

Rozdíly v platech žen a mužů: kde hledat příčiny a jak je překonat

Rozdíly v platovém ohodnocení práce žen a mužů dosahují v rámci Evropské unie jen v Rakousku a Estonsku vyšších hodnot než v České republice. Ženy v ČR vydělávají v současnosti v průměru pouze 78 % průměrných mužských platů. Pro tento fenomén, který se v EU nepodařilo zcela eliminovat zatím žádnému státu, se používá pojem gender pay gap – rozdíl v platu způsobený genderem, tedy vlastnostmi a rolemi přisuzovanými společnostmi oběma pohlavím. V rámci tzv. equal pay day (den platové rovnosti) každý rok nejen odbory upozorňují na rozdíl mezi ohodnocením pracovního nasazení žen a mužů jako na jednu z překážek v uskutečnění skutečné spravedlnosti mezi pohlavími. Za equal pay day je vždy vybrán ten den v roce, od kterého ženy v tom kterém státě začínají pracovat za stejnou sazbu jako muži, zatímco od začátku roku do té doby jako by při stávajících platových rozdílech pracovaly zadarmo.

Co je vlastně ženám cizí?

Příčiny platových rozdílů mezi oběma pohlavími jsou různorodé. Část z nich lze jistě vysvětlit tím, že se ženy často rozhodují pro jiné profese než muži a že jsou to právě tyto profese, které bývají hůře finančně ohodnoceny. Vnímání řady povolání jako „typicky ženských“ či „typicky mužských“ je stále rozšířené. Zde je však na místě otázka, do jaké míry mají – snad mimo fyzické síly – ženy a muži opravdu jaksi od přírody rozdílné zájmy a předpoklady k vykonávání různých profesí, či jestli to není spíše tak, že se při volbě povolání podvědomě řídí společenskými zvyklostmi a také vzory, které vidí odmala kolem sebe. Nicméně ať vezmeme za svou jakoukoli z obou perspektiv, stále chybí srozumitelný důvod, proč by měly být profese preferované ženami hůře finančně ohodnocené, když se často jedná o úkoly pro společnost stěžejní, jako je vzdělávání či péče o staré nebo nemocné. Porovnání přínosu těchto prací proti kupříkladu zásluhám

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

prinášejí seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

KATEŘINA SMEJKALOVÁ

je politoložka a vědecká pracovnice zastoupení Friedrich-Ebert-Stiftung v České republice. Věnuje se problematice práce a odborů a genderovým otázkám.



investičního bankéře je výmluvné, finanční ohodnocení se s ním ale fundamentálně rozchází.

Dalším z důvodů pro rozdílnou výši průměrného platu žen a mužů je fakt, že se ženy stále dostávají o poznání méně často do lépe ohodnocených vyšších pozic. Počet absolventů vysokých škol se v řadě vyspělých zemí začíná vychylovat ve prospěch žen a kvalifikovaných kandidátek by tedy měl být dostatek (snad jen s výše zmíněným omezením vzhledem k rozdílným profesním preferencím obou pohlaví). Na čím vyšší patro kariérního žebříčku se poté ovšem podíváme, tím méně žen nacházíme. Je to dáno zčásti tím, že ve většině společností je starost o děti stále přenechávána ženám, jakkoli i zde se dá zpochybnit argument, že by to s výjimkou porodu a případně fáze kojení bylo něco, co je ženám vrozeně vlastní a mužům naopak cizí. I zde totiž velkou roli hrají spíše společensky sdílené představy o rozdělení úloh mezi oběma pohlavími a to, že je v rámci socializace přijímáme za své. Ženy tak většinou zůstávají doma s dětmi a jsou tím proti mužům pozadu v získávání profesních zkušeností, do práce se poté často vrací na zkrácené úvazky a jsou kvůli povinnostem spojeným

s péčí o děti nebo starší či nemocné rodinné příslušníky méně flexibilní než jejich mužští kolegové. To je pak často ve výsledku diskvalifikuje, když jde o povýšení, a stojí tak v cestě i odpovídajícímu zvýšení jejich platu.

