

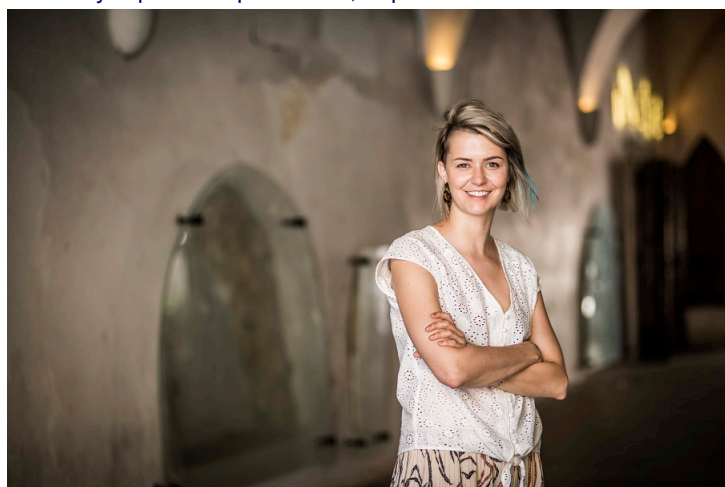
---

# Výše platu je tabu. I proto berou ženy o čtvrtinu méně než muži.

---

## Výše platu je tabu. I proto berou ženy v průměru o čtvrtinu méně než muži.

Studentka historické sociologie na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy Markéta Švarcová v rámci svého výzkumu zjišťuje, z jakých důvodů dostávají žena a muž na totožné pozici ve firmě odlišnou finanční odměnu. Při studiu historických pramenů přišla na to, že platová diskriminace na základě pohlaví zapustila své kořeny už v době komunismu.



### **Proč jste jako téma své disertační práce zvolila vyjednávání o mzdě?**

Nerovné platové podmínky považuji za velmi palčivý problém, velice relevantní a aktuální. Česká republika vychází z hlediska evropského srovnání po Estonsku jako druhá nejhorší. V rámci magisterského studia jsem byla na stáži v Sociologickém ústavu Akademie věd v oddělení Gender a sociologie, které se mimo jiné zabývá nerovnostmi na trhu práce. A platová nerovnost se promítala do většiny oblastí výzkumu. Rozdíly v oceňování mužů a žen byly tak markantní, že jsem se rozhodla do tématu ponořit víc.

<blockquote class="rightfloat"> <p>Ani obecně odpovědné firmy často problematiku rozdílného odměňování neřeší. Můj plán je realizovat třicet rozhovorů v každé z deseti společností soukromého sektoru se třemi osobami.</p> </blockquote>

### **Jak dlouho se projektu věnujete?**

Tři roky. Dosud jsem se zaměřovala na studium historických pramenů a teď začínám pronikat do současné praxe. Nicméně zkušenost s prací v terénu už mám díky tomu, že jsem se na ministerstvu práce a sociálních věcí podílela na projektu 22 % k rovnosti. Ze statistik totiž vyplývá, že ženy opravdu mají v průměru o dvaadvacet procent nižší platy než muži.

### **Jakým způsobem získáváte pro svůj výzkum kontakty – zdroje informací?**

Přes známé, od kolegyně a kolegů a také od neziskových organizací.

### **Nebudou tím vaše výsledky zkresleny? Společnosti spolupracující s neziskovkami jsou v platovém ohodnocování nejspíše osvěcenější.**

Toto riziko zde určitě je. Na druhou stranu ani obecně odpovědné firmy často problematiku rozdílného odměňování neřeší. Můj plán je realizovat třicet rozhovorů v každé z deseti společností soukromého sektoru se třemi osobami: s personalistou nebo někým, kdo rozhoduje o výši odměny, a pak také s mužem a ženou na stejné nebo srovnatelné pracovní pozici v rámci středního nebo vyššího managementu.



<blockquote class="leftfloat"> <p>Můj závěr je, že komunistická garnitura v podstatě vyvlastnila emancipační potenciál české společnosti.</p> </blockquote>

#### **Kolik rozhovorů už se vám podařilo realizovat?**

Dosud jsem dělala tři pilotní rozhovory, abych se v tématu zorientovala. Zatím mám příslibenou spolupráci se třemi firmami. Klíčové je získat povolení od personalisty/ky či někoho z vedení, abych u nich mohla výzkum realizovat.

#### **Daří se vám to?**

Přestože jim zaručuji anonymitu, je to nesmírně těžké. Stále mám na paměti, že jde o citlivé téma, které nikdo nechce otvírat. Na druhou stranu se jim nelze divit, nemám pro ně žádnou atraktivní nabídku. Proč by se měli chtít zapojit, za nějakým vědeckým účelem? Tudíž, i když to teď bude znít nevědecky, považuji relevantnost výzkumu v tuto chvíli za sekundární, protože je opravdu náročné někoho ochotného najít. Primárně potřebuji sesbírat data a poté budu v rámci analýzy řešit jejich validitu, kterou budu samozřejmě reflektovat v rámci interpretace.

#### **Co překvapivého jste během svého historického bádání zjistila?**

Pátrala jsem po tom, jakým způsobem instituce od padesátých let dvacátého století do doby ekonomické transformace v devadesátých letech pomocí legislativy, předpisů a důvodových zpráv ovlivňovaly debatu o nerovném odměňování. Můj závěr je, že komunistická garnitura v podstatě vyvlastnila emancipační potenciál české společnosti.



#### **Jak to? Vždyť v té době byly ženy prakticky nuceny pracovat i s malými dětmi – byl dostatek jeslí i školek.**

Tato vaše výpověď ukazuje, jak byla komunistická propaganda úspěšná. Přesně toho chtěli docílit. O ženskou emancipaci jim nešlo, ale schovali za ni své ekonomické snahy související s plánovaným hospodářstvím. Česká společnost tak měla dojem, že rovnosti již bylo dosaženo a nemusí se v tomto směru už nic dalšího podnikat. Toto mylné povědomí se promítá i do dnešních debat o genderu.

