

STRATÉGIE A NÁSTROJE NA ZNIŽOVANIE RODOVÝCH PRÍJMOVÝCH ROZDIELOV

Barbora Holubová
CELSI webinár 23. 10. 2020

CENTRAL
EUROPEAN
LABOUR
STUDIES
INSTITUTE

Rôzne definície, rovnaký princíp



Štatistické definície GPG:

Gender pay gap (based on hourly earnings, Eurostat) - **Rodový rozdiel v odmeňovaní** v neupravenej forme predstavuje rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom zamestnaných mužov a žien ako percento priemerného hrubého hodinového zárobku zamestnaných mužov (Structure of Earnings Survey) (19% – 21%/SK)

Gender overall earnings gap (EC) - **Celkový rodový príjmový rozdiel** je rozdiel medzi priemernými ročnými zárobkami medzi ženami a mužmi; berie do úvahy tri typy znevýhodnení, ktorým ženy čelia: nižší hodinový zárobok; nižší počet odpracovaných hodín platenej práce, nižšiu mieru zamestnanosti (napríklad pri prerušení kariéry v starostlivosti o deti alebo príbuzných). Celkový rozdiel v príjmoch žien a mužov na Slovensku predstavuje 37% (Eurostat 2014)

Factor- weighted gender pay gap (ILO) – **Faktormi vážený rodový rozdiel v odmeňovaní** je vážený súčet priemerných/mediánových mzdových rozdielov v podskupinách (klastroch) ľudí; klastre sú vytvorené na základe faktorov s najväčším kompozitným efektom (napr. vek, vzdelanie, plný/kratší pracovný čas, súkromný/verejný sektor). SK = priemer 18%, medián 15,8 % (ILO 2019)

**Východiskový právny princíp: rovnaká mzda za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty
(Rímska zmluva 1957)**

Načo nám je rodovo rovné odmeňovanie



- Súčasť sociálnej spravodlivosti, nediskriminácie, práv žien
- Súčasť (príčina/dôsledok) komplexného problému rodových nerovností (často zužovaný problém na GPG)
- Cieľom je **ekonomická nezávislosť žien** ako podmienka rozhodovania o vlastnom živote a slobodného rozhodovania (dopad na rozhodovanie v rodine, nezávislosť od sociálneho systému, o počte detí a pod.)

Odstraňovanie rodových mzdových rozdielov prispieva k:

- Podporuje rodiny a znižuje chudobu detí (EU, 2013),
- Zmierňuje problém starnutia spoločnosti (EU, 2013),
- Využívanie kapacít a talentov (IMF, 2013),
- Prispieva k zamestnanosti žien a **redukuje celkové nerovnosti** (IMF, 2015),
- Ekonomická nezávislosť žien prispieva k rodinnému príjmu a zvyšovaniu investícií do detí
- Vyššie mzdy motivujú ženy dlhšie pracovať a využívať svoje schopnosti
- Výška mzdy žien má vplyv na distribúciu neplatenej práce v rodine (ILO, 2019)

Znižovanie rodových príjmových rozdielov **nemá byť dosahované znižovaním odmeňovania mužov**

Príklady chybných predpokladov a interpretácií



Tvrdenia	Fact check
Viac žien pracuje na kratší pracovný čas, tak musia zarábať menej ako muži	Práca na menej hodín/týždeň znamená, že by ste mali mať nižšiu mesačnú mzdu, a NIE nižšiu hodinovú mzdu
Ženy zarábajú menej, lebo si vyberajú/preferujú zamestnania s nižším platovým ohodnotením	Ženy zarábajú menej za hodinu ako muži aj v rovnakom zamestnaní, či už vo vysoko kvalifikovaných profesiách (lekár, zdravotná sestra) alebo v zamestnaniach vyžadujúcich si nižšiu kvalifikáciu (napr. predavač/ka). Rodový mzdový rozdiel existuje naprieč ekonomikou, vo všetkých odvetviach a takmer vo všetkých zamestnaniach
Ženy sú málo ambiciózne, majú nízke sebavedomie a nepýtajú si vyššie mzdy	Ženy reflektujú svoju znevýhodnenú pozíciu na trhu práce; Pri vyjednávaní vyššej mzdy často neuspejú (experimentálne štúdie, double standard)
Muži majú lepšie vzdelanie, preto by mali zarábať viac	Takmer 60% absolventiek terciárneho vzdelávania v EÚ sú dnes ženy
Rodové mzdové rozdiely sú na úrovni podniku spôsobované nevedomou predpojatosťou voči schopnostiam a kompetenciám žien	?
Rodový príjmový rozdiel je prirodzený, nedá sa s ním nič robiť	Máme evidenciu o tom, že sa dá vhodnými nástrojmi znižovať