Stereotypy, zvyklosti a předsudky

Nízký počet žen v lépe finančně ohodnocených pozicích lze částečně bezpochyby vysvětlit také tím, že lidé mají tendenci podvědomě preferovat to, co je jim blízké. A tak když jsou rozhodující pozice z velké části obsazeny muži, pak se lze těžko divit, když povýšení nabídnou spíše zase muži, jejichž společnost zprostředkované vzorce chování odpovídají jejich vlastním. Významnou roli hrají také nespravedlivé stereotypy – zatímco u mužů se dravost a sebevědomí často hodnotí pozitivně, ženy se stejnými vlastnostmi mohou být rychle označeny za nevyrovnané či nesympatické, a proto pro vedoucí pozici nevhodné. Výzkumy také ukázaly,

že identický nápad je lépe hodnocen, pokud ho přednese muž, než když s ním přijde žena.

Blíže je třeba se podívat na argument, že ženy o vyšší a tím pádem lépe placené pozice usilují méně. To sice zčásti pravda je, nicméně i zde konkuruje vysvětlení, že se jedná o svobodnou volbu žen plynoucí z jejich naturelu. Na vině může být opět to, k čemu v souladu s převládajícími společenskými zvyklostmi společnost ženy vychovává. Ženy mají vstřípenou větší tendenci než muži o sobě pochybovat, jsou často méně soupeřivé a přemýšlí méně v mocenských souvislostech. Proto se o svobodnou volbu vzdát se kariérního postupu může jednat pouze zdánlivě. Příčinou nižších ambic dostat se do vyšších pozic může být rovněž to, že v těchto pozicích scházejí ženské vzory.

Část rozdílů v průměrných platech žen a mužů však není vysvětlitelná žádným z předchozích argumentů – tedy tím, že se ženy věnují jiným povoláním než muži a že méně obsazují vyšší funkce. Rozdíl v odměňování obou pohlaví na srovnatelných pozicích totiž stále činí kolem 10%. I zde je mnoho příčin – kvůli větší tendenci pochybovat o sobě a svém výkonu si ženy říkají o nižší nástupní plat a méně často o zvýšení platu. Proti mužům jim chybějí sítě, ve kterých by spolu mohly sdílet informace o při-

měřené výšce platů. K tomu se přidává již výše popsany fakt, že nezřídka musí přijít s lepším nápadem než muži, aby byl hodnocen stejně pozitivně. Kromě toho je dokázáno, že samotný fakt, že žena je matka, jim škodí v tom, jak jsou profesně vnímány. Naproti tomu mužům paradoxně otcovství v práci pomáhá, kromě toho kvůli rozdělení úkolů v péči o děti méně často pracují na částečný úvazek a jsou flexibilnější, což bývá často rozhodující pro výši bonusů. Rozdíl v ohodnocení žen a mužů se podle všeho nicméně vžil tak, že častokrát ani nemá žádné konkrétní důvody, ale bývá uplatňován jako automatické pravidlo.

Změnit se musí především myšlení

Nastíněná komplexita celé problematiky komplikuje její řešení. Ve Švédsku jdou cestou transparentnosti veškerých příjmů, aby si každý mohl svůj plat srovnat s lidmi na obdobných či stejných pozicích. Podobný zákon momentálně připravují v Německu – každý zaměstnanec či zaměstnankyně má dostat právo dozvědět se, kolik vydělávají lidé zaměstnaní na srovnatelných pozicích. Kromě toho ve Švédsku dohlíží ombudsman pro otázky diskriminace na pravidelné audity firem a institucí týkající se toho, zda finanční

ohodnocení jednotlivých pozic odpovídá jejich přínosu a zda jsou případné platové rozdíly mezi funkcemi ospravedlnitelné z hlediska jejich náročnosti a důležitosti. Bohužel se však ukazuje, že tato opatření bojují spíše se symptomy problému než s jeho pravými příčinami. Svědčí o tom fakt, že výsledky Švédska se od Německa, kde zatím žádná opatření zavedena nebyla, liší stále jen málo. To je dokladem toho, že je třeba daleko fundamentálnějších změn, počínaje spravedlivějším rozložením úkolů spojených s péčí o rodinné příslušníky mezi obě pohlaví a konče přehodnocením odměňování jednotlivých povolání tak, aby více odpovídalo nejen jejich společenskému přínosu, ale i hodnotě vynaložené práce, která může stěžejně nabývat tak odlišných hodnot, jak rozdíly v platech v současnosti sugerují. Nejtěžší však bude realizovat tu změnu, která se k nápravě nespravedlnosti mezi pohlavími musí odehrát v našem vnímání reality a v tom, jak ho v podobě předepisování společenských rolí oběma pohlavím předáváme a tím tyto role reprodukuje. Dobré je si přitom uvědomit, že nespravedlnost a nesvoboda, které tak vznikají, se zdaleka netýkají pouze žen – stejně tak má být možné pro muže stát se třeba dobře placeným učitelem ve školce, pokud to odpovídá jeho zájmu a nadání. **KATEŘINA SMEJKALOVÁ**

