

Odtajněte mzdy, nařídí zákon

dnes 9:19

Jakub Svoboda, Jan Martinek

Zatím se to řeší za zavřenými dveřmi ministerstva práce a při neformálních debatách podnikatelů. Téma je to ale velmi výbušné: má mít člověk právo na informaci o mzdě svých kolegů? Podle evropské směrnice ano, a Česko to proto musí zavést do zákona. Firmy, které Právo oslovilo, vyhlíží chystanou novinku s obavami.



Otázka výše mezd bývá v pracovních kolektivech velmi citlivá.

Zaměstnavatelé varují, že informací mohou zneužívat méně kvalitní pracovníci. Možná až tak moc, že to otřese vztahy na pracovišti a rozloží to podnik.

„Je to zcela absurdní věc, která bude dělat ve firmách rozbroje mezi zaměstnanci. Každý má jiné kvality a odvádí jinou práci, proto každý může mít rozdílnou mzdu,“ řekl Peter Vavrda, šéf společnosti Alpha Czech, která má tři desítky zaměstnanců.

Unijní směrnice by neměla dát lidem možnost zjistit mzdu konkrétních kolegů. „Právo na informace vznikne pouze na údaj o průměru výdělku na stejné nebo srovnatelné pozici podle pohlaví,“ uvedl mluvčí ministerstva

práce Jakub Augusta. Připustil ale, že to je dostatečná informace, aby si tazatel odvodil, zda reálně bere méně než kolegové, a případně se mohl doptat na důvody. Zaměstnavatelé by pak museli vysvětlit, podle jakých kritérií daného člověka odměňují a proč se mzdy liší.

Neplatí vám málo? Kolik si v průměru vydělají
prodavač, kurýr či skladník



Zákon, který odtajňování mezd nařídí, se nicméně teprve rodí. Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka (KDU-ČSL) dříve řekl, že vláda si chce teprve vyjasnit, jak evropskou legislativu uchopit. Novinka proto nezačne platit dřív než v roce 2025.

Seznam Advertorial

Jak ušetřit na běžném nákupu potravin? Stačí znát
několik jednoduchých tipů



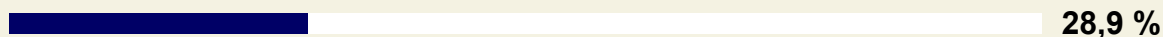
Směrnice na rozdíl od nařízení EU dává členským zemím volnost v detailech zákona. A to se týká právě i odtajňování mezd.

„Předpokládáme, že některá opatření budou součástí připravované novely zákoníku práce, jejíž obsah by měl být znám příští rok. Některá opatření je však potřeba dobře promyslet a probrat se všemi partnery, takže budou navrženy až v pozdější novele,“ upřesnil Jurečka.

Anketa

Má mít člověk právo na informaci o mzdě svých kolegů?

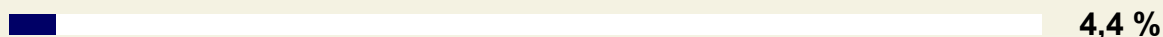
Ano



Ne



Nemám jasný názor/ Je mi to jedno



Celkem hlasovalo 2308 čtenářů.

Firmy jsou v pozoru

Zákoník práce už řadu let stanoví, že za práci stejné hodnoty náleží stejná odměna. Je ale otázkou, jak moc se to dodržuje – průzkumy příjmových rozdílů mezi muži a ženami na stejných pozicích ukazují, že moc ne. Mzdy jsou citlivá věc a o jejich výměrech se na pracovištích nemluví. Podniky proto vyhlížejí chystanou novinku s nervozitou a obavami.

Zásadní budou konkrétní parametry zákona, tvrdí Petr Mitura, výkonný ředitel skupiny BR Group, která má zhruba 3400 zaměstnanců.

„Zveřejňovat minima a maxima by vytvářelo mezi lidmi velké napětí. Nebylo by to šťastné řešení. Povinnost zveřejňovat průměrné mzdy na pozici by bylo v pořádku a při správném přístupu snad i motivační,“ řekl.

Minimální mzda dostane nová pravidla. Jurečka má dvě varianty



Mitura přiznal, že se hlásí k otevřené komunikaci. „Je třeba ale počítat s tím, že průměry žen a mužů nemusí nic vypovídat o diskriminaci, ale třeba o schopnostech, produktivitě, zkušenostech daného zaměstnance, takže aby z povinného zveřejňování nebylo kladivo na čarodějnice,“ varoval s tím, že odměňování by však vždy mělo být průhledné: „Fixní příjem, hodnocení zaměstnance a prémie podle měřitelných parametrů. To je jasné.“

Podle ředitele počítačové školy Gopas Jana Dvořáka zveřejňování mezd nedává smysl. „Mzdu ovlivňuje spousta faktorů, muselo by být přesně specifikováno, od čeho je ta daná mzda odvozována,“ podotkl.

