

Konec levné práce v ČR – konec nerovného odměňování žen a mužů

Dne 21. června se v galerii kavárny Louvre uskutečnila konference spolupořádaná ČMKOS a Nadací Friedricha Eberta (FES) pod názvem Konec levné práce v ČR – konec nerovného odměňování žen a mužů. Tato konference se těšila poměrně hojně účasti i zájmu médií, mezi panelisty a diskutujícími se objevila řada odborníků na toto téma. V tomto článku bych Vám ráda zprostředkovala některé zajímavé poznatky a závěry, které na konferenci zazněly.

Z příspěvků v úvodním bloku, ve kterém vystoupili např. Josef Středula, makroekonom Martin Fassman nebo Dalibor Holý z ČSÚ, vyplynulo nelichotivé a neutěšené postavení České republiky jako země s jednak velice nízkou hodnotou práce, jednak s dlouhodobě vysokým a neměnným rozdílem v ohodnocení žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap se u nás setrvale pohybuje okolo 22 %). Prezentovány byly rovněž některé návrhy řešení této situace ze studie Vize změny hospodářské strategie ČMKOS – z materiálu plyne, že problémem je celá profílance české ekonomiky, a že řešení tzv. pasti chudoby, ve které se nacházíme, by si vyžádalo velké odhodlání a zásahy ze strany vlády. Není možné si namlouvat, že se něco takového v dohledné době podaří, a zároveň je nutné si uvědomit, že prostor pro např. kolektivní vyjednávání o výši mezd v této situaci není natolik velký, aby dramaticky změnil mzdovou a platovou situaci v České republice. Z příspěvků rovněž vyplynulo, jak velký podíl je u nás tzv. pracujících chudých, a zároveň jak výraznou část z nich tvoří ženy (až čtvrtina zaměstnaných žen u nás má tak nízké příjmy, že může být zařazena do této kategorie).

V druhém bloku se Alena Křížková z SÚ AV ČR, Radan Šafařík z Úřadu vlády a Lubica Kobová z katedry genderových studií FHS UK věnovali hlavnímu tématu konference, tedy genderovým aspektům levné práce u nás. Seznámili jsme se jednak s tím, jak vysoká je míra horizontální segregace pracovního trhu v České republice, tedy jak velký podíl profesí je u nás feminizován či maskulinizován. Alena Křížková dopady této segregace výmluvně ilustrovala příklady velmi obdobných zaměstnání (např. obsluha mandlu a obsluha tkacího stroje), či zaměstnání obdobného společenského významu (ošetřovatelé a policisté), která byla právě významně feminizována či maskulinizována, a ve kterých se průměrná mzda diametrálně lišila, v řádu i desítek procent. Radan Šafařík pak prezentoval analýzu vertikální segregace pracovního trhu u nás, ze které celkem jednoznačně vyplývá, že ačkoli je žen v populaci mírná většina, v počtu absolventů VŠ pak již dost výrazná většina, a v počtu zaměstnanců ve veřejné správě pak většina ještě výraznější, jejich zastoupení na rozhodovacích pozicích tomuto naprosto neodpovídá. Na nejnižších úrovních řízení je ještě podíl žen relativně ucházející, směrem výše pak výrazně klesá. Obdobný podíl žen najdeme na kandidátkách do volených orgánů a v jejich skutečném složení. Nejen že je tento podíl výrazně nízký, ale v průběhu řady posledních let ani nijak významně neroste. Luba Kobová pak do diskuze vnesla aspekt, o kterém se někdy málo v souvislosti s postavením pracujících žen hovoří, a to otázku třídy. Je nutné si uvědomovat, že pracující ženy netvoří homogenní masu, a že např. otázka sladění pracovního a rodinného života nemusí vždy spočívat jen ve zkrácených úvazcích – pro řadu žen je mnohem důležitější mít práci, která jim zaručí dostačující a důstojný výdělek ve standardní pracovní době tak, aby uživily svou rodinu a nemusely na její obživu absolvovat řadu přesčasů či kombinaci více zaměstnání (o otázce ekonomické závislosti na partnerovi ani nemluvě).

V třetím bloku, tedy panelové diskuzi, vystoupili kromě Josefa Středuly i Vít Jásek z Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, Lada Wichterlová z Gender Studies, o. p. s., Pavla Špondrová z MPSV a Petr Pavlík z katedry genderových studií FHS UK. Diskutující reagovali na řadu bodů z předchozích bloků, diskutovalo se i kontroverzní téma kvót pro zastoupení žen v různých oblastech (z diskuze na toto

konkrétní téma lze zejména nejvíce vypíchnout skutečnost, jak málo se o jejím předmětu vlastně doopravdy ví).

