

Gender pay gap: Všichni o něm mluví, nikdo ho ale neviděl

Vít Jásek

autori@hn.cz



Je veřejným tajemstvím, že jedním z hlavních motivů zavedení směrnice o transparentním odměňování je snížení rozdílu v odměňování žen a mužů (gender pay gap nebo zkráceně GPG). Co už je méně známo, je skutečnost, že gender pay gap v České republice už mnoho let neexistuje.

Je fascinující, kolik úsilí a peněz stojí tvorba všech těch návrhů opatření a jejich násilná implementace. Kolik zákonů a směrnic musí vytvořit a projednávat evropské i národní vlády. A kolik peněz a lidských zdrojů stojí každou firmu tyto zákony a směrnice naplňovat – a nejen jednou, ale neustále. Přitom by stačilo udělat to, co by se mělo dělat vždy jako první krok před jakýmkoliv plánováním: shromáždit a analyzovat data. Zjistit, jak se věci skutečně mají.

Začneme tím, co si většina lidí myslí: tím, co už mnoho let zveřejňuje Eurostat a co přebírají všechna média i veřejné instituce, včetně Ev-

ropské komise. Neustálým opakováním se tak z dat Eurostatu stala veřejně uznávaná a prakticky nezpochybnitelná pravda. Konkrétně podle Eurostatu činí rozdíl v odměňování v EU 14,1–16,2 procenta ve prospěch mužů a v ČR je to 18,9–21,8 procenta ve prospěch mužů (Eurostat 2018, aktualizace 2021).

Zásadní problém je v tom, že Eurostat vezme mzdy a platy všech žen a všech mužů a udělá aritmetický průměr (ano, jde o zjednodušení, ale v principu se skutečně postupuje tímto způsobem). Co je na tom špatné? Například to, že tento přístup vůbec nezohledňuje rozdílné zastoupení mužů a žen v jednotlivých hospodářských sektorech. Jak můžeme statisticky srovnávat mzdu ženy pracující jako pečovatelka v domově pro seniory s mužem pracujícím jako technik v mladoboleslavské Škodovce? Nebo prodavačku v supermarketu s elektromontérem na stavbě? Je nespravedlivé, že jeden bere méně a druhý více? Není, protože požadavky na jednotlivé pracovní činnosti jsou odlišné, stejně jako jejich náročnost. Ale ukazatel GPG, vycházející z dat Eurostatu, to interpretuje jako nespravedlnost.

Skutečná nespravedlnost v odměňování nastává tehdy, když žena pracuje na stejné pozici jako muž, ale za stejnou práci dostává nižší mzdu. To však Eurostat vůbec nemá možnost odhalit, protože k tomu nemá přístup k potřebným datům. Kdo ale taková data má, jsou firmy zabývající se nastavováním spravedlivého odměňování. Ty totiž postupují tak, že hodnotí tzv. velikost každé pracovní pozice pomocí předem stanovených parametrů – parametrů, které berou v potaz požadavky na danou pracovní pozici, její náročnost, komplexnost a odpovědnost. Výstupem je pak zařazení pozic do tzv. mzdových tříd, které jsou z hlediska pohlaví naprosto neutrální a přinášejí tak objektivní základ pro srovnání mezd.

Z dat jedné z těchto firem, vycházejících z vlastního výzkumu realizovaného na českých společnostech s reprezentativním vzorkem 32 500 mezd (!), vyplývá, že rozdíl v odměňování mužů a žen za stejnou práci činí v Česku pouze 3,4 procenta. Ještě je však třeba doplnit dvě důležité kontextové informace. Zaprvé, Evropská komise dlouhodobě usiluje o dosažení maximálně pětiprocentního rozdí-

lu v odměňování žen a mužů. A zadruhé, rozdílem 3,4 procenta se dostáváme na úroveň statistické chyby, protože statistika je exaktní disciplína, ale pracuje s daty, která v praxi nejsou a nemohou být zcela přesná.

Je pravda, že ženy mají v průměru o 19–21 procent nižší příjem než muži. Nejde však o problém nerovného zacházení na trhu práce, respektive ve firmách. V rámci firem a jednotlivých pozic jsou totiž mzdy – až na výjimky – spravedlivé, a tedy rovné. Skutečný problém je strukturální – ženy častěji pracují v hůře placených sektorech (služby, sociální služby, administrativa apod.). K nápravě tohoto problému však nepotřebujeme směrnici o transparentním odměňování, ESG reporting ani žádné další reportovací nesmysly. Ano, hledejme cesty k vyššímu zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Ale nazýváme věci pravým jménem a nezavádíme drahá a robustní řešení problému, který ve své podstatě neexistuje. Příměr „kanonem na vrabce“ je zde naprosto trefný.

Autor je ředitel
Unie zaměstnavatelských svazů ČR