Cílem je rovnost ve mzdách mezi muži a ženami

Evropská směrnice, kterou musí Česko převést do své legislativy, cílí hlavně na to, aby se smazaly rozdíly v odměňování mužů a žen na stejných pozicích.

Opakovaně se totiž potvrzuje, že ženy jsou v průměru ohodnoceny hůře než muži, i když situace se pozvolna zlepšuje. V Česku nyní ženy berou na srovnatelné

pozici o 13 procent méně než muži, upozorňuje Jan Klusoň z platformy Welcome To The Jungle.

„Ve zdravotnictví, kde ženy tvoří až čtyři pětiny personálu, je to dokonce až 22 procent. Loni takový rozdíl na výplatních páskách Češek tvořil až 6500 korun,“ dodává Klusoň.

Roli podle něj hraje nejen výkonnost, ale i přesčasy, jak dlouho člověk ve firmě pracuje, jeho vzdělání, odbornost či zapojení do specifických projektů. „V neposlední řadě to může být i loajalita vůči zaměstnavateli,“ dodal Dvořák s tím, že zvýhodňování podle pohlaví v jeho škole rozhodně nehrozí.

Návrat před rok 1989, míní Juchelka

Podle advokáta Jakuba Svobody z AK Arzinger & Partneři může chystaná úprava přinést rozbroje v pracovních kolektivech hlavně v menších podnicích. „Může být snadno zneužita k nátlaku na zaměstnavatele a ve svém důsledku vést ke snížení jeho možnosti odměňovat kvalitní zaměstnance a prostřednictvím mzdy a odměn reagovat na pracovní výsledky konkrétních zaměstnanců,“ myslí si.

„Je to krok k rovnosti v odměňování za situace, kdy budou přetrvávat rozdíly mezi zaměstnanci. Zvýhodní to méně kvalitní a méně pracovité zaměstnance na úkor těch kvalitnějších a pracovitějších,“ dodal Svoboda.

Vedení Českomoravské konfederace odborových svazů na dotazy Práva k chystaným změnám v zákoníku práce od středy nereagovalo. Před nedomyšlenými změnami ale varuje opozice. „Zdá se nám to jako krok před rok 1989,“ řekl poslanec za ANO Aleš Juchelka. „Takové nařízení by mohlo udělat ve firmách velkou neplechu, nabourat v nich atmosféru. Přece jen zaměstnavatel nežije ve vzduchoprázdnu, svou firmu zná a ví, jak kdo pracuje.“

Nejvíce rostly mzdy vedoucím úředníkům a masérům



Zaměstnavatelské svazy: Přibude papírování, pocítí to hlavně menší firmy

Zástupci zaměstnavatelů mají z chystaného povinného zveřejňování údajů o mzdách obavy nejen kvůli možným rozbrojům mezi lidmi na pracovišti, ale i proto, že jim vzroste administrativa.

Prezident Unie zaměstnavatelských svazů Jiří Horecký upozorňuje na to, že evropská norma přinese firmám nadbytečné papírování. „Velké podniky a zaměstnavatelé budou muset každoročně zpracovávat přehled o rozdílech v odměňování žen a mužů a ten uveřejňovat. Některé velké organizace už to dělají, byť pro svojí interní potřebu, a nebude to pro ně tak veliký dopad. U menších to bude představovat zvýšenou administrativní zátěž,“ uvedl.

„Vzroste administrativní zátěž zaměstnavatele, který bude muset prokazovat časové, kvalitativní a kvantitativní ukazatele odměňování,“ souhlasil mluvčí Hospodářské komory Miroslav Diro.

Podle něj to může i eliminovat motivační funkci odměňování. „Nejspíš to povede k rovnostářství v odměňování, což bude výkonnější zaměstnance, kteří uvidí, že ti méně schopní pobírají mzdu ve stejné výši za horší pracovní výkony, demotivovat,“ uvedl Diro. Zároveň ale uznává, že chystaná opatření mohou ztížit či usnadnit odhalení případného diskriminačního chování některých zaměstnavatelů vůči zaměstnancům.

Šéfové jednotlivých firem už přemýšlejí, jak budoucí povinnosti čelit, aby eliminovali riziko růstu napětí mezi zaměstnanci. Někteří nevyklučují, že zavedou větší segmentaci pozic a v jejich rámci stanoví určitá kritéria, která budou podkladem pro stanovení konkrétní výše mzdy.