Odlišné platy v praxi

Důvodů pro rozdíly mezi platy žen a mužů je řada: genderová segregace pracovního trhu, menší zastoupení žen v řídicích pozicích, přetrvávající stereotypy ve společnosti nebo slad'ování rodinného a pracovního života. Tady je několik příběhů z praxe českých zaměstnavatelů.

Příběh č. 1: Čím déle, tím méně

V jedné firmě se dlouho šušovalo, že zvykem jsou velké nerovnosti mezi platy žen a mužů. V momentě, kdy se firma odhodlala, že se chce věnovat slad'ování rodinného a pracovního života a rozhodla se provést audit slad'ování a rovných příležitostí, zjistila zajímavou skutečnost. Zásadní rozdíly mezi příjmy těch, kteří mají vyšší „služební“ věk, tedy ve firmě pracují dlouho, a těch, kteří v ní působí kratší dobu, v řádu několika let nebo měsíců. Proti očekávání ti, kteří ve firmě pracovali déle, měli mzdy nižší. Také mezi nimi převažovaly ženy. Kvůli mateřství a hendikepu pohlaví zůstávaly ve firmě a smířovaly se s tím, že firma má ekonomické problémy a zrovna není možné přidat, jak bylo přislíbeno loni

a předloni. Mezi nováčky s vyššími platy byli zastoupeni převážně muži, kteří měli na výběr a mohli si svého zaměstnavatele volit především na základě výše platu. Protože je česká společnost nepovažuje za primární poskytovatele péče dětem, jsou vnímáni jako perspektivní zaměstnanci, do kterých se vyplatí investovat. Málodko ale očekává, že bude k odchodu do jiné firmy stačit tak málo jako o něco vyšší plat. Loajalita se cení, ale jen na papíře nebo na velkých konferencích.

Příběh č. 2: Rodičovská se nepočítá

Ve výrobní firmě působí odbory. Jedním z oblíbených benefitů v kolektivní smlouvě je i speciální jednorázový příspěvek za pět, deset, patnáct a více let odpracovaných ve firmě. Po několika letech bezkonfliktního přidělování odměny za věrnost firmě se vedení odborů s vedením firmy usnesly na tom, že se do doby odpracované ve firmě nebude započítávat doba strávená na rodičovské dovolené. Řadě žen ve firmě se to samozřejmě nelíbilo, protože dopad to mělo především právě na ně. Po zhruba

dvou letech byla tato podmínka zrušena. Hlavním důvodem této změny byla velká náročnost kontroly doby odpracované ve firmě a doby strávené na rodičovské dovolené. Rovnost žen a mužů se do posuzování nevešla.

Příběh č. 3: Mužů je ve školství méně, a to se musí změnit

Většina lidí se shodne, že jedním z důvodů pro nízké zastoupení mužů v základním školství jsou špatné platové podmínky. A jak přilákat více mužů do školství? Především do těch méně tradičních oborů, jako je např. IT? No ano, ke změně mohou přispět vyšší platy. Pozor, ale pouze pro muže. Tuto spíše diskriminační praxi přiznávají úředníci ze školských odborů napříč různými městy. Škoda že úvaha nezni: vyšší platy mohou motivovat rozvoj dobrých učitelů a učitelek.

LINDA SOKAČOVÁ

Autorka je socioložka, zaměřuje se především na rodinnou politiku, diskriminaci ve společnosti a rovné příležitosti. Působí jako ředitelka organizace Alternativa 50+.