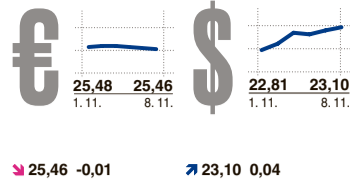


## Ekonomika



PALIVA		včera	před tyd.
Pramen: Burzy, CCS, Patria			
Benzin	32,21	32,23	32,23
Nafta	31,81	31,81	31,81

BURZY		index	změna%
Nikkei 225	23 391,87		0,26
Hang Seng	27 627,00		-0,79
FTSE 100	7 359,38		-0,63
DAX	13 228,56		-0,46
CAC 40	5 889,70		-0,02
WIG 20	2 255,46		-0,74

## Nejlevnější jídlo v Unii mají Rumuni, Češi jsou pátí

Potraviny jsou v Česku páté nejlevnější ze všech zemí Evropské unie. Přesto je u nás jídlo po bydlení druhou největší položkou spotřebních výdajů. Průměrný Čech za rok projí a propije 54,1 tisíce korun. Dle průzkumů jde o mnohonásobně vyšší podíl z příjmu než v jiných členských státech.

Za běžné nákupy potravin do domácnosti podle portálu datové žurnalistiky Evropa v datech utratí průměrný Čech za rok 35 100 korun. Přes 15 tisíc ročně nechá v restauracích a za 3 800 korun si pořídí nealkoholické nápoje. To dohromady činí přibližně 14,5 procenta jeho spotřebních výdajů.

Britové přitom za jídlo utratí pouhých 7,1 procenta výdajů, přestože jsou potraviny ve Spojeném království drahší. V rámci regionu jsou na tom však Češi ještě dobře.

„Z visegrádských zemí utratí podle údajů Eurostatu za potraviny více než Češi všichni ostatní členové, tedy Slováci, Poláci i Maďaři,“ uvádí Adéla Denková z projektu Evropa v datech.

Z dat vyplývá, že čím chudší je země, tím více utrácejí její obyvatelé měsíčně za jídlo. „To, že chudší lidé dají větší část svých příjmů na potraviny, vidíme po celém světě,“ říká David Navrátil, hlavní ekonom České spořitelny. „Lidé řeší primár-

**54** tisíc korun projí a propije za rok průměrný Čech podle projektu Evropa v datech.

ně nezbytné výdaje, potřebují se nasytit a někde bydlet. Na kulturu, restaurace nebo dovolené jim pak už nezbyvá moc peněz,“ dodává.

Největší část příjmů utrácejí za jídlo v Unii Rumuni, 36,4 procenta. Tamní ceny potravin a nealkoholických nápojů jsou přitom z celé EU nejnižší. Druhou nejnižší cenovou hladinu potravin má Polsko, třetí je Bulharsko.

Cena tuzemských potravin dosahuje v poměru k EU 84 procent. Dražší jídlo než Češi mají například Chorvaté, cenový index tam činí 97,4 procenta. Více za potraviny zaplatí i Italové (111 procent) nebo Rakusané (125 procent). Nejdražší potraviny má v rámci EU Dánsko se 130 procenty. – **Anna Koucká**

## Turismus

## Do země přijelo letos už přes 17 milionů turistů

Počet hostů, kteří se v letošní hlavní turistické sezoně ubytovali v Česku, stoupl meziročně o 2,6 procenta na 17,3 milionu. Převažovali mezi nimi domácí turisté. Ze zahraničních zemí přijelo tradičně nejvíce Němců, následovali Poláci, kteří z druhého místa sesadili Slováky, a ubyto Číňanů a Britů. Z cestovního ruchu nejvíce těží Praha. Od začátku roku do konce září se v Česku ubytovalo 17,3 milionu lidí, což překonalo celoroční návštěvnost roku 2015. (ČTK)

## Finance

## PPF upsala nové pětileté dluhopisy

Investiční skupina PPF upsala prostřednictvím dceřiné firmy PPF Arena I pětileté dluhopisy za 500 milionů eur, v přepočtu asi 12,75 miliardy korun. Získané peníze použije PPF Arena I, která sdružuje telekomunikační investiční skupiny, k částečnému refinancování úvěru. (ČTK)

# Šabatová chce mluvit o mzdách, firmy ne

**Zaměstnanci mají možnost se ozvat, pokud nejsou spokojeni s výdělkem, tvrdí firmy. Zveřejnění prý není nutné.**

**Martin Petříček**  
redaktor MF DNES



Když dva dělají totéž, nemusí za to dostat stejné peníze. A to i když pracují ve stejné firmě. V Česku navíc stále panují rozdíly mezi výděly mužů a žen na stejných pozicích, které se v posledních letech nijak výrazně nesnižují.