Zazněla celá řada poznatků i úvah o tom, jak taková nerovná situace v naší společnosti vzniká, čím se udržuje, a jaké problémy a důsledky s ní souvisejí. Je zřejmé, že díky řadě přetrvávajících genderových stereotypů ve společnosti, v rodině, ve školství se již mladé dívky často orientují ve svém vzdělávání směrem, který je posléze na trhu práce přivede do spíše feminizovaných povolání, s nižším průměrným hodnocením. Díky přetrvávající obecné představě muže jako živitele rodiny pak tato odvětví příliš mužských zaměstnanců netáhnou a dále zůstávají převážně ženská. Ženy kromě své práce vykonávají ještě velké množství neplacené práce v domácnosti, o mateřské a rodičovské dovolené ani nemluvě. Nerovnoměrné rozdělení prací v domácnosti pak řadě žen zabraňuje v tom, aby své kariéry či politické a občanské angažovanosti věnovaly svůj čas nad rámec běžné pracovní doby. Při nástupu do zaměstnání často dostávají nižší nástupní plat, ať už je to tím, že zaměstnavatel ho ženě vědomě nabídne, nebo tím, že si ženy často o nižší nástupní plat požádají. Při dalších zvyšováních mezd se pak tento rozdíl nestírá, naopak. Po dobu mateřské a rodičovské pak mzda žen neroste. Nízká míra zprezentace žen v rozhodovacích pozicích pak způsobuje, že jejich specifické potřeby nejsou zkoumány a řešeny, homogenní týmy pracují obvykle v zajetých, sobě známých kolejkách. Ženy jsou více celoživotně více ohroženy chudobou, což dopadá i na jejich rodiny, zejména v případě samoživitelek. Nerovné postavení, odměňování a zastoupení žen má však negativní důsledky pro celou společnost. Je zajisté škoda, že talent a vzdělání řady žen nejsou dobře využity jak ve veřejné, tak v soukromé sféře, a že o zaměstnankyních se často uvažuje jen v intencích „ještě nemá děti, tak určitě půjde na mateřskou“ a „má děti, o ty se musí starat a budou často nemocné“.

Jaká se nabízejí řešení? Podnětů ke zlepšení situace zaznělo několik. ČMKOS v rámci novelizace zákoníku práce požaduje v této souvislosti dvě změny – garanci návratu na stejné pracovní místo po skončení mateřské a rodičovské dovolené a indexaci mzdy po dobu jejího trvání, ať už podle inflace, nebo podle kolektivní smlouvy. Při otázkách spojených se sladováním osobního a pracovního života je nezbytné brát v úvahu ženy v různých příjmových skupinách, které mají odlišné potřeby. Je potřebné vyhodnocovat faktory, které zapřičiňují nízké zapojení žen do rozhodovacích procesů, a toto zapojení zvyšovat, usnadňovat a podporovat – kvóty jsou zde jen jednou z možností. Bylo by nanejvýš vhodné vyhledávat talenty, modifikovat pracovní prostředí tak, aby ženám lépe vyhovovalo (např. stanovením nejzazší hodiny trvání pracovních porad).

Nedá se říci, že by na konferenci zaznělo něco výrazně nového či objevného. O problémech i jejich řešeních se diskutuje nejméně už jednu dekádu, a jak uáزالay prezentované údaje, bez větších výsledků. Je myslím poněkud symptomatické, že kampaň Konec levné práce, zejména zvýšení minimální mzdy, přináší prospěch zřejmě více ženám než mužům, ačkoli to nebylo jejím smyslem a ani se nevědělo, že ve skupině zaměstnanců, na které zejména cílí, ženy převažují. Ráda bych si myslela, že se někdy v dohledné době policy makeři proberou a začnou se nerovným postavením žen ve společnosti zabírat doopravdy, ne jen tím, že vezmou na vědomí zprávu o tomto stavu. Že osvědčených zaměstnavatelů, kteří se budou snažit využít potenciál svých zaměstnankyň bez ohledu, či spíše v souladu s jejich rodinným životem. Že se více žen bude brát za svá práva a nenechá se diskriminovat. Dokud ale bohužel automatickými odpověďmi na dané problémy zůstávají odpovědi typu „Ženy mají o 22% nižší mzdu proto, že si o vyšší neřeknou“ nebo „Žen je v rozhodovacích funkcích málo proto, že se jim do nich často ani nechce“, čeká nás opravdu ještě velmi dlouhá cesta.