Príklady nástrojov

- Zvyšovanie minimálnej mzdy
- Politiky transparentnosti
- Rodovo-senzitívne re-evaluačné systémy
- Opatrenia na work-life balance
- Kolektívne vyjednávanie/zmluvy

Dôležité pre tvorbu stratégií:

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov vznikajú celkovým systémom nastavenia miezd a zároveň aj rodovo-špecifickými postupmi uplatňovania tohto systému.

Najoptimálnejší mix politík na odstraňovanie rodových príjmových rozdielov sa bude vzhľadom na krajiny líšiť v závislosti od faktorov majúcich najsilnejší vplyv na rodový príjmový rozdiel v národnom kontexte.
(ILO, 2018)

Zvyšovanie minimálnej mzdy

- účinné pri znižovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v najnižších platových triedach
- podmienkou je, aby bola MM dobre nadizajnovaná a maximalizoval sa vplyv na znižovanie rodových príjmových rozdielov (nediskriminačné voči ženám)
 - nižšia úroveň MM v odvetviach alebo zamestnaniach, kde prevažujú ženy
 - vylúčením pre ženy dominantných povolání/odvetví z pokrytia MM (napr. PHS sektore)

Príklad **Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov a práce vo verejnom záujme v roku 2018 – celkové zvýšenie miezd o 21 %**

- Zmrazenie platov (2009 – 2013) vo verejnej sfére viedlo k prepadu najnižších platových taríf pod úroveň zvyšujúcej sa MM
- Napriek doplácaniu do výšky MM, nespravodlivé a neudržateľné odmeňovanie – verejné sektory s dominanciou žien
- Tlak KOZ a vyjednávanie viedlo k podpisu Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (úroveň MM 520 €, úprava tarifných tabuliek, zjednodušenie)
- Limity: nie ako rodový problém; nedostatočné finančné krytie; nebol dosiahnutý automat zvyšovania (opätovný prepád taríf pod úroveň MM)

Politiky transparentnosti



1. **Právo zamestnancov na získanie informácií o odmeňovaní** rozdelené podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto informácie by mali zahŕňať doplňujúce alebo pohyblivé zložky nad rámec stanoveného základného platu, ako sú platby v naturáliách a prémie.
2. **Podávanie správ o odmeňovaní** o priemernej odmene podľa kategórie zamestnancov alebo pozície rozdelenej podľa pohlavia (Správy o rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami)
3. **Vykonávanie auditov**, ktoré by obsahovali analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii zamestnancov alebo pozícii, analýzu použitého systému hodnotenia a klasifikácie pracovných miest a podrobné informácie o odmeňovaní a o rozdieloch v odmeňovaní z dôvodu pohlavia (Rodový audit)
4. Prijatie opatrení na zabezpečenie toho, aby sa o rovnakej odmene žien a mužov, vrátane auditov odmeňovania, **prediskutovalo na príslušných úrovniach kolektívneho vyjednávania so sociálnymi partnermi.**

European Commission (2014) COMMISSION RECOMMENDATION of 7.3.2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency; available at https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/c_2014_1405_en.pdf

