



## Shrnutí KONFERENCE:

### *Stejná práce, stejná odměna?*

#### ***Budoucnost transparentního odměňování v kontextu legislativy EU***

12. ledna 2022, 9:00 – 13:00, Strakova akademie, online (Webex)

#### 1. Gender pay gap („GPG“)

- GPG je jedním z ukazatelů nerovnosti na trhu práce mezi muži a ženami. Ve srovnání EU ČR dlouhodobě patří k zemím s vyšším rozdílem v odměňování, byť v posledních letech dochází k pomalému snižování
- GPG je hodnota, která vyjadřuje průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů<sup>1</sup>
- Očištěný GPG je hodnota, která vyjadřuje rozdíl v příjmech žen a mužů na srovnatelné pozici, ve srovnatelném věku a se srovnatelným vzděláním nebo délkou praxe<sup>2</sup>
- Rozdíly v odměňování<sup>3</sup> jsou způsobeny kombinací faktorů<sup>4</sup>. Na celospolečenské úrovni jde mimo jiné o přetrvávající genderové stereotypy a s tím související nízké zapojení mužů do péče, dále také horizontální segregace trhu práce a nízká priorita tématu rovnosti žen a mužů. Na úrovni zaměstnavatelů lze jako překážku rovného odměňování identifikovat **netransparentnost** a nedostatečnou nabídku flexibilních forem práce a zkrácených úvazků. Na individuální úrovni jde například o nižší sebevědomí při vyjednávání platu a mzdy nebo o nízkou informovanost a motivaci k řešení diskriminace v odměňování
- Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 obsahuje sadu opatření zaměřených na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Tato opatření jsou součástí strategického cíle kapitoly Práce a péče<sup>5</sup>

#### 2. Transparentní odměňování v kontextu EU

**Irena Moozová**, ředitelka pro rovné příležitosti a občanství EU, Generální ředitelství spravedlnost a spotřebitele (DG JUST), Evropská komise

**Janja Kaker Kavár**, Social Affairs and Equal Opportunities Counsellor, Permanent Representation of the Republic of Slovenia to the European Union

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)<sup>6</sup>
- Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti<sup>7</sup>
  - Právo na informaci o úrovni platů
  - Podávání zpráv o odměňování
  - Audity odměňování
  - Kolektivní vyjednávání a další

<sup>1</sup> Blíže viz <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

<sup>2</sup> Blíže viz <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

<sup>3</sup> Blíže viz [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

<sup>4</sup> Blíže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf>

<sup>5</sup> Blíže viz [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf)

<sup>6</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=lv>

<sup>7</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=CS>



- Zpráva o uplatňování doporučení Komise o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti<sup>8</sup>
- Transparentní odměňování napříč členskými státy EU (analýza): Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway<sup>9</sup>
- Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů<sup>10</sup>
- Posouzení *Akčního plánu EU na období 2017 – 2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů* ukázalo, že měkká opatření sice přinášejí určité výsledky, nicméně pokrok ve snižování rozdílů v odměňování žen a mužů není dostatečný. Obdobně, vyhodnocení *Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání* že určité právní nástroje jsou již k dispozici, ale nepřinášejí kýžený efekt. Evropská komise se mj. jiné na základě těchto analýz rozhodla pro návrh směrnice, který by problém řešila, především s ohledem na nedostatečné provádění práva stejnou odměnu v celé EU
- **Návrh směrnice**, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování<sup>11</sup>
- Dne 6. 12. 2021 se po sérii vyjednávání Rada EU pro zaměstnanost (EPSCO) shodla na obecném přístupu k tomuto návrhu

## 2.1. 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<sup>12</sup> (citovaná opatření se týkají pouze nástrojů transparentnosti v odměňování)<sup>13</sup>

### Cíle iniciativy (směrnice) o platové transparentnosti:

- Definice
- Informace
- Systémové řešení
- Ochrana a sankce

### **Transparentnost odměňování před zaměstnáním (čl. 5)**

- Zájemci a zájemkyně o práci by měli být informováni o výši platu či mzdy před nástupem do zaměstnání. Tato úprava doznala v průběhu vyjednávání určitých změn oproti návrhu Evropské komise. Tento návrh stanovil, aby tato informace byla zájemci či zájemkyni dostupná již před pracovním pohovorem
- Zájemci a zájemkyně o práci by neměli být dotazováni na svojí platovou či mzdovou historii

<sup>8</sup> Blíže viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0671&from=CS>

<sup>9</sup> Blíže viz <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/58776/en>

<sup>10</sup> Blíže viz [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0011.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0011.02/DOC_1&format=PDF)

