



↓ JSME ZA FÉROVÉ PLATY

Proč kolega bere víc, potřebujeme vysvětlit

Není to jen o závisti, jak mnozí mohou problematiku nerovnosti platů jednoduše vysvětlovat. Nevadí nám, že kolega bere víc, pokud se nám to fáděně a transparentně vysvětlí. Pokud ale vysvětlení chybí, naše demotivace nezná mezí. Nad tématem platových tabu jsme se zamýšleli s psycholožkou Evou Höschlovou.

Je podle vás pravda, že dnešní mladá generace pracuje od rána do večera?

Nemyslím si, že by všichni mladí lidé byli v práci od rána do večera, respektive více než kdy předtím. Z určitého pohledu mají naopak lidé v dnešní době daleko více volného času a velmi pravděpodobně se tento podíl bude ještě zvyšovat. Co vnímám jako vážnější problém, je stírání hranice mezi tím, kdy člověk pracuje a kdy ne. Výhoda práce z domova a větší pracovní flexibilita díky moderním technologiím s sebou nese i svá rizika. Řada lidí je na telefonu téměř neustále, a pokud na něm mají i pracovní e-mail, práce jim vstupuje do života téměř nepřetržitě. A to může být velmi stresující. Ne každý s tím umí zacházet.

Přestože většina z nás se tedy očividně práce nebojí, stejně často nemáme ani na vlastní bydlení. Co to v nás vzbuzuje?

Pokud jde o vlastní bydlení, je to pro spoustu nejen mladých lidí životní meta, potvrzení samostatnosti a soběstačnosti. Doba, po jakou musíme pracovat, abychom vlastní bydlení pořídili, je ovšem pro většinu z nás téměř rovná délce našeho aktivního pracovního života. Když si ve třiceti vezmete hypotéku na třicet let, skončíte s jejím splácením v šedesáti, což už je téměř důchodový věk. Je to určitě velmi stresující a lidé se s tím vyrovnávají různě. Někdo zůstává v podnájmu, minimálně do doby, kdy si bude jistý, kde a jak chce

žít, někomu stačí velmi skromné podmínky k životu. Často se poslední dobou hovoří o minimalismu jakožto životním stylu. Stále je zde ale hodně velká skupina lidí, které se stane, že nastaví splátky hypotéky a celkový svůj životní standard tak vysoko, že do značné míry přijde o osobní svobodu. Tito lidé nevytvářejí rezervy a nakonec se natolik bojí přijít o práci, že se pak snadno stávají ovladatelnými. A často to vede k různým psychickým potížím.

Většina vysokoškoláků (podle naší poslední online ankety) považuje platové tabu za přezíté a preferovala by o platech otevřeně hovořit. Myslíte si, že je to typický rys naší generace?

Vysokoškoláci z větších měst dnes mají skutečně k penězům daleko otevřenější vztah než jejich rodiče. Nemají problém si o peníze říct, nestydí se za to, že vydělávají. Současně pro ně ale peníze už zdaleka nejsou jediným měřítkem úspěchu, svou práci volí také podle toho, v jakém prostředí a s jakými lidmi pracují, zda se mohou rozvíjet, zda dělají smysluplnou práci, zda mají prostor pro jiné aktivity. Peníze jako takové jsou pro ně menší tabu a tím pádem i platy samotné.

Kromě toho je transparentnost daleko výraznější hodnotou této generace, mimo jiné i proto, že s příchodem sociálních sítí už řadu prohrěšků firmy jen tak neutulají, a to jak ve vztahu k zákazníkům, tak ve vztahu ke svým zaměstnancům.

 Vypĺňujte a podelelektronicky

**PLATY JSOU
JEDNÍM
Z NEJVĚTŠÍCH
TABU DNEŠKA,
MNOHDY VĚTŠÍM
NEŽ SEXUÁLNÍ
ORIENTACE ČI
NÁBOŽENSKÉ
VYZNÁNÍ**



NESROVNÁVÁME SE S TĚMI, KDO MAJÍ MĚNĚ. SPÍŠE ŘEŠÍME. PROČ NEMÁME VÍCE

Většina studentů v anketě také uváděla, že kdyby zjistili, že s nimi šéf nejedná fér nebo třeba že kolega na stejné pozici bere víc, byl by to pro ně velmi silný důvod ke změně práce. Proč myslíte, že jim zrovna toto vadí nejvíc?

