



Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech

Romana Marková Volejníčková, Výbor pro socio-ekonomický
rozvoj RVUR, 29.4.2019

Situace v ČR

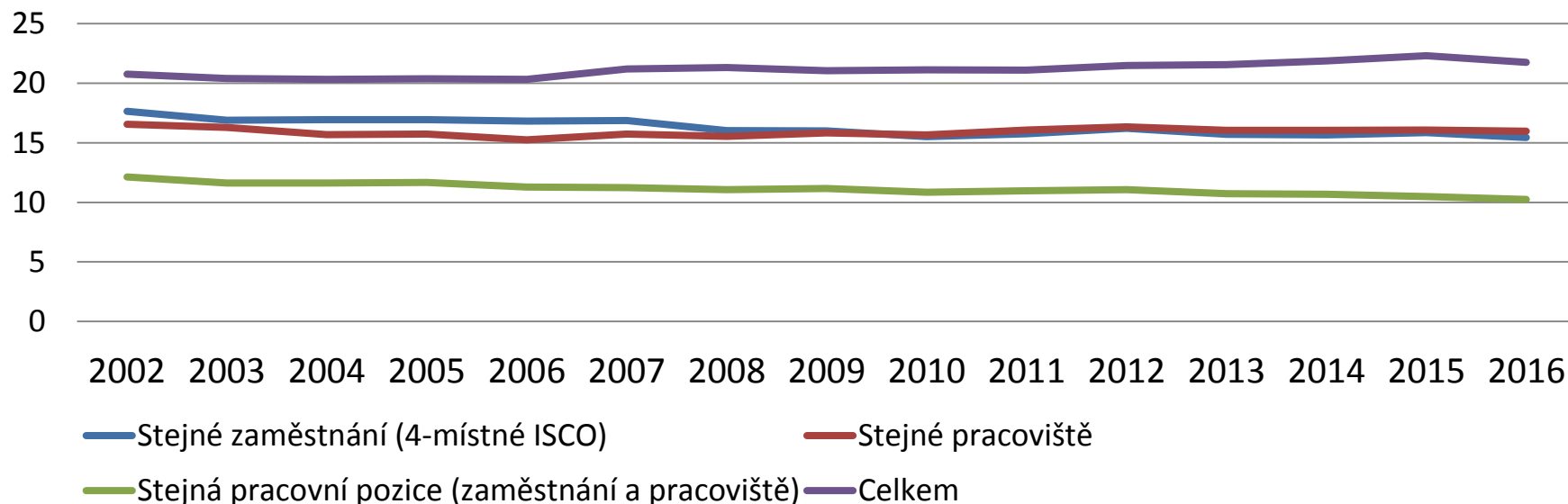
- Rozdíl v průměrné mzdě mužů a žen v ČR je 22 % (domácnosti v průměru přicházejí 80 976,- Kč ročně)
- V ČR se nerovnosti uvnitř pracovišť udržují na konstantní úrovni, ale nerovnosti mezi pracovišti výrazně narůstají (primární a sekundární trh práce)
- Značnou část mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť, naopak rozdíly v individuálních charakteristikách mužů a žen (tj. vedoucí pozice, plný úvazek, vzdělání, věk atd.) se mzdovým rozdílu podílejí jen zcela minimálně
- Přitom v ČR:
 - Vhodná antidiskriminační legislativa
 - Ženy v ČR mají vyšší vzdělání než muži (v populaci celkově, absolventky výrazně převažují nad absolventy VŠ)

Příčiny a důsledky

- Nerovné odměňování jakožto komplexní fenomén – vyžaduje řešení na několika úrovních (stát, zaměstnavatelé, jednotlivci)
 - Příčiny:
 - Kulturní (g. stereotypy a očekávání)
 - Strukturální (struktura trhu práce, právo)
 - Systémové (systémy a procesy odměňování)
 - Institucionální podmínky kombinace práce a péče
 - Individuální a rodinné faktory
 - Důsledky:
 - Ohrožení chudobou jednotlivců, domácností včetně dětí
 - Nízké důchody žen (rozdíl 18 %)
 - Genderové stereotypy a nerovnosti v domácnosti a jejich konzervace a reprodukce
 - Násilí v partnerských vztazích
 - Negativní důsledky pro ekonomiku