Obecně platí, že s vyšším vzděláním se rozdíly prohlubují. Částečně je to kvůli tomu, že muži častěji zastávají významnější pozice ve firmách, což průměrná čísla zkrusluje. Ombudsmanka Anna Šabatová však předpokládá, že ke spravedlivějšímu odměňování by mohla při-

spět větší otevřenost firem ohledně výše mezd.

Zjednodušeně řečeno, zaměstnanci mají mít právo zjistit, kolik berou jejich kolegové na stejných pozicích.

Šabatová představila několik dalších podnětů, jak situaci zlepšit. Navrhuje například, aby zaměstnavatel nemohl zakazovat pracovníkům mluvit o své mzdě nebo aby se v pracovních inzerátech povinně uváděla výše odměny.

Firmy by také měly mít povinnost uvést průměrnou odměnu žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci. Větší společnosti by pak rozdíly měly pravidelně zveřejňovat, jinak by se nemohly ucházet o veřejné zakázky.

„Transparentnost v odměňování nespočívá v zavedení absolutní rovnosti. Podstatné je, že zaměstnavatel nečiní mezi zaměstnanci nedůvodné rozdíly, tedy například nedává vyšší odměny mužům, protože je tradičně vnímá jako živitele rodin,“ říká Šabatová. Snaží se přesvědčit poslance, aby vyzvali vládu k posouzení návrhů. Měla by zvážit jejich zařazení do svého legislativního plánu. Sněmovní petiční výbor už na doporučení kývl.

Podle průzkumu, který provedla Hospodářská komora a jehož výsledky má MF DNES k dispozici, se však zhruba polovina firem bojí, že by přístup k informacím o mzdách jiných zaměstnanců mohl zhoršit atmosféru na pracovišti. Byť by údaje byly anonymní a zprůměrované.

Firmy mají také obavy z toho, že

by šéfové nedokázali vysvětlit rozdíly, i když by důvody pro ně byly legitimní. A obávají se i zvýšené administrativy, která by byla se zavedením podobných opatření spojena.

### Firmy chtějí klid na práci

„Firmy mají obavy, protože ‚klid na pracovišti‘ je pro ně zřejmě významnou hodnotou. Transparentnost má své meze a končí tam, kde začíná právo na soukromí,“ říká ředitel odboru legislativy, práva a analýz Hospodářské komory Ladislav Minčíč.

Šéfové firem v anketě argumentovali rovněž tím, že obsah práce se i u stejné nazvané práce může výrazně lišit nebo že zaměstnanci mají vždy možnost se ozvat, pokud nejsou spokojeni se svým výdělkem.

Veřejná ochránkyně práv ale namítá, že zaměstnavatel nemá důvod bát se zhoršení vztahů na pracovišti, pokud postupuje transparentně a férově. „Naopak, transparentnost zamezí různým spekulacím mezi zaměstnanci. Všichni budou mít jasno, jak je systém odměňování nastaven a podle jakých kritérií je pracovní výkon hodnocen,“ tvrdí Šabatová.

S tím souhlasí i vedoucí oddělení gender a sociologie v Sociologickém ústavu Akademie věd ČR Alena Křížková. „Pokud by byly pouze zveřejněny průměrné mzdy na jednotlivých pozicích podle pohlaví na konkrétním pracovišti a ukázaly by se tam významné rozdíly, může to vyvolat rozhořčení těch znevý-

hodněných. A to právě zejména v situaci, kdy není zcela jasné, podle jakých pravidel odměňování funguje,“ říká.

Firmy by podle ní měly co nejvíce zprůhlednit pravidla, na jejichž základě jsou zaměstnanci zařazováni do konkrétních mzdových pásem. A hlavně pravidla, jakým způsobem jsou přidělovány odměny, tedy nenárokové složky mezd, a další benefity.

Komora podle Minčíče souhlasí s návrhem ombudsmanky, aby zaměstnavatel svému zaměstnanci, který má podezření, že je diskriminován, poskytl agregované zprůměrované odměny žen a mužů vykonávajících stejnou práci u nich ve firmě. „Trváme ale na tom, aby nárok na takovou informaci měli pouze zaměstnanci dané firmy nebo odborová organizace ve firmě, a nikoliv veřejnost,“ říká Minčíč.

### Pozor na konkurenci

Minčíč přitom nesouhlasí s tím, aby se zákonem plošně zakázala možnost stanovit mlčenlivost ohledně mezd. Například u vysoce postavených manažerů může být z konkurenčního hlediska vhodné, aby o výši své mzdy nemluvíli. S tím, aby se už v inzerátech objevovala vždy výše nabízené mzdy, souhlasí komora jen částečně. Firmám by měl zůstat manévrovací prostor.

Rada firem se problematice spravedlivějšího přístupu ke mzdám věnuje už mnoho let. Jde obvykle o společnosti se zahraničními vlastnky, jako je Vodafone či Nestlé. Po-

užívají vlastní celosvětové nástroje na měření rovnosti mezd, mzdy mezi muži a ženami jsou u nich víceméně na stejné úrovni.

K větší transparentnosti mají blízko také firmy z oboru informačních technologií. Například firma Etnetera začala před osmi lety zavádět koncept svobodné firmy, jehož součástí se stal i princip otevřených mezd. „V první fázi jsme si otevřeně rozdělovali roční podíl ze zisku, časem jsme postupně otevřeli i mzdy. Otevřené mzdy přispívají k větší transparentnosti v celé společnosti,“ uvádí šéf firmy Martin Palička.

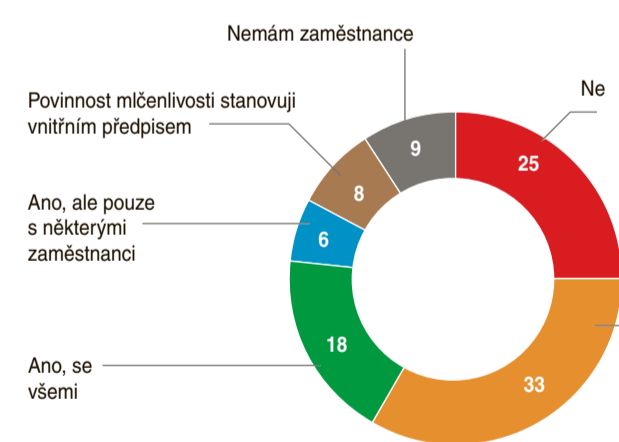
„Pokud má zaměstnanec dojem, že jeho mzda má být v porovnání s ostatními na vyšší úrovni, je v pořádku, že to se svým nadřízeným probere. Samozřejmě si uvědomujeme, že ‚absolutní spravedlnost‘ neexistuje, ale snažíme se ke všem přistupovat otevřeně a transparentně,“ dodává Palička.

Podle Křížkové mají genderové rozdíly v odměňování mnoho příčin. Je proto třeba kombinovat různé metody, aby byly eliminovány. Jednu z možností nabízí například nový nástroj, který pod názvem Logib připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí. Ten vypočítá, zda a jak velký rozdíl v odměňování podle pohlaví existuje, a také, jaké faktory a nakolik v tom hrají roli.

„Na ta slabá místa je pak možné se zaměřit,“ říká Křížková. Právě kancelář ombudsmanky nástroj již otestovala. Rozdíl v odměňování činil 1,6 procenta, což je statisticky zanedbatelné.

