

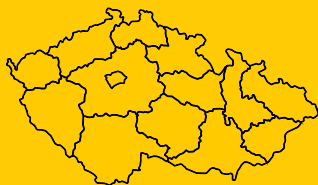
30 auditů rovného a transparentního odměňování

Jak jsou na tom auditované společnosti?

V rámci spolupráce se zástupkyněmi projektu **Rovná odměna** Ministerstva práce a sociálních věcí realizovala společnost EY **30 auditů** odměňování napříč **všemi kraji České republiky**. Audity pokryly sektor průmyslu, IT, financí, zdravotnictví, vzdělávání i veřejný sektor.

Kdo byl součástí vzorku?

30 zaměstnavatelů
z 14 krajů



Odvětví

- 14 průmyslových společností
- 4 organizace z obchodu a služeb
- 4 organizace z financí a pojišťovnictví
- 3 společnosti v oboru IT/ICT
- 3 organizace ze zdravotnictví a sociální oblasti
- 2 organizace ze vzdělávání a výzkumu

Velikost organizací

11
zaměstnavatelů



100–250
zaměstnankyň
a zaměstnanců

15
zaměstnavatelů



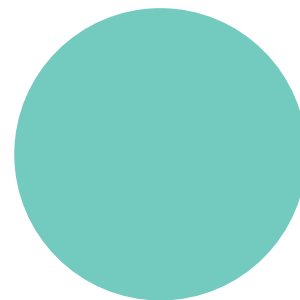
250–1000
zaměstnankyň
a zaměstnanců

3
zaměstnavatelé



1000–3 500
zaměstnankyň
a zaměstnanců

1
zaměstnavatel



více než 3 500
zaměstnankyň
a zaměstnanců



Financováno
Evropskou unií

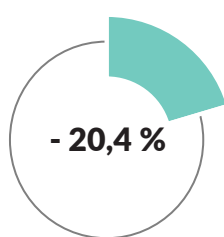


Ministerstvo
práce a sociálních věcí

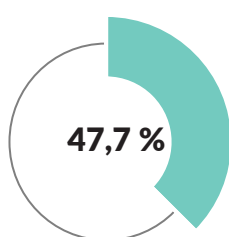


ROVNÁ ODMĚNA

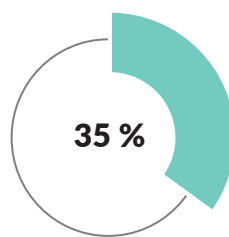
Gender pay gap (GPG) u auditovaných zaměstnavatelů



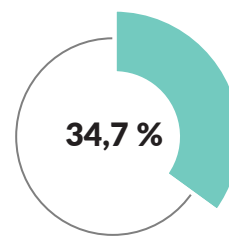
Nejnižší
neočištěný GPG
(ve prospěch žen)



Nejvyšší
neočištěný GPG
(v neprospěch žen)



auditovaných zaměstnavatelů
splnilo podle analýzy LOGIB
hranici 5 % GPG



Největší rozdíl
mezi neočištěným
a očištěným GPG



Kde je prostor pro zlepšení?

- Neexistence nebo slabá pravidla pro stanovení nástupních mezd
- Vysoká váha individuálních manažerských rozhodnutí o výši mezd
- Nedostatečná komunikace pravidel odměňování směrem k zaměstnaným
- Roztříštěná a obtížně dohledatelná dokumentace
- Nejasná pravidla kariérního růstu a povyšování
- Rozdílný přístup k různým skupinám zaměstnaných (např. výroba vs. administrativa)

Co z auditů plyne nejen pro auditované organizace?

- Neexistuje přímá vazba mezi velikostí firmy a kvalitou systému odměňování. Současně na základě získaných výsledků není možné plošně tvrdit, že společnosti z veřejné sféry mají (např. kvůli platovým tabulkám) plošně nižší GPG oproti těm ze soukromé sféry.
- Menší organizace častěji bojují s neformalizovanými procesy a nekonzistentním přístupem a rozhodnutími vedení.
- Větší organizace mají robustnější systémy, ale zároveň více historických výjimek a složitější správu odměňování.
- Ve výrobních firmách dominují témata příplatků, směnnosti a rozdílů mezi výrobními a THP pozicemi.
- V IT, financích a službách se častěji řeší bonusové systémy a jejich férovost, kariérní mapy, tržní benchmarky a individuální vyjednávání.

Hlavní závěr

Gender pay gap je důležitý indikátor, ale sám o sobě nevypovídá o kvalitě systému odměňování. Rozhodující je, zda zaměstnavatel dokáže transparentně vysvětlit, proč lidé na srovnatelných pozicích dostávají právě takovou odměnu, jakou dostávají.

Právě v tom bude pro řadu organizací představovat směrnice EU 2023/970 větší výzvu než samotný výpočet GPG.