Rozdílné odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici

Rozdíly v hodinové mzdě žen a mužů včetně bonusů - porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici (zam. a prac.) 2002 - 2016 v %



Cíle výzkumu

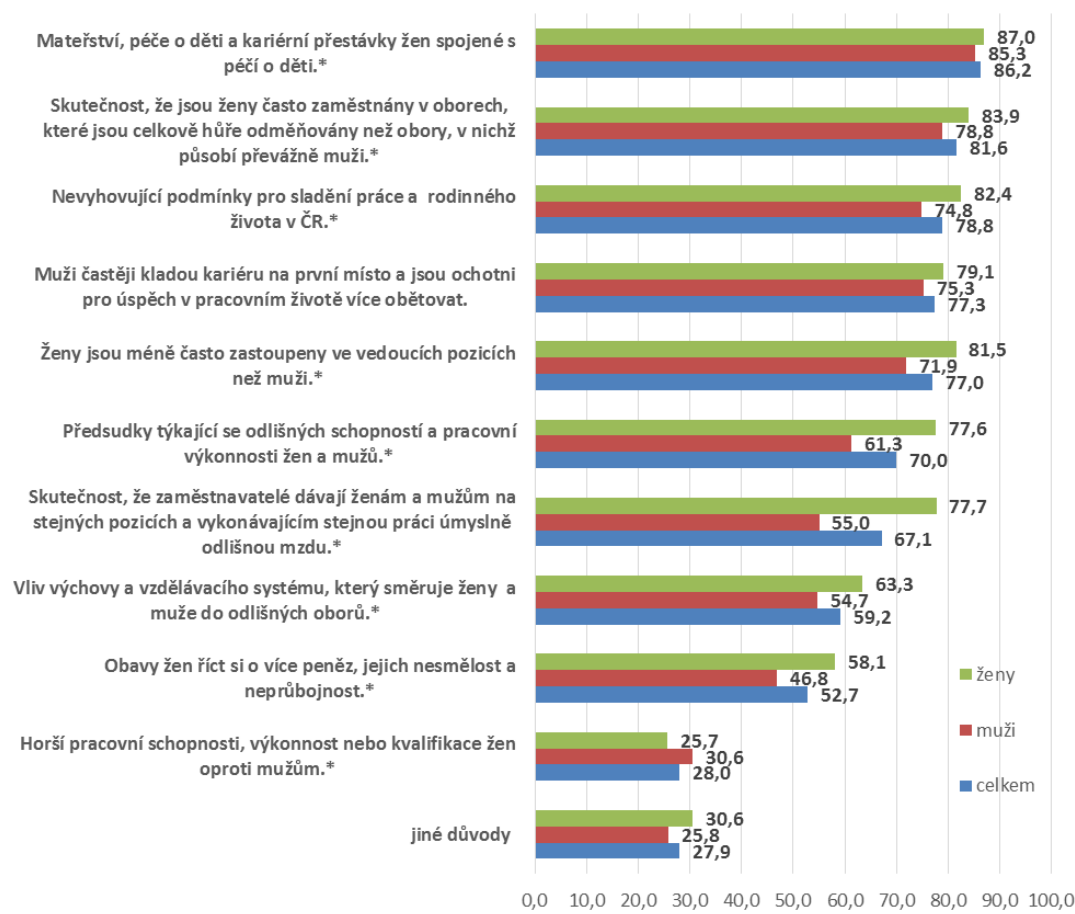
- Genderové nerovnosti v odměňování (GPG) z perspektivy různých aktérů a aktérek
 - **veřejnost** → výzkum veřejného mínění (N=1032)
 - státní orgány, experti a „policy makers“ (tvůrci politik, experti, Státní úřad inspekce práce, Úřad práce, odborové organizace a svazy, zaměstnavatelské organizace, neziskový sektor, Kancelář veřejné ochránkyně práv) → **expertní rozhovory** (31)
 - zkušenosti se mzdovým znevýhodněním v různých oblastech → **hloubkové rozhovory** (42) se zaměstnanci na různých pozicích a v oblastech (**veřejná správa, soukromý sektor, školství** (VŠ+SŠ))
- Cíl analýzy - analýza udržování a reprodukce nerovností v odměňování na různých úrovních
- Doporučení pro řešení

