JE *GENDER PAY GAP* OPRAVDU PROBLÉM A KOMU PROSPĚJE PŘICHÁZEJÍCÍ *TRANSPARENTNÍ ODMĚŇOVÁNÍ*?

Tzv. *Gender Pay Gap* neboli rozdílná výše odměny u mužů a žen je kriticky zmiňována v českém mediálním prostoru již relativně dlouhou dobu. A k narovnání těchto rozdílů má mimo jiné pomoci i evropská směrnice o transparentním odměňování, kterou musí Česká republika do června 2026 transponovat do své legislativy. Pomůže to ale skutečně a jak se to opravdu má s tím nerovným genderovým odměňováním?

Nerovné, nespravedlivé nebo netransparentní odměňování – to jsou termíny, které se často spojují s tzv. Gender Pay Gap, tedy rozdílem v odměňování mužů a žen. V České republice činil tento rozdíl ještě před několika lety 22 % (vznikl tehdy i projekt MPSV ČR s názvem „22 % k rovnosti"), nyní se pohybuje kolem 18 %. Evropská komise dokonce přijala směrnici o transparentním odměňování, která má být v příštím roce transponována do českého práva. Jejím cílem je řešit jak diskriminaci v odměňování, tak i Gender Pay Gap.

Tak jednoduché to není

Veřejnost často chápe Gender Pay Gap tak, že muži dostávají v téměř jedné pětině případů za stejnou práci více než ženy (a přičítá se to tomu, že ve vedoucích pozicích jsou převážně muži a jsou tedy zvýhodnění kvůli svému pohlaví), ale takto jednoduché to není.

Gender Pay Gap je totiž procentuální rozdíl mezi mediánem hrubých mezd mužů a žen.

Pokud bychom chtěli posuzovat skutečnou „nespravedlnost", pak bychom měli hovořit o Equal Pay Gap, tedy o rozdílu v odměně (platu či mzdě) za stejnou práci, stejnou profesi, pracovní pozici. O tomto ukazateli se ale moc nedočtete ani nedozvíte. Důvodem je mimo jiné to, že není vůbec jednoduché ho získat a měřit, a také to, že se mu nevěnuje dostatečná pozornost. V České republice se ještě před několika lety pohyboval kolem 9–10 %. Podobný rozdíl mezi Gender a Equal Pay Gap lze pozorovat například v Rakousku, Dánsku, Německu nebo Finsku. Některé starší studie dokonce uvádí, že se rozdíly v odměňování žen a mužů ve stejném zaměstnání na stejné pracovní pozici v České republice pohybují kolem 5 %. Když toto číslo ještě posoudíme z hlediska uplatněné metodiky a možné statistické odchylky, nevyplývá z něj, že by rovnost v odměňování mužů a žen u českých zaměstnavatelů byl zásadní problém.

Co ho způsobuje?

Co bychom tedy museli udělat pro to, aby onen Gender Pay Gap zmizel? Neboli co ho způsobuje?

Rozdíly mezi výdělky mužů a žen jsou do značné míry způsobeny faktory, které zpravidla nespadají do oblasti diskriminace. Troufám si dokonce tvrdit, že diskriminační prvky hrají jen menší roli. Jde zejména o rozdílné individuální charakteristiky mužů a žen nebo sektorovou a profesní segregaci.

Jedním (podle mého názoru ze dvou hlavních) důvodem jsou částečné úvazky, respektive mateřství žen a péče o starší osoby. Ženy mají děti a společnost od nich očekává, že budou mít alespoň dvě a více. A ženy jako matky často chtějí být s dětmi doma a pečovat o ně. Někdy rok, dva, tři, nebo déle. Jsem přesvědčen, že je to tak správně, a především že by měly mít možnost volby. Logickým důsledkem tohoto přístupu je však jejich výpadek z trhu práce a postupný návrat do zaměstnání.

Podobná situace nastává i v případě péče o starší osoby, například o stárnoucí rodiče či prarodiče. Ano, péči mohou vykonávat i muži, a to jak o děti, tak o seniory. Ale (přirozená) preference žen pramení nejen z výše výdělku, ale především z jejich postoje a dobrovolné volby pečovat. (Ale to by bylo na samostatný a možná i kontroverzní článek.)

Mimochodem výpadek z trhu práce mívá vliv i na nižší nástupní mzdu po návratu, na ztrátu kvalifikace či zhoršení pracovních dovedností.

Shutterstock

Shutterstock

Druhým hlavním důvodem je sektorová segregace. Existují odvětví s převahou žen, jako jsou sociální služby, zdravotnictví, školství nebo služby obecně. To potvrdilo i zvyšování platů a mimořádné odměny v těchto sektorech v roce 2021 – například ve 2. čtvrtletí roku 2021 činil rozdíl mezi mediánem mezd mužů a žen „pouhých“ 13 %.

Můžeme diskutovat o tom, zda by bylo vhodné mít více mužů či žen v některých odvětvích, byť to v některých případech nemusí dávat smysl (například sociální služby, hornictví, doprava, stavebnictví apod.). Výše mzdy, tedy odměna za práci, je však určena nabídkou a poptávkou na trhu práce (i poptávkou po produktech a službách daných odvětví), ale dále politickými preferencemi.