<sup>11</sup> Blíže viz [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs)

<sup>12</sup> Blíže viz [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2021\)93&lang=cs](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2021)93&lang=cs)

<sup>13</sup> Verze směrnice, k níž byla dosažena shoda na obecném přístupu, nebyla zveřejněna. Uvedené informace vycházejí z prezentací Ireny Moozové a Janjy Kaker Kavar

Na úrovni článků nedošlo ke změnám, na úrovni odstavců došlo k úpravám a specifikacím, některé z nich jsou reflektovány ve vystoupaní Janjy Kaker Kavar a Ireny Moozové



### **Transparentnost stanovování odměň a politiky kariérního postupu (čl. 6)**

- Zaměstnavatel zajistí, aby pracovníci a pracovnice měli snadný přístup k popisu kritérií používaných ke stanovení úrovně odměňování a kariérního postupu pracovníků. Tato kritéria musí být genderově neutrální.
- Oproti návrhu Evropské komise došlo v průběhu vyjednávání ke změně v povinných subjektech – členské státy mohou udělit výjimku malým a malým a středním podnikům.
- Nastavení výjimek pro malé a střední podniky představovalo nejproblematičtější body vyjednávání, neboť jde o nejpočetnější skupinu zaměstnavatelů, zaměstnávající největší množství osob, čímž hrozí, že nebude pokryta velká část pracovního trhu

### **Právo na informace (čl. 7)**

- Pracovníci a pracovnice mají právo na informace o své individuální úrovni odměňování a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci jako oni
- Cílem tohoto opatření je umožnit pracovníkům a pracovnicím porovnat se kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru se svými spolupracovníky a spolupracovnicemi stejného pohlaví, vykonávajícími srovnatelnou práci. Tato úprava zahrnuje osoby nejen v rámci podniku, ale i v ostatních podnicích stejného holdingu.

### **Podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů (čl. 8)**

- Zaměstnavatelé s nejméně 250 zaměstnanci poskytnou každoročně informace týkající se jejich organizace. Mezi tyto informace patří mj. rozdíl v odměňování žen a mužů, medián rozdílu v odměňování žen a mužů, podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnlivé složky a další.
- Oproti návrhu Evropské komise došlo ke změně na úrovni reportování, zveřejňování těchto informací by mělo být zajištěno státními orgány, nikoliv však samotnými zaměstnavateli, které tyto informace mají pouze reportovat příslušným orgánům. Rizikem této úpravy je, že se tím snižuje zapojení zaměstnavatelů do řešení rovného odměňování

### **Společné posouzení odměňování (čl. 9)**

- Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby zaměstnavatelé s nejméně 250 pracovníky a pracovnicemi ve spolupráci se zástupci svých pracovníků a pracovnic provedli společné posouzení odměňování, pokud jsou splněny obě z následujících podmínek:
  - Podávání zpráv o odměňování prováděné v souladu s článkem 8 prokazuje rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži ve výši nejméně 5 procent u jakékoli kategorie pracovníků;
  - Zaměstnavatel takový rozdíl v průměrné úrovni odměňování neodůvodnil objektivními a genderově neutrálními faktory



- Úprava si klade za cíl zapojit zástupce a zástupkyně zaměstnanců, zapojeny by však měly být i orgány pro rovné zacházení (v ČR např. KVOP, SUIP)

### **Opravné prostředky a prosazování (kapitola III)**

- Směrnice navrhuje také nástroje a instituty v oblasti opravných prostředků a prosazování
- Mezi tyto mechanismy patří např. právo na náhradu, přenesení důkazního břemene, promlčecí lhůty pro podání žalob, nebo sankce
- Promlčecí lhůta pro podání žaloby by měla být minimálně 3 roky
- V nové úpravě jsou pak sankce v podobě pokut pouze doporučeny, jako dobrovolné

### **3. University Women of Europe (UWE) proti České republice (kolektivní stížnost)**

**Vít A. Schorm**, vládní zmocněnec pro zastupování České republiky před Evropským soudem pro lidská práva

- Dne 5. 12. 2019 přijal Výbor pro sociální práva rozhodnutí, že Česká republika spolu s dalšími 13 státy porušuje své lidskoprávní závazky<sup>14</sup>
- Česká republika dle rozhodnutí porušuje Evropskou sociální chartu a její Dodatkový protokol z roku 1988<sup>15</sup>
- Bylo shledáno porušení práva na stejnou odměnu za stejnou práci a práva na rovné příležitosti a rovné zacházení v záležitostech zaměstnání
- Dle rozhodnutí ČR nespĺňuje závazky v rovině platové transparentnosti, a to kvůli nedostatku v poskytování informací o odměňování a omezené možnosti srovnávat pracovní místa ve společnosti
- Dle rozhodnutí také nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v oblasti odměňování, nebo při zajištění vyrovnaného zastoupení žen ve vedení v soukromých společnostech
- Výbor označil platovou transparentnost za nezbytný předpoklad pro účinné uplatňování zásady na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty
- Výbor odkázal na *doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*
- Výboru byla předložena implementační zpráva ohledně jeho rozhodnutí ve věci UWE proti ČR. Do budoucna bude klíčové přijmout a řádně transponovat směrnici o platové transparentnosti. Stávající návrh reaguje na všechny připomínky Výboru pro sociální práva

<sup>14</sup> Blíže viz [https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE\\_CZ-rozh+ECSR\\_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868](https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868)

<sup>15</sup> Blíže viz <https://www.justice.cz/web/msp/archiv-tiskovych-zprav?clanek=pomaly-pokrok-v-oblasti-rovnosti-zen-a-muzu-predstavuje-poruseni-evropske-socialni-charty>



#### 4. Příčiny nerovného odměňování – Sociologické aspekty

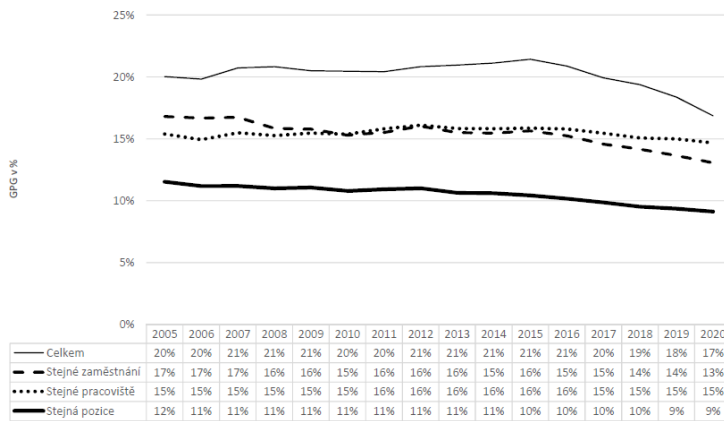
**Alena Křížková**, Sociologický ústav AV ČR, projekt 22 % K ROVNOSTI, MPSV

**Lenka Simerská**, hlavní gestorka projektu 22 % K ROVNOSTI, MPSV

- Nedostatečné možnosti sladění práce a péče
- Příliš dlouhá rodičovská dovolená
- Individualizace problému
- Nízká důvěry v soudní systém
- Nízká důvěra v odbory
- Odmítání hodnot, jako je rovnost, spravedlnost, solidarita, emancipace
- **Nízká transparentnost, tabuizace informací o výši mezd/platů**

##### 4.1. GPG – dlouhodobý vývoj

### Stejná odměna za stejnou práci v ČR?

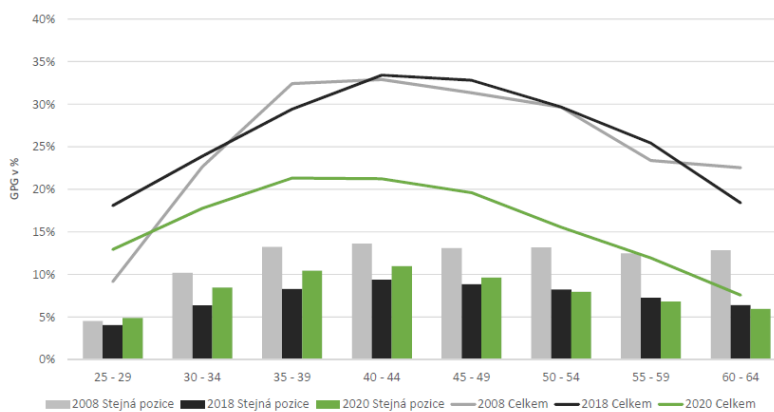


GPG pro celou populaci 15+ v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici (stejně zaměstnání i pracovitě)



Graf 1: prezentace A. Křížkové

### GPG a rodičovství



Porovnání věkových skupin, 2008, 2018, 2020 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky celkový GPG a GPG pro stejnou pozici



Graf 2: prezentace A. Křížkové



#### 4.2. GPG – Dlouhodobý vývoj

- Graf č. 1 poukazuje, že zatímco celkový gender pay gap se postupně daří snižovat, rozdíl ve mzdách na stejné pozici zůstává téměř nezměněný
- Odborná veřejnost upozorňuje, že snižování gender pay gapu v posledních dvou letech může být pouze optickým jevem, který ovlivnily např. nárazové odměny ve feminizovaných profesích<sup>16</sup>
- Tato skutečnost je patrná také z grafu č. 2, který poukazuje na předpokládaný vliv rodičovství (určený na základě věkových kohort) na rozdíl v odměňování žen a mužů. Z grafu je také zřejmé, že rozdíl v odměňování žen a mužů na stejné pozici se u většiny věkových kohort mezi lety 2018–2020 zvýšil.

#### 5. Příčiny nerovného odměňování – Ekonomické aspekty

**Jan Bittner**, ekonom a analytik projektu 22 % K ROVNOSTI, MPSV

##### 5.1. Stejná práce, stejná odměna? Co nám říkají ekonomické studie?

*„Nedostupnost MŠ pravděpodobně brání rodičům vstup na trh práce“*

- *Analýza dopadů (ne)dostupnosti míst v mateřských školách na participaci žen na trhu práce*
- Studie MPSV ve spolupráci s institutem IDEA CERGE-EI zkoumala vliv nedostupnosti mateřských škol na nezaměstnanost žen mezi lety 2001–2011
- Analýza odhalila, že pravděpodobně existuje vliv ne/dostupnosti mateřských škol na ne/zaměstnanost žen
- Ve zkoumaném období se jednalo o 8 000 žen, kterým v důsledku nedostupnosti zařízení předškolního vzdělávání nebyl umožněn vstup na trh práce
- Veřejné rozpočty nezaměstnaností žen přišly zhruba o 1,2 – 1,7 mld. Kč ročně

##### 5.2. Stejná práce, stejná odměna? Co nám říkají ekonomické studie?

*„Současná podoba zdanění demotivuje rodiče ke vstupu na pracovní trh“*

- *Analýza dopadů rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu*
- Studie se týká hypotetických scénářů daňově – dávkových změn a dopadů efektivního zdanění jednoho či druhého vydávajícího.
- Analýza byla provedena prostřednictvím simulačního modelu TAXBEN, který používá data o výdělčích a struktuře výdělku, sociálních dávkách a daňových povinnostech jednotlivců v různých příjmových decilech.
- Studie zkoumala různé typy zdanění v různých příjmových skupinách a vliv zdanění na státní rozpočet.
- Z dostupných dat je možné odlišit prvního a druhého vydávajícího, což je z hlediska genderu významný faktor, jelikož ženy obvykle vydělávají méně než muži
- Český daňový systém v průměru daní prvního vydávajícího, převážně muže v domácnosti méně, než daní práci druhého vydávajícího

<sup>16</sup> Blíže viz [https://www.czso.cz/csu/czso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwAR0pHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWGjasmY0ZP0lu6H1ngDPT6\\_BIDyg](https://www.czso.cz/csu/czso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwAR0pHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWGjasmY0ZP0lu6H1ngDPT6_BIDyg) nebo také <https://zpravy.aktualne.cz/finance/ekonom-mzdy/r-436721e463e411ec966d0cc47ab5f122/>





- Čím vyšší je daňová sazba, tím méně se vstup na trhu práce pro druhého vydělávajícího vyplatí
- Bylo zkoumáno několik různých nástrojů, největší vliv na motivaci na vstup na trh práce má sleva na partnera s nízkými příjmy, kterou čerpá první vydělávající
- V případě, že se sleva na partnera zruší u těch, kteří nečerpají rodičovský příspěvek (zůstala by u domácností, kde druhý nepracuje z důvodu péče, ale u všech ostatních by se zrušila) by se druhému vydělávajícímu víc vyplatil vstup na trh práce.

### 5.3. Stejná práce, stejná odměna? Co nám říkají ekonomické studie?

*„Snižování genderových nerovností v příjmech i v zaměstnanosti může být prospěšné pro ekonomiku jako celek“*

- *Jak na GPG z pohledu makroekonomie<sup>17</sup>*
- Studie zkoumá, jak se nerovnosti projeví v ekonomice jako celku
- Snížování nerovností působí pozitivně na hlavní zdroje hospodářského růstu – lidský kapitál, zaměstnanost a další.
- Snížování nerovností v příjmech může přinést pozitivní ekonomické výsledky: Snížení GPG vede k růstu celkové zaměstnanosti, růst zaměstnanosti má velmi pozitivní vliv na HDP, i na příjmy státního rozpočtu

## 6. Příčiny nerovného odměňování – legislativní perspektiva

### 6.1. Stávající legislativní úprava

- § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) stanoví zásadu rovného odměňování a zákaz diskriminace.
- § 16 zákoníku práce stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení, a to i v rámci odměňování zaměstnanců, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty
- § 110 zákoníku práce stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody
- § 279 odst. 1 písm. f) stanoví povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace
- § 287 zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen odborové organizace informovat o vývoji mezd a platů podle profesních skupin a projednat s nimi systém odměňování a hodnocení zaměstnanců

### 6.2. Překážky v řešení platové diskriminace

**Lucie Obrovská, právnička projektu 22 % K ROVNOSTI, MPSV**

- Finanční výdaje spojené se soudním řízením
- Nedůvěra v soudní systém
- Nejistý výsledek

<sup>17</sup> Blíže viz [https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Makroanalzy\\_07\\_22022021\\_S\\_titulku\\_A\\_jednostrany.pdf](https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Makroanalzy_07_22022021_S_titulku_A_jednostrany.pdf)



- Nedostatek doložitelných důkazů o mzdové/platové diskriminaci vlivem netransparentnosti v odměňování (nízká transparentnost)
- Potřeba sladění profesního a osobního života, nedostatek časových kapacit pro řešení soudního sporu
- Nedostupnost komparátoru (nízká transparentnost)
- Obtížné vyhodnocení srovnatelnosti odborných pozic
- Marginalizace zkušenosti žen
- Oběti neví, že jsou obětmi diskriminace, což je umocněné tabuizací informací o výši mezd a platů (nízká transparentnost)

### 6.3. Doložky o mlčenlivosti<sup>18</sup>

**Hana Brabcová, Kancelář veřejného ochránce práv**

- § 4a zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zdržet se toho, aby se zaměstnancem sjednal v pracovní smlouvě povinnost nad rámec zákona.
- § 301d zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele → Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat nebo mu stanovit povinnost nesdělovat informace o své odměně pouze tehdy, pokud je to v jeho oprávněném zájmu
- Za oprávněný nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti pokud:
  - je tato povinnost stanovena absolutně (zaměstnanec nesmí výši své mzdy sdělit nikomu)
  - je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele

#### **Doporučení VOP**

- Inspektoři by v rámci kontrol zaměřených na dodržování povinností na úseku odměňování zaměstnanců měli kontrolovat, zda zaměstnavatel neporušil povinnost stanovenou v § 4a zákoníku práce uvedeným způsobem.
- Oblastní inspektorát práce by měl při zjištění tohoto nedostatku pochybení zaměstnavatele konstatovat v protokolu o kontrole a uložit vhodné opatření k jeho odstranění.

### 6.4. Informovanost odborových organizací

**Šárka Homfray, Odborový svaz státních orgánů a organizací, ČMKOS**

- Dle § 287 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen odborové organizace informovat o vývoji mezd a platů podle profesních skupin a projednat s nimi systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. Tato povinnost má několik úskalí:
  - Povinnost informovat odborové organizace se vztahuje pouze na ty zaměstnavatele, u nichž působí odborová organizace. Počet zaměstnanců zastoupených odborovými organizacemi je však ve srovnání s jinými

<sup>18</sup> Blíže viz také [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky\\_mlceni.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf)





zeměmi EU nízký a přístup k relevantním datům o odměňování je tedy ztížen

- Povinnost informovat odbory o vývoji mezd nestanoví, aby tyto informace byly genderově segregované. To znamená, že ze zpřístupněných dat nelze identifikovat případnou platovou diskriminaci, tedy rozdíl ve výši odměňování žen a mužů na stejných pracovních pozicích.

#### 6.4.1. Další úskalí informovanosti odborových organizací

- Ne vždy jsou plněny (či pouze formálně) projednávací povinnosti, podklady, které jsou odborovým organizacím dodávány nejsou dostatečně srozumitelné
- Nedostupnost informací o kritériích odměňování
- Dodávané podklady jsou příliš obecné a nelze z nich dovodit, zda dochází k diskriminaci či nikoliv
- Nedostatečné zapojení odborových organizací do evaluace pracovních míst
- Neexistence nástrojů, jak získat informace o odměňování na individuální úrovni či komparátoru, případně vnitřnímu systému, jako jsou mzdové předpisy, které představují funkční nástroj odhalování a eliminace nerovností v odměňování

### 7. Budoucnost transparentnosti v odměňování v ČR

- Finalizace vyjednávání o návrhu směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování a následná transpozice
- Implementace Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030
- Akční plán pro rovné odměňování (MPSV)
- Zavádění a podpora analytických nástrojů pro rovné odměňování (např. Logib)