<blockquote class="rightfloat"> <p>Zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že je to žena, kdo odejde na rodičovskou dovolenou či zůstane s nemocným dítětem doma. Změna tohoto vnímání úzce souvisí s větším zapojením mužů do péče o děti.</p> </blockquote>

#### **Co se týká platové nerovnosti, byla patrná už tehdy?**

Rozhodně. Rozdíly v odměňování mužů a žen činily okolo třiceti procent.

#### **Jak to komunisté obhajovali?**

Na začátku padesátých let argumentovali tím, že předchozí kapitalistické uspořádání společnosti neumožňovalo ženám dostatečné vzdělávání, tudíž měly nižší kvalifikaci. Nicméně o třicet let později stoupl plat žen o pouhá 0,3 promile. Například v jedné třísetstránkové publikaci, která tehdy pojednávala o trhu práce, je tomuto fenoménu věnována necelá

jedna strana. Vysvětlení je pak psáno kurzivou pod čarou a tvrdí, že komunistická garnitura udělala pro narovnání finančního ohodnocení mužů a žen všechno, a pokud rozdíly přetrvávají, je to z důvodu selhání jednotlivců.

### **Nemohou si za dnešní nižší platy ženy trochu samy – jinými slovy neříkají si o méně peněz?**

Určitě je jedním z důvodů jejich nižší sebehodnocení. Ve společnosti také stále převládají stereotypy a zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že je to žena, kdo odejde na rodičovskou dovolenou či zůstane s nemocným dítětem doma.



### **Bohužel to tak většinou je, a chování zaměstnavatelů je vlastně logické. Nelze se jim divit, že dají přednost mužům.**

Rozumím tomu a jejich argumenty jsou do určité míry pochopitelné. Na druhou stranu podle mě vůbec nereflktují, že realita je barvitější. Ač je procento mužů odcházejících na rodičovskou dovolenou stále velmi nízké, pomalu stoupá. Dnes je už víc absolventek vysokých škol než mužů, takže i kvalifikace žen se zvyšuje a roste i jejich zaměstnanost.

### **Není to teď už spíše na mužích, aby se začali chovat jinak, a měnili tak očekávání zaměstnavatelů?**

Nepochybně. Reálná změna podmínek na pracovním trhu úzce souvisí s větším zapojením mužů do péče o děti. Rozdíly se začnou stírat a stereotypy vezmou za své.

### **Co se týká výše platů, přijde mi, že se do tohoto problému těžko proniká i proto, že jsou považovány za ryze soukromou věc a nemluví se o nich ani mezi přáteli.**

Je to tak. Existují různé kalkulačky, které mohou pomoci zorientovat se ve výši finančního ohodnocení v daném oboru. Ale nikdo vám přesně neřekne, o kolik byste si měli říct. Kultura platové transparentnosti v Česku neexistuje. Je to tabu. V rámci mých diskuzí se zaměstnavateli šlo o téma, přes které nejede vlak. Z jejich strany není ochota otevřeně mluvit o výši platů ve firmě.



### **Jak argumentují?**

Na začátku sice všichni tvrdí, že žádná platová nerovnost u nich neexistuje. Ale pokud by částky zveřejnili, vyvstala by prý mezi zaměstnanci vlna nevole, často zmiňované je téma závisti. Vůbec neřeší, že když přece odměňují spravedlivě, měli by být také schopni vysvětlit, proč má jeden ze zaměstnanců vyšší plat než druhý na stejné pozici.

<blockquote class="leftfloat"> <p>Stává se mi, že při pohovorech zaměstnavatelé plat sami vůbec nezmíní nebop nechávají debatu o něm až na konec. To jenom svědčí o tom, jak moc nepříjemné téma to pro ně je. </p> </blockquote>

### **Setkáváte se s tím i vy sama, když se ucházíte o místo?**

Ano, stává se mi, že při pohovorech zaměstnavatelé plat sami vůbec nezmíní. Detailně popíší, kolik dostanu stravenek, ale téma finančního ohodnocení, které považují za zásadní při rozhodování o přijetí či nepřijetí konkrétního místa, nechávají zásadně až na konec. To jenom svědčí o tom, jak moc nepříjemné téma to pro ně je.

### **Jak tedy při vyjednávání o výši odměny postupovat?**

Podívat se, na jaké úrovni se pohybují platy ve vašem oboru a kvalifikaci a nebát se říct si o částku klidně o několik tisíc vyšší, než jste si zjistila. Vedle maximální částky je také nutno stanovit si tu minimální, za niž budete v práci šťastná a budete ji ochotně dlouhodobě vykonávat. Pokud vám nabídnou o tři tisíce méně, a vy práci přesto přijmete, je jen

otázkou času, kdy vám ten rozdíl začne chybět. Budete mít pocit, že si zasloužíte vyšší plat a začnete si hledat jinou práci, kde vám ho dají.

Mgr. Markéta Švarcová vystudovala bakalářský program sociologie na Univerzitě Hradec Králové. Problematice genderu se začala intenzivně věnovat v rámci magisterského programu oboru historické sociologie na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Během studia absolvovala stáž v Sociologickém ústavu AV ČR, kde ji zaujala problematika nerovnosti na pracovním trhu, a rozhodla se psát na toto téma disertační práci. Třetím rokem pokračuje v doktorském programu na FHS UK a pracuje jako odborná pracovnice v Sociologickém ústavu AV ČR, kde se mimo jiné věnuje zkoumání situace podnikatelek na trhu práce.