Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

Projekt Rovná odměna a podpora zaměstnavatelů

Unie zaměstnavatelských svazů

11. 11. 2026

Projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce: CZ.03.01.02/00/22_038/0000243, spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

1

2

ROVNÁ ODMĚNA

- systémový projekt Ministerstva práce a sociálních věcí
- 2023–2026

- hlavní cíl: **systém udržitelných opatření zaměřených na transparentnost odměňování**

2

Pro zaměstnavatele

3

Chytrý HR nástroj Logib

Převádíme do českého prostředí osvědčený švýcarský nástroj, díky kterému mohou zaměstnavatelé bezplatně analyzovat míru férovosti odměňování ve své firmě či instituci.

Audity rovného odměňování

Většina nerovností vzniká nezáměrně a jsou skryté. V komplexní analýze rovného odměňování pomáháme zaměstnavatelům odhalit šedá místa a najít cestu k jejich nápravě.

KAHOP

3

Spolupráce se Státním úřadem inspekce práce

4

Kontroly rovného odměňování

Ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce a Kanceláří veřejného ochránce práv vytváříme metodiku kontrol rovného odměňování, která přispívá k jejich efektivitě a udržitelnosti.

4

5

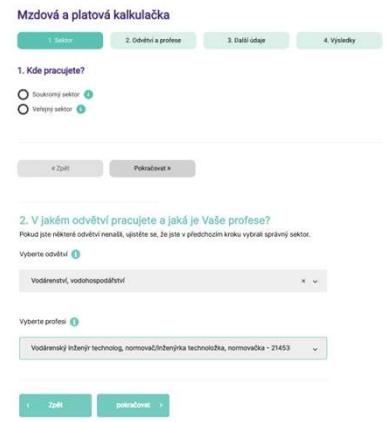
Pro zaměstnané

Kalkulačka férového výdělku

Díky naší komplexní aplikaci můžete zjistit reálnou výši mzdy/platu pro konkrétní zvolenou pozici. Kalkulačka zohledňuje věk, pohlaví, obor, kvalifikaci či region.

Právní poradna

Řešíte nerovnost v odměňování vy nebo někdo ve vašem okolí? Potřebujete ty správné informace? Zeptejte se našich odborníků a odbornic.

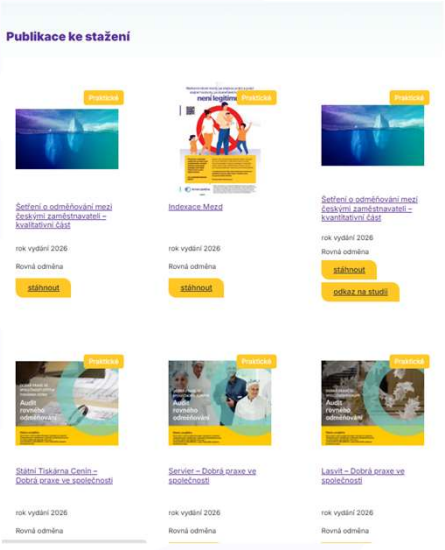




5

6

Metodické materiály, studie



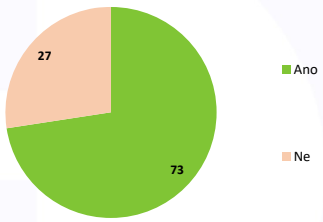
www.rovnaodmena.cz

6

Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli

7

V organizaci je platný vnitřní mzdový/platový předpis v psané formě
(n= 500, údaje v %)



- **Tři ze čtyř organizací mají psaný mzdový/platový předpis**
- Výrazná diferenciace: mikropodniky 50 %, velké podniky cca 90 %

Kombinace:
formální pravidla + historická nastavení + manažerský úsudek + finanční možnosti + tlaky trhu práce

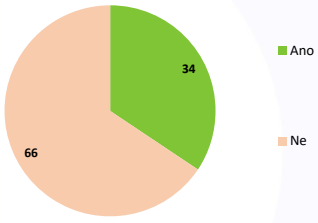
Systémy jsou **funkční**, ale postrádají **konzistenci, přezkoumatelnost, explicitní kritéria a formální jasnost.**

