

Rok 2027 narovná mzdy mezi muži a ženami. Některé firmy požadavky nové evropské regulace splňují už teď

24.4.2024 - | PROTEXT

Maximální rozdíl 5 %, objektivní kritéria hodnocení

Ačkoli Eurostat uvádí rozdíl ve mzdách mužů a žen (Gender Pay Gap) v ČR za rok 2022 necelých 18 %, z výsledků nejnovější analýzy portálu Platy.cz vyplývá daleko větší propast – alarmujících 28 %. Z jeho šetření je také zřejmé, že rozdíly v platovém ohodnocení narůstají s délkou pracovní zkušenosti. Ženy v ČR do jednoho roku praxe si v průměru přijdou na 20 % nižší měsíční plat než muži. Pro ženy s pracovní zkušeností mezi 6 až 10 lety je tento rozdíl dokonce 30 %, což v praxi znamená více než 20 tisíc korun měsíčně.

Chystaná regulace počítá s maximální hranicí pod 5 %. „Pokud rozdíl v mzdách pro jakoukoli kategorii zaměstnanců vykonávajících stejnou práci přesahuje 5 % a není vysvětlen objektivními faktory, budou zaměstnavatelé muset provést společnou revizi příčin rozdílů v odměňování se zástupci zaměstnanců a výsledky sdílet se zaměstnanci a příslušnými orgány,“ vysvětluje Petr Boldiš ze společnosti Mercer a pokračuje: „Systémy, které nabízíme, umožňují firmám efektivně splnit nové požadavky na reportování a zároveň získat cenné informace pro interní hodnocení odměňování.“ Podle něj by s přípravami firmy neměly otálet, úpravy budou pro mnoho firem časově náročné z hlediska sladění interních systémů a zajištění dostatečného rozpočtu pro napravení rozdílů.

Směrnice dále upřesňuje, že při hodnocení a porovnávání rovnocenné práce by zaměstnavatelé měli zohlednit objektivní kritéria jako vzdělání, profesní a školicí požadavky, dovednosti, úsilí a odpovědnost, vykonanou práci a charakter úkolu.

Identické odměňování? Legitimní požadavek

Povinné reportování čeká od června roku 2027 firmy s více než 250 zaměstnanci, které budou muset zprávu podávat každoročně. Od stejného roku musí reportovat jednou za tři roky také firmy se 150–249 zaměstnanci. Čas až do roku 2031 mají společnosti od 100 do 149 zaměstnanců.

„Ve všeobecnosti k dorovnání mezd přistupují zejména korporátní společnosti, které tento proces zažily již v zemích jejich původu, popřípadě ty firmy, pro které je equal pay interní hodnotou. Mezi sektory, kde se princip identického odměňování realizuje můžeme zmínit např. podnikové služby, retail, telekomunikace, bankovníctví, ale například i výrobu nebo logistiku, především u níže nebo středně kvalifikovaných pozic,“ uvádí Martin Malo, ředitel Grafton Recruitment.

Nadstandardní transparentnost a rovnost v IT a podnikových službách

Změnám šel i bez regulace naproti sektor IT a podnikových služeb, který ctí rovné odměňování a transparentnost. Podle šetření ABSL už dokonce 93 % firem využívá systém, který analyzuje mzdy podle kritérií směrnice. V otázce transparentnosti 15 % firem z tohoto oboru dokonce zvažuje, že bude zveřejňovat veškeré relevantní informace, 85 % jen ty, které si vyžádá regulace.

Pro zajištění spravedlivého odměňování je podle ředitelky jednoho z největších pražských center podnikových služeb SAP Services Ivety Chválové klíčové mít dobře nastavený systém a být transparentní. „V SAP využíváme naše vlastní řešení, díky kterému má 99,8 % zaměstnanců okamžitý

přístup k informaci o tom, jaký je rozsah mzdy na jejich pozici, s ohledem na jejich konkrétní úroveň seniority a region, ve kterém pracují. Naši lídři mají k dispozici podrobnou infrastrukturu, která eliminuje prostor pro subjektivní interpretaci dat nebo odměňování založené na dojmech a pocitech,“ upřesňuje Iveta Chválová.

Náskok mají také společnosti se sídlem v USA, protože mnoho z pravidel týkajících se rovnosti odměňování, která vstupují v platnost v EU, je již v těchto organizacích zavedeno. „V Pure Storage již transparentnost odměňování existuje, protože zveřejňujeme platové rozpětí našich zaměstnanců na jejich pozicích, což není místní standard. Hlavním způsobem, jak se na tuto novou legislativu připravujeme, je zajištění toho, aby naše stávající zásady pokrývaly všechny nové regulace EU, a jsme přesvědčeni, že to pro nás bude hladký přechod,“ vysvětluje Monika Krkošková, Senior HR Business Partner v Pure Storage.

Přístupy a nástroje, které sektor IT a podnikových služeb využívá, nabízí inspiraci pro ostatní odvětví a potvrzují, že transparentnost a rovnost jsou klíčovými hodnotami pro budoucnost pracovního trhu.

<https://www.ceskenoviny.cz/tiskove/zpravy/rok-2027-narovna-mzdy-mezi-muzi-a-zenami-nektere-firmy-pozadavky-nove-evropske-regulace-splnuji-uz-ted/2509882>