Česká veřejnost a GPG

- „GPG je vážným problémem.“ 69 % celkem, 80 % žen, 56 % mužů
- Kdo se nejčastěji setkává se mzdovým znevýhodněním?
 - **ženy** 44 % (genderové důvody), muži 30 % (věk národnost, etnická příslušnost, vzdělání)
 - **lidé s nízkým vzděláním** (muži: 44 % ZŠ, 37 % SOU, 26 % SŠ s mat., 11 % VŠ/VOŠ; ženy: 53 % ZŠ, 49 % SOU, 39-40 % SŠ s mat. a VŠ/VOŠ)
 - **lidé v regionech s vysokou nezaměstnaností** nad 6 % (45 % mužů, 56 % žen)

Česká veřejnost a GPG

- Jaké jsou příčiny GPG podle české veřejnosti?
 - mateřství
 - nevhodné podmínky WLB
 - koncentrace žen v hůře placených profesích
- Ženy: problémy strukturální povahy (diskriminace, genderové stereotypy, dělba rolí v rodině, WLB)

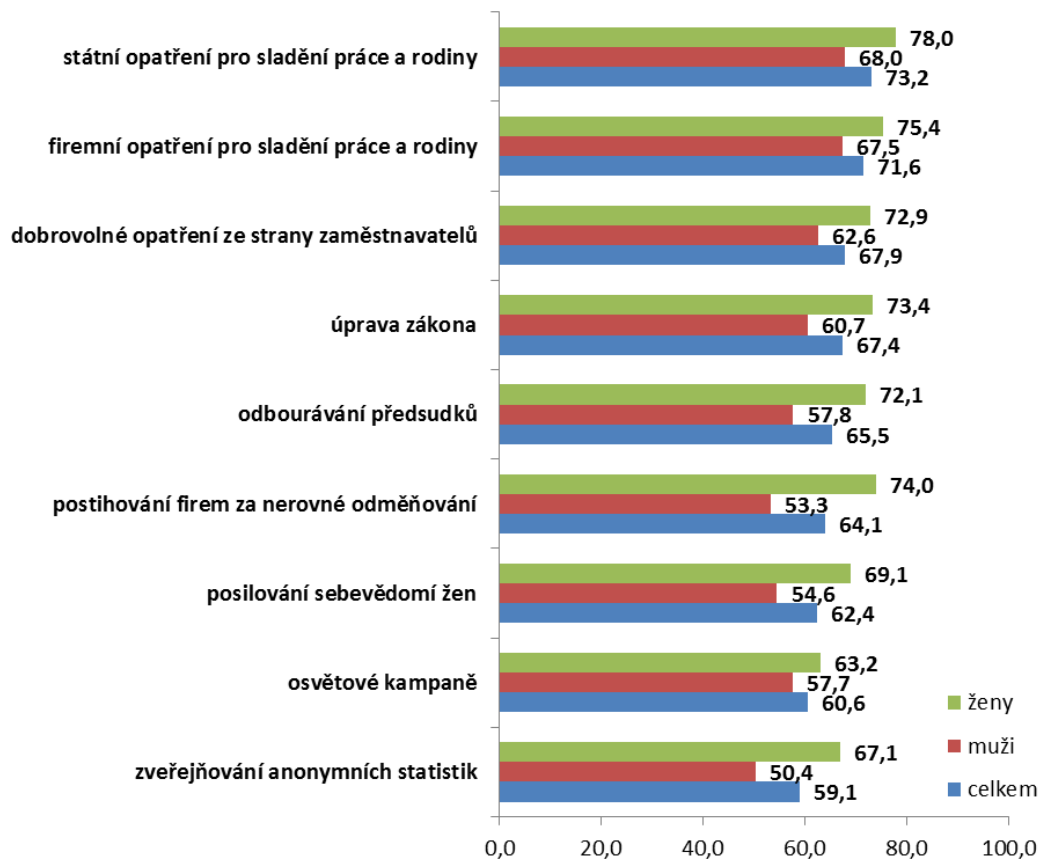


Názory na příčiny GPG v ČR v % souhlasů s jednotlivými výroky

Česká veřejnost a GPG

- S jakými opatřeními by česká veřejnost souhlasila?

- opatření WLB na státní i firemní úrovni
- právní úprava
- důsledná kontrola zaměstnavatelů a jejich postihy v případě porušení pravidel rovného odměňování



V % souhlasů s jednotlivými výroky

Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

- **(Ne)vymáhání Antidiskriminačního zákona a nevyužívání existující legislativy**
- jeden z nejvyšších GPG v EU x neexistuje soudní spor, kde by byla prokázána diskriminace → nedůvěra v soudy
- neznalost a nedostupnost nástrojů (kontrolní orgány, zaměstnanci)
- kontroly rovnosti v odměňování jsou velmi obtížné, ale přesto by měly být důkladné a zaměřené čistě na nerovné odměňování

Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

- **(Ne) transparence systémů odměňování**

- výše mzdy jako tabu (hl. lidé s vyšším vzděláním)
- „nezákonné“ doložky o mlčenlivosti v pracovních smlouvách (nevědomost zaměstnavatelů)
- pracovní inzeráty bez uvedené mzdy