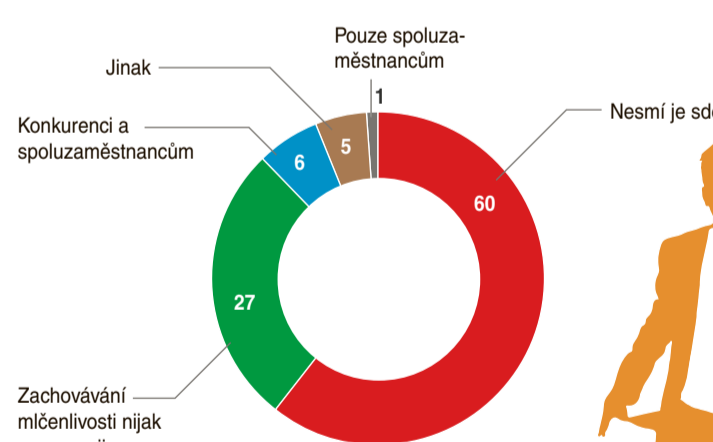
## Firmy a větší transparentnost v odměňování

Vyžadujete, aby se vaši zaměstnanci smluvně zavázali, že pomlčí o výši své odměny? (v % respondentů)

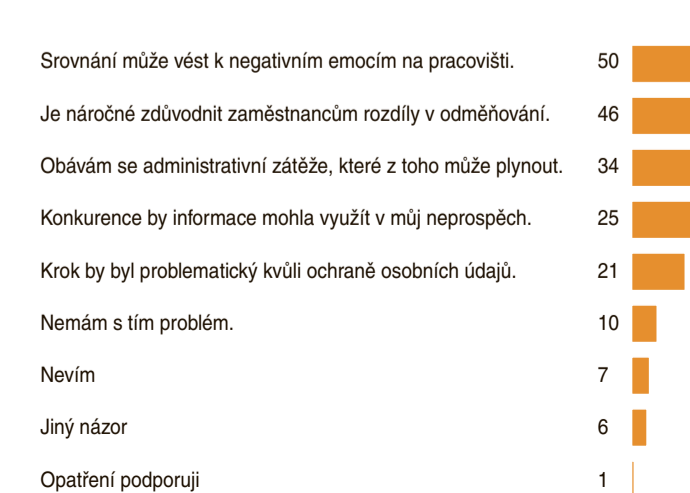


Ne, ale se zaměstnanci sjednávám obecnou povinnost zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu povolání, kam dle mého patří i výše odměny.

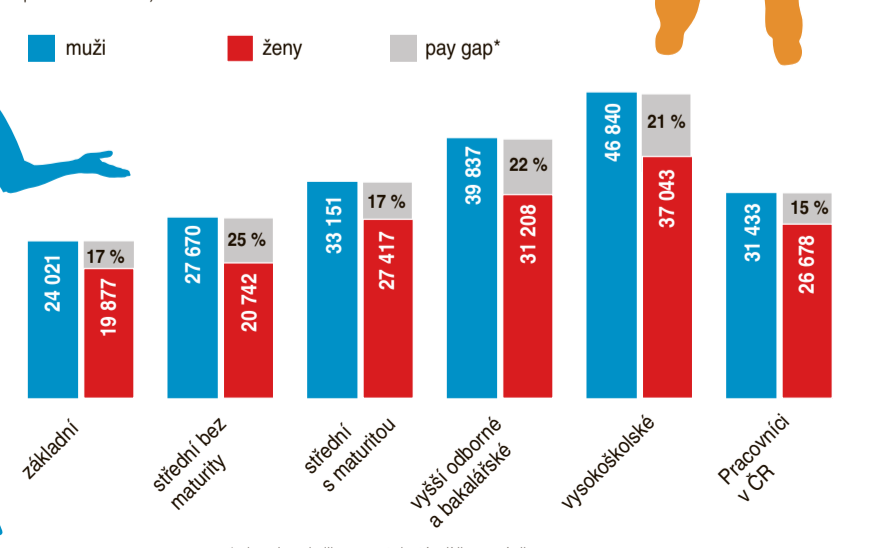
Jak vymezujete okruh osob, jimž zaměstnanec nesmí sdělit informace o své odměně? (v % respondentů)



Jak se stavíte k tomu, aby měli zaměstnanci přístup k anonymizovaným informacím o výši odměny jiných zaměstnanců na daném pracovišti? (v % respondentů)



Kolik vydělávají muži a ženy v Česku (medián v Kč; střední hodnota, polovina zaměstnanců bere více, polovina méně)



\* ukazuje, o kolik procent dostávají ženy méně  
Pozn.: údaje za rok 2018 Pramen: ČSU; Anketa Hospodářské komory, říjen 2019, 234 respondentů