7

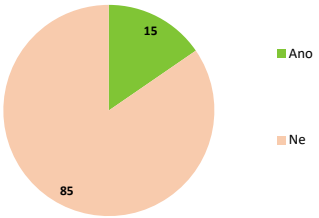
Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli

8

Interní mzdový/platový předpis či obdobný dokument je dostupný na intranetu či jiných platformách zaměstnancům a zaměstnankyním
(n= 500, údaje v %)



V organizaci měří rozdíl v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích
(n= 500, údaje v %)



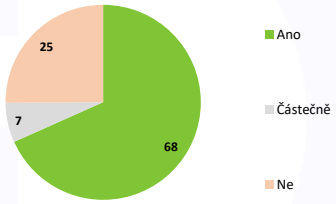
Firmy svému odměňování důvěřují, ale spravedlnost většinou neověřují.
Spravedlnost je často založena na **důvěře v manažerský úsudek**.
Firmy „znají své zaměstnance“ a věří, že rozdíly v odměňování dokážou vysvětlit.
Rozdíly vznikají také historicky, individuálním hodnocením nebo tlakem trhu práce.
Schopnost rozhodnutí vysvětlit ještě neznamená **schopnost doložit je daty**.

8

9

Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli

Součástí mzdového/platového předpisu je určení tarifu/gradu pro kategorie zam., kt. dělají stejnou práci n. práci stejné hodnoty
(n= 363, údaje za organizace, kt. mají vnitřní předpis, v %)



Princip stejné práce zaměstnavatelé chápou, problém je ale práce stejné hodnoty.
Firmy často hodnotí práci intuitivně.

Srovnávání zaměstnanců **na stejné pozici** je relativně snadné.
Porovnávání hodnoty **různých pracovních pozic** je podstatně obtížnější.

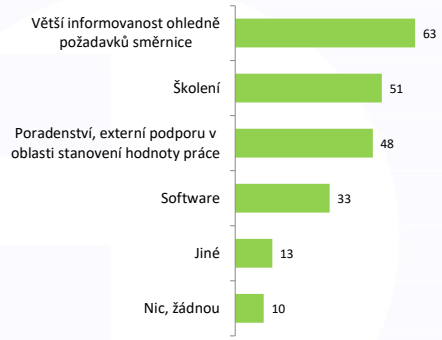
Chybějí jednotná kritéria, zejména pro různorodé a obtížně měřitelné činnosti.

9

10

Šetření o odměňování mezi českými zaměstnavateli

Očekávaná podpora od státní správy
(n=500, údaje v %; možnost více odpovědí)



Zaměstnavatelé potřebují především praktickou podporu
- Jak hodnotit práci stejné hodnoty?
- Jak vytvářet kategorie pracovních pozic?
- Jak stanovovat kritéria a odůvodňovat rozdíly v odměňování?

Nejžádanější formy podpory:
Metodiky, vzorové postupy, šablony a konkrétní příklady, **interaktivní** nástroje.

10

11

Závěry z pilotních auditů

- Rovné a transparentní odměňování je často deklarováno, ale není součástí každodenního řízení.
- Pravidla často existují, ale zaměstnaní o nich nevědí nebo jim nerozumějí.
- Velké riziko leží v individuálních mzdových rozhodnutích.
- Práce stejné hodnoty není systematicky uchopena.



11

12

Principy rovného odměňování

- **systém odměňování**
- **hodnota práce**
- **transparentnost**



12

13

Jak na rovné odměňování



kroky 1 + 2 = **Kalkulačka hodnoty práce**

kroky 3 + 4 + 5 = **audit rovného odměňování**

13

Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

Děkuji za pozornost!

lenka.pejchalova@mpsv.gov.cz

facebook.com/rovnaodmena

www.rovnaodmena.cz

Projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce: CZ.03.01.02/00/22_038/0000243, spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

14