- rozhovory s manažery: individualizace vyjednávání o mzdě a přenášení zodpovědnosti na zaměstnance a zaměstnankyně (nereflektování mocenské dimenze vztahů)
- včetně státní správy (!) – rozdělování do platových tříd + rozdělování nadtarifních složek

Hlavní mechanismy reprodukce GPG: zjištění z expertních rozhovorů a kvalitativních sond v kostce

- **Kultura genderové nerovnosti a podhodnocení ženské práce**
- genderové stereotypy o schopnostech žen a mužů
- argument mužského živitelství (často školství, státní správa) X argument pečujících závazků žen (soukromá sféra)
- mateřství jako hendikep při vyjednávání o mzdě (reflexe samotnými zaměstnankyněmi v různých pozicích)
- diskriminace žen a genderová segregace
- násobení nerovností: vzdělání / gender / etnicita

Vybraná doporučení

- Stanovit rovnost v odměňování jako politické téma a prioritu státu
- Vzdělávat společnost a zaměstnavatele (metodiky, nástroje) i kontrolní složky státu a poskytovat jim metodiky a nástroje
- Podpořit zaměstnavatele v dodržování antidiskriminační legislativy (+ její důsledné vymáhání ze strany kontrolních složek)
- Eliminovat dopady rodičovství na mzdy žen (efektivní rodinná politika)
- Vytvořit transparentnější pravidla odměňování ve státní správě a jít tak příkladem soukromé sféře
- Uvádět mzdu nebo mzdové rozmezí do náborových inzerátů
- Zpřehlednit a zprůhlednit systémy odměňování jednotlivých pozic a systémy přidělování odměn, které budou stát na jasně daných pravidlech přístupných všem zaměstnaným

Děkuji za pozornost

romana.volejnickova@soc.cas.cz

Stránka projektu *Jak na nerovné
odměňování?* s dostupnými analýzami a
studiemi:

<https://www.soc.cas.cz/projekt/jak-na-rovnost-v-odmenovani-aneb-pozor-na-nezamyslene-dusledky>

Stránka projektu „22 % K ROVNOSTI“ s
dostupnými analýzami a studiemi:

http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1298



Sociologický ústav
Akademie věd ČR