Poslední, skutečně nespravedlivý faktor, tedy že někdo dává vyšší odměnu jen proto, že je zaměstnanec muž, přestože vykonává stejně náročnou, kvalitní či odbornou práci jako žena, existuje, ale je spíše okrajový. Navíc ho nedokážeme přesně změřit ani spolehlivě odhalit. To ovšem neznamená, že proti němu nemáme bojovat a hledat řešení.

Osobně ale odmítám hypotézu, že v České republice bude „dobře“, až klesne tzv. Gender Pay Gap na 0 % (na rozdíl od Equal Pay Gap). S tím, s ohledem na výše uvedené argumenty, nemohu souhlasit a ani se s tím nechci smířit.

Co užitečného změna přinese?

Evropská směrnice o transparentním odměňování (EU 2023/970) má v celé Evropské unii přispět ke spravedlivému odměňování. Česká republika ji musí převést do svého právního řádu nejpozději do června 2026. Jaké nové povinnosti směrnice přináší oproti tomu, co už dnes upravuje český zákoník práce?

Především jde o povinnost zveřejňovat mzdové rozpětí při náboru zaměstnanců. Zaměstnanci také získají právo na písemné informace o své individuální odměně i o průměrných odměnách rozdělených podle pohlaví. Zaměstnavatelé budou muset zpřístupnit kritéria pro stanovení mzdy a kariérního postupu, a to objektivně a genderově neutrálně, pokud zaměstnávají více než 50 osob. Firmy s více než 250 zaměstnanci budou povinny každý rok podávat zprávu o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži. Pokud bude rozdíl vyšší než 5 % a nebude objektivně odůvodněn, bude nutné jej řešit.

V současnosti panuje shoda mezi ministerstvem práce, zaměstnavateli i odborníky, že transpozice směrnice má být minimalistická. To je správný přístup, protože do českého práva bychom měli přebírat pouze to, co je skutečně nově vyžadováno evropskou legislativou, a vyhnout se nadbytečnému přidávání povinností, tzv. gold-platingu. Často se tvrdí, že jde o reakci na tzv. Gender Pay Gap. Toto zjednodušení je ale zavádějící. Transparentní odměňování znamená nediskriminační přístup, tedy stejná odměna za stejnou práci, a to nejen z hlediska pohlaví, ale i věku, zdravotního stavu či jiných charakteristik. Je třeba také vyvrátit mylnou představu, že Gender Pay Gap znamená rozdílné mzdy mužů a žen za stejnou práci. To není pravda. Rozdíl v odměňování za stejnou práci je tzv. Equal Pay Gap, který se v České republice pohybuje kolem 5–9 %, zatímco často citovaných 18 % představuje obecný rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen napříč celou ekonomikou (viz můj článek pro HN z 3. 7. 2025).

Spravedlivé odměňování je přitom v českém zákoníku práce už dávno zakotveno. Zákon říká, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Novinkou tedy není samotný princip rovného odměňování, ale zejména povinné reportování, které může znamenat další administrativní zátěž pro podnikatele. Klíčovým nástrojem bude zveřejňování průměrné odměny za stejnou či obdobnou práci. To však není tak jednoduché, jak se může zdát. Výši mzdy ovlivňuje celá řada faktorů – délka praxe, výkonnost, iniciativa, kvalita práce, inovativnost či ochota se vzdělávat. Tyto aspekty se jen těžko dají vtěsnat do tabulek průměrných hodnot. Dalším rozměrem jsou regionální rozdíly, protože mzdy jsou určovány místními trhy práce, které odrážejí životní náklady a nabídku a poptávku v daném regionu. Mediálně zveřejňovaný rozsudek České pošty není úplně aplikovatelný pro všechny zaměstnavatele, protože šlo o jednoho zaměstnavatele vykonávajícího stejnou práci v celé České republice. U různých zaměstnavatelů nelze tento přístup použít.

Začátek konce soutěživosti?

Co pozitivního a co negativního může přinést povinné zveřejňování průměrných mezd? Pozitivním dopadem je možnost fakticky porovnat výši odměn. Rozdíly totiž často vznikají mezi stávajícími a nově příchozími zaměstnanci, kdy nové mzdy bývají vyšší (bez ohledu na pohlaví). Transparentnost může také přispět k dorovnání či navýšení mezd u žen vracejících se z mateřské dovolené.

Negativním dopadem je nutnost vysvětlovat zaměstnancům skutečnosti, které mohou být pro některé nevysvětlitelné a těžko pochopitelné. Dochází pak ke střetu mezi objektivním přístupem zaměstnavatele k odměňování a subjektivním vnímáním výkonu ze strany některých zaměstnanců. Ve výsledku to může vést až k rezignačnímu přístupu zaměstnavatelů: „Než abych se hádal a zdůvodňoval, dám raději všem stejně.“ To je ale za mě začátek konce soutěživosti, růstu produktivity a zlepšování a první krok k plošnému zavedení socialistického nesmyslu nepodmíněného základního příjmu. Snad tedy spravedlivý a racionální přístup k odměňování zvítězí nad ideologickými rovnostářskými tendencemi. Transparentnost může být přínosná, pokud se uplatňuje s rozumem, bez zbytečné administrativy a s ohledem na skutečnou praxi na trhu práce.

Jiří Horecký,
prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR