

# ŽENY MAJÍ MÍSTO U VYJEDNÁVACÍHO STOLU

V celé Evropě ženy stále vydělávají v průměru za hodinu o 16% méně než muži<sup>1</sup>. Zaměstnankyně čelí strukturální diskriminaci jak v profesionálním, tak v osobním nastavení, což vede k menším platům, méně povýšením, mají Více práce na částečný úvazek a menší důchody při odchodu do penze.



**WOMEN TOGETHER AT WORK**

## Propast v odměňování se nezavře 54 let

Protože ženy v EU jsou placeny méně než muži, efektivně pracují zdarma od 4. listopadu<sup>2</sup>. Ačkoli propast se pomalu uzavírá, tempo změny je mrazivé: při současné míře, rozdíl v odměňování žen a mužů nezmizí v západní Evropě až do roku 2074<sup>3</sup>.

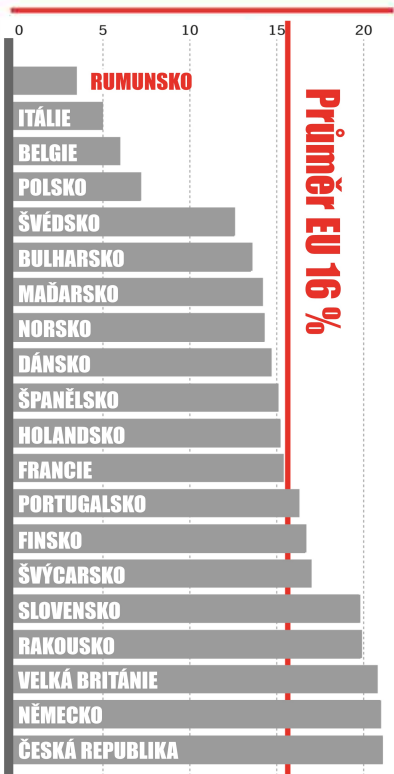
## Ženy pracují méně nebo vůbec kvůli povinnosti pečovat

Důvody této přetrvávající nerovnosti spočívají v historii zjevné diskriminace a přetrvávajícím očekáváním, že žena vykonává většinu neplacených domácích prací a stará se o děti. Zaměstnankyně budou s čtyřikrát větší pravděpodobností pracovat na částečný úvazek a méně pravděpodobně budou mít klasické zaměstnání. Během dotazování, 44 % žen uvedlo, že pracují na částečný úvazek z důvodů rodiny nebo péče a další, které nepracují uvedly stejné důvody, proč zaměstnání nehledají<sup>4</sup>.

## Odbory dosahují skutečné rovnosti

Odbory již dlouho bojují za rovná práva žen na pracovišti. Mezinárodní den žen, který se koná každoročně 8. března, začal jako den aktivit zaměstnanců před více než stoletím. Dnes odbory bojují za rovné mzdy a lepší práva pro ženy. Dosahují dohod se zaměstnavateli, které chrání před diskriminací,

## Rozdíl v odměňování mužů a žen v neupravené formě. Eurostat leden 2020



zejména v souvislosti s těhotenstvím a péčí o děti, kde odbory usilují o skutečnou rovnost.

## Rakousko

Rozdíl v odměňování žen a mužů je nad průměrem EU na 19,9 %. Z tohoto důvodu si odbory stanovily prioritu, vyjednat dohody uzavírající rozdíly v odměňování mezi muži a ženami.

Ženy stále představují nepřiměřený počet nízko placených pracovníků. Odborový svaz PRO-GE stanovil minimální mzdu v roce 2019 ve výši 1 500 EUR/měsícně, se zvýšením na 1700 EUR/měsícně v roce 2020. Tato strategie již přinesla ovoce, kdy byla dohodnuta minimální mzda ve výši 2 000 EUR měsíčně odvětví kovů, průmyslu a těžby. Zaměřením se na zvyšování platů nejnichdších zaměstnanců rakouské odbory uzavírají propast v odměňování a vkládají tak peníze do kapes žen.

Odbory také uzavřely dohody, které umožňují pracovníkům na nočních směnách přechod na denní práci, pokud mají děti do dvanácti let, pro které nemohou získat péči.

## Česká republika

Průměrná mzda žen pracujících v kovoprůmyslu pokrytých kolektivní smlouvou je o 17 % vyšší než u žen majících individuální kontrakty. Podniky, které podepsaly kolektivní smlouvy mají rovněž nižší rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami.

V automobilovém průmyslu jsou údaje ještě více překvapivé: ženy v podnicích mající kolektivní smlouvu jsou placeny o 35 % více, než ve firmách bez ní. To znamená, že ženy pokryté kolektivními smlouvami v průměru vydělávají ročně víc o 4,520€. Ženy pracující v automobilovém průmyslu pracují rovněž o čtyři hodiny méně, pokud jsou pokryty kolektivní smlouvou. To je ekvivalentní týdnu volna navíc ročně.

## Dánsko

V Dánsku celo-průmyslová dohoda pokrývající průmyslové sektory poskytuje čtyři týdny těhotenské dovolené, než se dítě narodí a čtrnáct týdnů mateřské dovolené s plnou výplatou po narození dítěte. Pracovníci mají nárok na třináct týdnů další rodičovské dovolené, kterou lze rozdělit mezi oba rodiče. Aby mohli využívat celý objem, musí si oba rodiče vzít dovolenou. To vybízí otce, aby si také brali volno.

Dohoda také zaručuje rovné odměňování mužů a žen, zakazuje diskriminaci v důsledku těhotenství a obsahuje robustní opatření a postupy pro napadení případů diskriminace. Dále uznává, že může dojít k nepřímé diskriminaci žen, díky opatřením, která i když ne záměrně zachází s ženami rozdílně.

## Belgie

Dohoda v ropném odvětví přiznává nebiologickým rodičům stejná práva jako rodičům biologickým. To je zvláštní výhoda pro páry LGBT +: například nebiologická matka dítěte v lesbickém páru dostává stejnou rodičovskou dovolenou jako biologická matka.

Tam, kde nastávající matky nejsou schopny práce z důvodu těhotenství, je jejich mzda zaručena ve výši 90 % jejich platu.

Díky kolektivní smlouvě v chemickém odvětví, pokud zaměstnankyně musí převzít jinou roli, protože je těhotná, je plat udržován na stejné úrovni. Při návratu z mateřské dovolené musí být zaměstnankyně vrácena do předchozího zaměstnání nebo jí musí být přidělena ekvivalentní role.



<sup>1</sup> <http://bit.ly/39ntzDE> <sup>2</sup> <https://www.equalpayday.be/europa/> <sup>3</sup> <http://bit.ly/2viMr8k> <sup>4</sup> <http://bit.ly/20FQz9e>