- Odporúčanie transponované iba niektorými štátmi, a iba čiastočne (SK?)
- Povinné iba pre niektoré podniky, snaha rozšíriť na všetky sektory
- Vylúčenie niektorých relevantných kategórií zamestnancov/kýň z auditu (agentúrni zamestnanci, externí zamestnanci, vysoko postavení manažéri a pod)

Politiky transparentnosti

Skúsenosť z Rakúska:

- Implementovali iba čiastočne – správy o priemerných mzdách mužov a žien od roku 2014
- Iba pre súkromné spoločnosti s najmenej 150 zamestnancami
- Full-time equivalent pre všetky kategórie zamestnaní, vrátane počtu žien a mužov v jednotlivých kategóriách

Spolupráca odborových zväzov a príslušného ministerstva na vypracovaní postupu – návodu ako koncipovať správu

Pýtanie sa správnych otázok:

- **Sú ženy a muži zaraďovaní do pracovných kategórií rovnako?**
 - Je predchádzajúca pracovná skúsenosť rovnako hodnotená?
 - Zohľadňuje sa kvalifikácia u mužov a žien rovnako?
 - Majú muži a ženy rovný prístup k ďalšiemu vzdelávaniu?
- **Zarábajú muži a ženy na rovnakých pozíciách rovnakú mzdu?**
 - Sú nastavené kritériá na udeľovanie pohyblivých zložiek mzdy (odmeny, bonusy, prémie) transparentné a nediskriminačné?
 - Sú nadčasy preplácané pre všetkých zamestnancov?

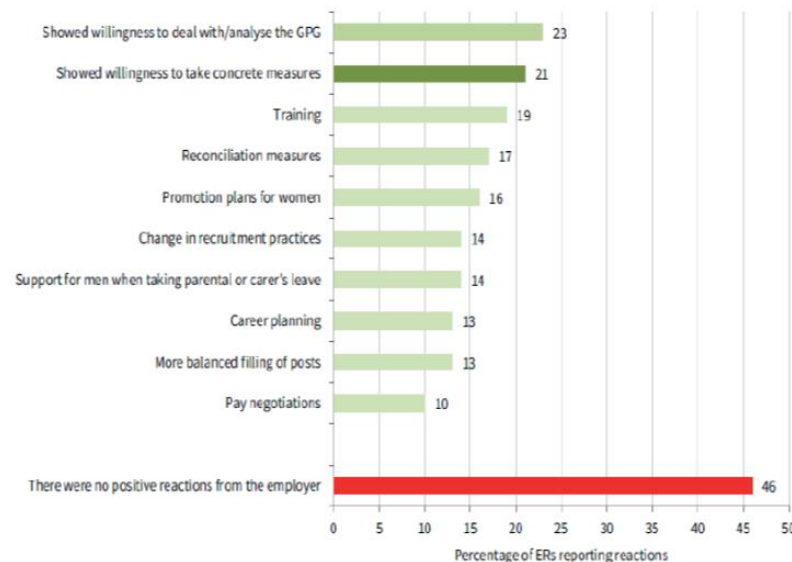
Evaluačný prieskum:

ženy zarábali menej ako muži na rovnakej pozícii (31% podnikov)

Limity:

- podniky spĺňajú iba minimálne záväzky
- Správy o rovnosti odmeňovania sú dobrým nástrojom, ale neprinášajú riešenia – nutnosť ďalších krokov

Reaction from the Austrian Employers following compilation of the pay report, as reported by employee representatives



Source: AK and ÖGB, 2014.

Rodovo neutrálne/senzitívne re-evaluačné systémy hodnoty práce



Princíp rodovej neutrality:

Práca a pracovné pozície dominantne zastávané ženami majú často odlišné požiadavky v porovnaní s požiadavkami na prácu vykonávanú mužmi, napr. vo vzťahu ku kvalifikácii, úsiliu, zodpovednosti a pracovných podmienok. Väčšinou sa takzvaná „práca vhodná pre ženy“ hodnotili na základe metód a kritérií určených pre mužmi vykonávané zamestnania. Takéto hodnotenie prispieva k platovej diskriminácii na základe pohlavia/rodu.

