



Podnět

Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života

K analýze rovného odměňování ve vybraných ústředních orgánech státní správy prostřednictvím nástroje LOGIB

Zpracoval: Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života

V Praze dne 23. března 2021

Usnesení

Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života

doporučuje Radě vlády pro rovnost žen a mužů, aby doporučila vládě, aby uložila členkám a členům vlády a vedoucí Úřadu vlády ČR zajistit na ministerstvech a Úřadu vlády ČR v termínu do 31.12.2022 provedení analýzy rovného odměňování žen a mužů prostřednictvím nástroje LOGIB, který poskytuje v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI Ministerstvo práce a sociálních věcí,

doporučuje Radě vlády pro rovnost žen a mužů, aby doporučila Ministerstvu práce a sociálních věcí, aby zajistilo dostatečné kapacity pro zajištění nezbytné součinnosti na provedení těchto analýz.

Odůvodnění

Podle § 110 odst. 1 zákoníku práce přísluší všem zaměstnancům a zaměstnankyním u zaměstnavatele za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Nerovné odměňování je ve smyslu § 16 odst. 1 zákoníku práce považováno za diskriminaci a zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich odměňování za práci.

Přestože zásada rovného odměňování žen a mužů je součástí právního řádu, zůstává v České republice relativně vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů. Tzv. gender pay gap tvořil v roce 2019 18,9 %. V tomto ukazateli ekonomických nerovností žen a mužů je ČR jednou z nejhorších zemí v rámci EU.

Za nerovnosti v odměňování žen a mužů je Česká republika předmětem mezinárodní kritiky. Podporu mzdové transparentnosti a snižování rozdílů v odměňování žen a mužů České republiky doporučuje např. Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen¹ či Rada OSN pro lidská práva². V prosinci 2019 rozhodl Evropský výbor pro sociální práva, že Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu.³

¹ Blíže viz <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

² Blíže viz <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/czindex.aspx>

³ Blíže viz https://justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868?fbclid=IwAR2NIBxfSIhZM3lh8JYO5chEOJGn3Oxg-Po5mK2RCKRkrTdBWjHFcrJgs0



Podle výboru v České republice přetrvává rozdíl v odměňování žen a mužů a k účinnému uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty je nezbytná transparentnost v odměňování, která ze strany České republiky není v dostatečné míře uplatňována.⁴

Studie rovného odměňování upozorňují, že jedním z faktorů, které způsobují a udržují rozdíly v odměňování žen a mužů, je netransparentnost v odměňování.⁵ Pro snižování těchto rozdílů je proto účelné uplatňovat nástroje transparentního odměňování. Potřebu aplikace nástrojů transparentního odměňování reflektuje také Evropská unie, která v roce 2014 vydala *Doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*.⁶ V návaznosti na toto doporučení pak byla v roce 2017 vydána *Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*.⁷ Následně byla vydána také analýza uplatňování těchto nástrojů napříč členskými státy EU.⁸ Mezi nástroje, které EU v těchto dokumentech doporučuje, patří například pravidelný reporting mezd/platů pro zaměstnavatele určité velikosti, možnost zjistit průměrnou mzdu/plat na dané pozici na individuální žádost, auditů rovného odměňování, nebo zahrnutí tématu rovného odměňování do kolektivního vyjednávání. Dne 4. března 2021 zveřejnila Evropská komise návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Návrh směrnice mj. obsahuje povinnost pro zaměstnavatele nad 250 zaměstnanců a zaměstnankyň každoročně zveřejňovat informace o rozdílech v odměňování žen a mužů.⁹

Potřebu implementace nástrojů transparentního odměňování za účelem snižování rozdílů v odměňování reflektuje také Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 269. Strategie obsahuje mj. cíl *Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře*, návazné opatření pak navrhuje *Přijmout cílená opatření ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami a podpoře platové transparentnosti, např. prostřednictvím využívání české verze nástroje Logib*.

K přijetí komplexních opatření za účelem snížení rozdílů v odměňování žen a mužů vyzval vládu ČR také Senát, svým usnesením č. 487 ze dne 20. 8. 2020. Senát vládu ČR vyzývá k přípravě komplexní dlouhodobé strategie pro postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním i důchodovém věku.¹⁰

V rámci státní správy je plat (státních) zaměstnanců a zaměstnankyň upraven nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů a nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. (Státním) zaměstnancům a zaměstnankyním přísluší platový tarif pro příslušnou platovou třídu a platový stupeň, do kterého jsou zařazeni. Platová třída je určena náročností vykonávané práce, platový stupeň je určen délkou započitatelné praxe. Vedoucí a představení mají nárok na příplatek za vedení. Zákoník práce i zákon

⁴ Blíže viz <https://justice.cz/web/msp?clanek=pomaly-pokrok-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-predstavuje-poruseni-evropske-socialni-char-1> případně <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/right-to-equal-pay-european-committee-of-social-rights-finds-violations-in-14-countries>

⁵ Blíže viz https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova_genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf a dále <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/545fe484c.pdf>

⁶ Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32014H0124>

⁷ Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0671>

⁸ Blíže viz <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/329c3e47-2bd8-11e7-9412-01aa75ed71a1>

⁹ Blíže viz <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/CS/COM-2021-93-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>

¹⁰ <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/96204/80679>



o státní službě umožňují přiznání tzv. osobního příplatku a vyplacení mimořádných odměň (nenárokové složky platu).

