

Pomůže směrnice o transparentním odměňování pracovnímu trhu?



TOMÁŠ ERVÍN DOMBROVSKÝ

analytik Alma Career

ANO

Směrnice dává právo na informaci o průměrném výdělku, ať už hodinovém, nebo celkovém, na srovnatelných pozicích u zaměstnavatele. Explicitně říká, že zaměstnanci mají právo se ptát. To podpoří a posílí pozici zaměstnanců při vyjednávání o mzdách. A to je dobře, protože u nás vyjednávání o mzdách neprobíhá tak intenzivně jako na vyspělejších trzích v severských nebo západních ekonomikách, kde jsou běžnější i změny práce. Podle našich pravidelných reprezentativních průzkumů mezi zaměstnanci máme 40 procent lidí v práci těžce frustrovaných a demotivovaných, často z důvodu nízké nebo neadekvátně rostoucí mzdy. A velká část těch frustrovaných lidí už rezignovala na to, že by mohli svou situaci vůbec řešit, sklouznou do režimu, kdy dělají jen to, co musí. Může tam být pokles výkonnosti i třeba o 50 procent. A v tu chvíli jsou pro firmu velkou zátěží. Myslím si, že i z pohledu zaměstnavatelů bude potřeba udělat pořádek v odměňování nakonec dobrá, protože jim umožní lépe konkurovat na trhu a nastavit férovější vztahy se zaměstnanci, kteří to ocení. ■

Připravil
Max Weiss

PARTNER RUBRIKY



PHILIP MORRIS ČR

NE

JIŘÍ HORECKÝ

prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR



Nejsem obecně příznivcem této směrnice, ale když už platí na úrovni EU, tak chceme minimalistickou transpozici. Co vidím jako riziko a hrozbu, je špatný popis a rozřazení jednotlivých obdobných pracovních pozic a interpretace a chápání těchto pojmů. Někde třeba odměňují nespravedlivě a budou se muset zamyslet a zdůvodnit to. Na některých pozicích je však pracovní výkon složitý a výkonový a někdo za osm hodin udělá víc než druhý. Jsou tam věci, které by mohly vést k narušení sociálního smíru a vést ke křivdám na pracovišti, které se budou muset zdůvodnit. Problémem je také administrativní zátěž. Velké podniky s více než 250 zaměstnanci musí vypracovávat každoroční zprávu o odměňování, a pokud z té zprávy vyplýne, že rozdíl v odměňování mužů a žen na obdobné pracovní pozici je víc než pět procent, tak budou muset vypracovat odůvodnění. Pozitivem směrnice je, že se ukáže, že žádný očištěný gender pay gap v ČR neexistuje. Z průzkumů už víme, že se po očištění pohybuje někde mezi dvěma a pěti procenty, tedy na hranici toho, co Evropskou komisi znepokojuje. ■