÚ. 2014c. Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024415.xls/db2952e0-5c3a-4bda-8e0b-7b95efa9e12c?version=1.1>. Staženo: 1. 2. 2015.
- ČSÚ. 2015a. Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>. Staženo: 30. 4. 2015.
- CSÚ. 2015b. Studenti a absolventi vysokých škol v České republice v letech 2001 – 2014. Online: https://www.czso.cz/documents/10180/23202203/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_v_datech.xlsx/d23d6b78-542e-46cf-a160-e3b43a096713?version=1.2. Staženo: 1. 11. 2015.

- ČSÚ. 2015c. Průměrná měsíční výše důchodů (stav k 31. 12.). Online: <https://www.czso.cz/documents/10180/24347867/1413135501.pdf/2fbe8592-0a79-4cc4-a243-a054a7b58bb3?version=1.0>. Staženo: 30. 4. 2015.
- Databáze Eurostat. 2015a. Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2ct]. Online: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ct. Staženo: 1. 11. 2015.
- Databáze Eurostat. 2015b. Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2ag]. Online: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_gr_gpgr2ag. Staženo: 1. 11. 2015.
- Databáze Eurostat, 2015c. People at risk of poverty or social exclusion by age and sex [ilc_peps01]. Online: http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_PEPS01. Staženo: 21. 9. 2015.
- European Commission. 2013a. *Women and men in leadership positions in the European Union*. European Commission - Directorate-General for Justice.
- European Commission. 2013b. *The Gender Gap in Pensions in the EU*. European Commission - Directorate-General for Justice
- Eurostat. 2012. Adjusted gender pay gap according to selected characteristics. Online: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/a/ad/Salarycalculator_screenshot_GPG2010.png. Staženo 30. 3. 2016.
- Eurostat. 2014. Gender pay gap in unadjusted form Code: tsdsc340, % - NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology). Online: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>. Staženo: 1. 11. 2015.
- Fichtenbaum, R. 2006. Labour market segmentation and union wage gaps. *Review of Social Economy*, Sep2006, Vol. 64, Issue 3, pp. 387-420.

- Hagner, D. 2000. Primary and Secondary Labor Markets: Implications for Vocational Rehabilitation. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, Fall 2000, Vol. 44, Issue 1, pp. 22-29.
- Mareš, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- OECD Family Database. 2010. PF3.2: Enrolment in childcare and pre-school. Online: http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf. Staženo: 30. 4. 2015.
- Pfau-Effinger, B. 2004. Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe. Ashgate. p. 217.
- Reid, L. W.; Rubin, B. A. 2003. Integrating Economic Dualism and Labor Market Segmentation: The Effects of Race, Gender, and Structural Location on Earnings, 1974-2000. *Sociological Quarterly*, Summer 2003, Vol. 44, Issue 3, pp. 405-405.
- Ryan, M. K. and Haslam, S. A. 2005. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, Vol. 16, No. 2, pp. 81-90, June 2005.
- Sirovátka, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- Smith, M. 2010. *Analysis Note: The Gender Pay Gap in the EU – What policy responses?* EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues–
- Fondazione Giacomo Brodolini.
- ÚIV. 2010. Počet nevyřízených žádostí o umístění v MŠ. Online: <http://stistko.uiv.cz/vo/ra.asp?pokres=&pzriz=&ptyp=&agr=7&TT=X>. Staženo: 27. 4. 2014.

Příloha 1

Kulatý stůl se sociálními partnery

(scénář skupinového rozhovoru)

Jak vnímáte nerovné odměňování žen a mužů v ČR? Myslíte si, že jde o akutní celospolečenský problém? Proč ano/ne?

Máte osobní (či zprostředkovanou – rodina, známí, kolegové, podřízení) zkušenost s nerovným odměňováním žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty?

Byli jste někdy svědky eskalace problému nerovného odměňování žen a mužů? Jak se problém řešil?

Jaké jsou podle vás příčiny nerovného odměňování žen a mužů v České republice?

Znáte nějaké příklady vhodných opatření, která by pomáhala předcházet nerovnému odměňování žen a mužů?

Jakým způsobem mohou podle Vás zaměstnavatelé pomoci předcházet nerovnému odměňování žen a mužů?

Co mohou činit vláda, parlament a další státní orgány v oblasti předcházení nerovnému odměňování žen a mužů?

Co mohou činit odbory a další sociální partneři v oblasti předcházení nerovnému odměňování žen a mužů?

Příloha 2

Tabulka 1 Struktura a počet účastníků na kulatých stolech v krajích

Kraj	Počet účastníků	Struktura účastníků
Praha a Středočeský kraj	17	Neziskové organizace, soukromé komerční subjekty, politická strana, ČMKOS, nadace, ÚV ČR, MPSV, časopis Respekt
Liberecký kraj	3	Nezisková organizace
Ústecký kraj	6	Neziskové organizace, Úřad práce ČR, Český rozhlas
Západočeský kraj	9	MPSV, OIP, Úřad práce ČR
Karlovarský kraj	10	Úřad práce ČR, Krajský úřad Karlovarského kraje, Český svaz žen, soukromá dopravní společnost
Jihočeský kraj	18	Soukromé podnikatelské subjekty, Úřad práce ČR, Jihočeská hospodářská komora, nezisková organizace
Královéhradecký kraj	8	OIP, střední školy, Krajský úřad KHK, MPSV, ČMKOS
Pardubický kraj	4	MPSV, Krajská hospodářská komora Pardubického kraje, soukromý podnikatelský subjekt, Svaz průmyslu a dopravy
Jihomoravský	9	Regionální hospodářská komora Brno, nezisková organizace, soukromé podnikatelské subjekty, novináři
Vysočina	2	Krajský úřad Vysočina
Zlínský	21	ČSÚ, ČMKOS, Svaz průmyslu a dopravy, Český svaz žen, MPSV, OIP, Krajská hospodářská komora Zlínského kraje, Okresní hospodářská komora Zlín, Úřad práce ČR, OSSZ, soukromé podnikatelské subjekty, nezisková organizace
Olomoucký	14	Univerzita Palackého, OHK Olomouc, příspěvková organizace města, soukromé podnikatelské subjekty, ČMKOS, nezisková organizace
Moravskoslezský	1	Nezisková organizace

