

České firmy odměňují férově. Skutečný problém nerovnosti je ve struktuře ekonomiky a kariérních cestách mužů a žen.

Comp&Ben Asociace! vítá transpozici směrnice o transparentním odměňování jako příležitost k věcné debatě o odměňování v Česku. Zároveň však upozorňuje, že **veřejně prezentovaná čísla o rozdílech mezi mzdami mužů a žen vytvářejí zkreslený obraz reality: skutečný rozdíl je do 5 %, nikoli 18,5 %** (aktuální číslo z Eurostatu).

Často citovaný 18,5% rozdíl v odměňování mužů a žen (tzv. neočištěný gender pay gap) porovnává pouze průměrné mzdy všech mužů a žen — bez ohledu na pozici, obor, zkušenosti nebo odpovědnost. Toto číslo neříká nic smysluplného o odměňování v ČR a rozhodně tedy nejde o systémovou diskriminaci mezi muži a ženami.

Analýza Comp&Ben Asociace!, vycházející z více než 50 000 reálných mezd v komerčních sektorech, ukazuje, že **při srovnání srovnatelných pozic je rozdíl v odměňování žen a mužů v Česku v komerčních sektorech na úrovni 3,4 %**, tedy na úrovni statistické odchylky, a žádná systémová diskriminace.

„V Česku muži i ženy dostávají v zásadě za stejnou práci stejnou odměnu. Firma může odměňovat spravedlivě, ale pokud má na vrcholu jednoho muže s vysokou mzdou, statistika vykáže výrazný gender pay gap. To ale neznamená, že firma odměňuje nespravedlivě,“ říká **Tomáš Jurčík**, ředitel **Comp&Ben Asociace!**, která sdružuje klíčové tuzemské zaměstnavatele a zabývá se analýzou mezd a systémy odměňování.

Veřejný sektor jako součást řešení

Značná část statistického neočištěného pay gapu souvisí s tím, že v odvětvích financovaných státem — školství, zdravotnictví, sociálních službách — pracují převážně ženy a mzdy zde dlouhodobě zaostávají za soukromým sektorem. Transparentní odměňování se tak týká celého trhu práce, nejen firem.

„Pokud by se podařilo posílit odměňování v těchto odvětvích, gender pay gap by se výrazně snížil — aniž by bylo nutné zasahovat do mzdové politiky soukromých firem, které na srovnatelných pozicích odměňují muže a ženy v zásadě srovnatelně,“ dodává Tomáš Jurčík.

Jak pay gap skutečně snížit

Směrnice přinese zaměstnancům lepší informovanost o tom, jak jsou mzdy nastavovány, a to je správný krok. Pro skutečné snížení pay gapu je ale zásadní rozlišovat mezi strukturální nerovnováhou a diskriminací — a podle toho nastavit i implementaci směrnice.

„Cestou vpřed je podporovat vstup žen do lépe placených profesí a na vyšší pozice a společně hledat způsob, jak posílit odměňování ve vybraných částech veřejného sektoru, kde dnes pracují převážně ženy,“ uzavírá Tomáš Jurčík, ředitel Comp&Ben Asociace, která sdružuje klíčové tuzemské zaměstnavatele a zabývá se analýzou mezd a systémy odměňování.

O Comp&Ben Asociaci!

Comp&Ben Asociace! vznikla ve spolupráci s **Vysokou školou ekonomickou v Praze (VŠE)**. Jedním ze zakladatelů je **profesor Ivan Nový**, který působil v letech 2014–2022 jako děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE. Z akademické obce se do asociace zapojil také profesor Jan Čadil, ekonom a rektor Unicorn Vysoká škola, působící také na Západočeské univerzitě v Plzni (ZČU), a dále též **profesor Jiří Hnilica**, současný děkan Podnikohospodářské fakulty VŠE. Mezi zakládající členy patří řada významných tuzemských zaměstnavatelů, například skupina PPF, Vodafone, Foxconn, Zentiva, PwC Česká republika, Siko, Makro, Notino, ČEZ, T-Mobile, Raiffeisen Bank, Hornbach, Mattoni, Aterra Group, Mercer, Miele, PM-tech, ORLEN Unipetrol, Unicorn Vysoká škola a Fakulta podnikohospodářská Vysoké školy ekonomické.

Kontakt pro média:

Jan Hlaváč, tiskový zástupce Comp&Ben Asociace

jan.hlavac@mediakom.cz

+420 777 076 760

<https://www.compenben.eu/>