Príklady podhodnotenej kvalifikácie z dôvodu prisudzovania určitých zručností a schopností „prirodzenosti“ žien a vrodené osobné vlastnosti:

- Vytváranie pozitívnych medziľudských vzťahov
- Komunikačné zručnosti
- Jemná motorika
- Schopnosť empatie
- Starostlivosť o druhých

Opomínanie alebo iné hodnotenie rovnakých úkonov/náročnosti práce vykonávaných ženami v porovnaní s mužmi:

- Zdvíhanie malých detí (učiteľka predprimárneho vzdelávania) - fyzicky náročná práca
- Zdvíhanie a polohovanie pacientov – fyzicky náročná práca
- Práca a poradenstvo so neužívanými deťmi - emocionálne náročná práca
- Starostlivosť o ľudí/deti so zdravotným postihnutím - emocionálne náročná práca

Diskriminačné hodnotenie rizikovej práce:

- Sociálna práca v teréne – riziko napadnutia, nakazenia
- Styk so zákazníkmi – napadnutie, verbálna/fyzická agresia

Re-evaluácia práce a zamestnaní vykonávanej predominantne ženami Rodovo-senzitívna evaluácia zamestnania

Poučenie z krízového vývoja



Zlyhanie „tradičných“ odborových zväzov pri riešení miezd a podmienok žien viedlo k samostatnému organizovaniu sa žien (fragmentácia, **women protest culture**)

Pozoruhodnou črtou tohto obdobia úsporných opatrení boli akcie žien v celej Európe v profesijne segregovaných odvetviach, najmä v zdravotníctve a sociálnej starostlivosti, na ochranu svojich pracovných miest, platov a zlepšenie pracovných podmienok. Patria sem **aj aktivity v profesiách, pri ktorých sú štrajky postavené mimo zákon** a medzi pracovníčkami bez stabilného pracoviska (napr. sociálne pracovníčky), ktoré sa považujú za ťažko organizovateľné. V mnohých prípadoch nešlo však o akcie v zmysle GPG, ale o uznanie a spoločenskú hodnotu práce žien;

Pokusy o ustanovenie rovnakého odmeňovania žien a mužov v čase rozpočtových škrtov môžu viesť k „zníženiu“ platov mužov ako k „dorovnaníu“ platov žien;

Mzdové systémy založené na odpracovaných rokoch môžu posilňovať GPG, najmä v súvislosti so zmrazením platov mladších žien „uväznených“ na spodných platových triedach;

Kolektívne vyjednávanie o mzdách zamerané na najmenej platené zamestnania alebo odstránenie najnižšie platených platových tried môžu mať vplyv na GPG, ale môžu tiež spôsobiť „tlačenicu“ v spodnej časti rebríčka.

Prípadové štúdie poukazujú na snahu odborov zlepšovať štruktúry kolektívneho vyjednávania, ktoré však posilňujú rodovú segregáciu tým, že sa zamerali na vyjednávanie vyšších miezd v odvetviach s dominanciou žien a na nízkoopríjmové skupiny žien v danom odvetví.

Bibliografia



Jill Rubery and Mathew Johnson (2019). Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Working Paper. ILO 2019

Global Wage Report 2018/19, What lies behind gender pay gaps, International Labour Office, Geneva: ILO, 2018

ODPORÚČANIE KOMISIE, zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (Text s významom pre EHP) (2014/124/EÚ); <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

Veldam, A. (2017). Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, European Commission; http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_2133.pdf

Eurofound (2018), *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

GENDER-NEUTRAL JOB EVALUATION FOR EQUAL PAY: A STEP-BY-STEP GUIDE, International Labour Office, Geneva, ILO, 2008



CLOSING THE GAP

Princeton agrees to pay over \$1 million to female professors after federal review finds pay gaps

Published Wed, Oct 14 2020•1:36 PM EDT



Ďakujem za pozornosť!

www.celsi.sk

**CENTRAL
EUROPEAN
LABOUR
STUDIES
INSTITUTE**

CELSI