V případě státní správy je tedy stanovení nárokových složek platu relativně transparentní a objektivizované. Přesto odborné studie upozorňují na potenciální nerovnosti – například studie *Genderové nerovnosti v odměňování: Problém nás všech*¹¹ upozorňuje, že k nerovnostem v odměňování žen a mužů ve veřejné správě dochází jednak při charakterizaci činností v platových tabulkách, v zařazování pracovníků a pracovníc (pozic) do platových tabulek, ale také při nastavení výše osobního příplatku a odměň. Přidělování (mimořádných) odměň může dle studie být ovlivněno (nezamýšlenými) genderovými stereotypy, které např. mužům přisuzují roli živitele, a s tím spojenou i potřebu vyšších výdělků. Vliv zde má také tzv. feminizovanost sektoru veřejné správy, která může být charakteristická nižšími výdělky.

Potřeba využívat nástroje transparentního odměňování tak vzniká i v případě státní správy. Existuje řada nástrojů k podpoře platové transparentnosti (viz výše doporučení Evropské komise), jejich efektivita se však liší. V České republice je aktuálně pilotně testován **nástroj Logib**¹², který byl vyvinut švýcarskou Federální agenturou pro genderovou rovnost (Federal Office for Gender Equality, dále jako „FOGE“). V roce 2015 prošel ve Švýcarsku vědeckou evaluací na vzorku 1305 zaměstnavatelů. Švýcarská federální vláda nástroj používá jako povinnou součást aplikační procedury o státní zakázky (tolerovaný očištěný rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů v organizaci je 5 %) a také pro průběžné samostatné zjišťování stavu zaměstnavatelů podle jejich vlastní potřeby. Nástroj je též přebírán dalšími zeměmi a využíván a aktualizován v rámci mezinárodní koalice Equal Pay International Coalition (pod Mezinárodní organizací práce, UN Women a OECD).

Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI ve spolupráci s FOGE českou verzi tohoto nástroje. Prostřednictvím nástroje Logib lze zjistit, jak si zaměstnavatel stojí v otázce odměňování žen a mužů. Analýzou mohou projít zaměstnavatelé, kteří mají alespoň 50 zaměstnaných. Výpočet rozdílu v odměňování je založen na **regresní analýze**, která umožňuje **určit povahu vztahu mezi závislými** (složky platu) **a nezávislými proměnnými** (věk, pohlaví, pracovní pozice, vzdělání, délka praxe u zaměstnavatele, úroveň dovedností a úroveň odpovědnosti), **izolovat efekt specifické proměnné (pohlaví)** od vlivu ostatních proměnných, a identifikovat tak možné systémové znevýhodnění. Pomocí nástroje Logib lze **vypočítat celkový gender pay gap** u daného zaměstnavatele, a především spočítat část, která je očištěna o vlivy kontrolovaných proměnných a představuje tzv. **očištěný gender pay gap**, tedy rozdíl, který je možné přičíst pouze znevýhodnění na základě pohlaví. Předností Logibu je, že reflektuje celou strukturu zaměstnanecké populace a zároveň identifikuje konkrétní zaměstnance a zaměstnankyně, kteří jsou ve srovnání s modelovým výpočtem příjmu finančně podhodnoceni nebo naopak nadhodnoceni.

Při správném zařazení zaměstnaných podle úrovně odpovědnosti a dovedností navíc Logib přináší srovnání nejen z pohledu stejné práce, ale i práce stejné hodnoty, tedy srovnatelné náročné a odpovědné. Zaměstnavatelé, kteří absolvují analýzu odměňování prostřednictvím Logibu, získají přehled, kde jim případné nerovnosti v odměňování žen a mužů vznikají. K analýze lze přidat i výpočet odhadovaného dorovnání příjmu u těch jednotlivých zaměstnaných, kde je zjištěn neodůvodněný rozdíl.

¹¹ Blíže viz https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/krizkova_markovavolejnickova_vohlidalova-genderove_nerovnosti_v_odmenovani-problem_nas_vsech.pdf

¹² Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/logib>



Přípravu dat pro analýzu nástrojem Logib lze z pohledu rezortů hodnotit jako **středně náročnou na zapojení personálních zdrojů i techniky**. Při velikosti vzorku 600-800 osob vyžaduje zapojení celkem **cca 3 zaměstnanců/kyň, v celkovém součtu jednotek dní**, kdy práce na přípravě dat probíhá paralelně s běžnými činnostmi v agendě personálního oddělení. Příprava dat zahrnuje zejména **přiřazení úrovní dovedností a úrovní odpovědností** jednotlivým zaměstnancům a zaměstnankyním, **pseudonymizaci dat a třídění exportu z personálního informačního systému**. Z důvodu různých formátů a struktury personálních dat je pravděpodobná potřeba **zapojení dodavatele personálního informačního systému**. Realizace analýzy dále vyžaduje **zapojení představených** – souhlas a podpora státního tajemníka/ice, objednávka zpracovaných dat (ředitel/ka odboru personálního), koordinace (vedoucí personálního oddělení).

Střední časová a kapacitní **náročnost přípravy dat je vyvážena výsledky analýzy**, které jsou pro představené (zejména v personálním řízení) podnětné a využitelné v další práci.

Provedení analýzy rovného odměňování na ministerstvech a Úřadu vlády ČR je žádoucí také ze symbolického hlediska, neboť státní správa by měla být příkladným zaměstnavatelem, jehož postupy budou následovány ostatními sektory. Mezinárodní organizace, jako Evropská unie nebo Rada Evropy (Evropský výbor pro sociální práva) se shodují, že pro potírání rozdílů v odměňování mezi muži a ženami je transparentnost klíčová. Některé členské státy Evropské unie již zavádí nástroje transparentního odměňování do svých právních řádů (Francie, Rakousko, Velká Británie, Německo). Z hlediska prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce je potřeba zavádět nástroje transparentního odměňování do praxe a tím motivovat další zaměstnavatele.