Téma férovosti je jednou z nejdůležitějších oblastí, kterými se poslední dobou ekonomická psychologie a behaviorální ekonomie zabývají. Dříve panovala mezi ekonomy domněnka, že to hlavní pro lidské rozhodování je vlastní zisk, maximalizace vlastního užitku. Experimenty pracující s konceptem férovosti ale ukazují něco jiného.

V teorii her je typickým příkladem hra na ultimátum. Ve dvojicích se rozděluje určitý obnos peněz, který si účastníci mohou odnést. Jeden z nich, tzv. proposer má za úkol danou sumu rozdělit mezi sebe a kolegu, ten pak má možnost takové rozdělení buď přijmout, nebo zamítnout (tzv. responder). Pokud přijme, peníze si oba odnesou, pokud odmítne, neodnese si nic ani jeden z nich. Z čistě ekonomického hlediska by pro respondera bylo výhodnější přijmout, cokoliv mu proposer dá, protože cokoliv je lepší než nic. Lidé ale situaci nevnímají pouze z pohledu vlastního zisku, ale také z pohledu férovosti. Experimenty opakovaně prokázaly,

že drtivá většina lidí si raději nevezme nic, než aby se spokojila s méně než třetinou celkové částky. A radě lidí nepřipadá férově cokoliv jiného než polovina. Vnímání férovosti máme v sobě silně zakořeněné a jsme ochotni řadu věcí obětovat, abychom na neférovost poukázali.

Takže nejde jen čistě o závist?

Není to vždy jen čistá závist, co způsobuje, že lidé těžko nesou výši platu jiných lidí. Rozdílné výdělky ve většině případů nejsou překážkou, pokud jde o produktivitu práce či spokojenost zaměstnanců. Platí to ovšem pouze za předpokladu, že je důvod rozdílnosti transparentní a férový. Jinak řečeno lidem nevadí, že jejich kolega či šéf vydělává víc, pokud to ovšem odpovídá tomu, že je výkonnější či že musí nést větší zodpovědnost. Problém to začne být tehdy, když rozdíl v penězích, které si lidé nosí domů, nedokážete vysvětlit. To je pak jedno z nejvíce demotivujících zjištění.

Dokážeme ale vůbec správně posoudit, zda je plat kolegy přiměřený?

To je právě velmi zrádné. V našem usuzování děláme celou řadu chyb a ne vždy jsme schopni výkon druhých lidí posoudit objektivně. Jako příklad může posloužit tzv. availability bias neboli chyba úsudku založená na odlišné dostupnosti některých informací, které mezi sebou porovnáváme. Pokud necháte lidi v týmu hodnotit, z kolika procent se oni sami podíleli na dosažení skupinového cíle, většina lidí bude takové procento nadhodnocovat proti tomu, co mu průměrně přidělí jeho kolegové. Naše pracovní úsilí, přesčas a oběti učiněné pro naši práci se nám vybavují snáze, než ty našich kolegů. Proto bychom měli být opatrní v tom, jak lidé vnímají férovost odměňování. Není překvapením, že největším problémem jsou platové nerovnosti u menších, homogenních týmů, kdy výkonu nelze dosáhnout individuálně, ale pouze pomocí vzájemné spolupráce.

Jaký psychologický dopad na nás má, že si vyděláváme za stejnou práci méně než lidé v zahraničí?

V prvé řadě záleží na tom, jaké zahraničí máte na mysli. V drtivé většině zemí světa lidé vydělávají za stejnou práci méně než my. Je pouze několik zemí, kde se za podobnou práci vydělává více. To je ale poměrně častý jev, že se málokdy srovnáváme s těmi, kdo mají méně, spíše řešíme, proč nemáme více. Ale pokusím se odpovědět ještě obecněji.

Existuje celá řada srovnávacích studií, které se zabývají tím, jak jsou lidé různých států spokojeni či šťastní a jakou to má souvislost s jejich příjmy.

Je pravda, že lidé z vyspělých zemí s vyšším životním standardem jsou šťastnější než lidé z rozvojových zemí. Současně se ale například v USA míra celkového štěstí příliš nemění už po desítky let, přitom životní úroveň během nich vzrostla. Spíše než o absolutním blahobytu je to tedy o referenčním rámci neboli s kým se srovnáváme. Důležité je navíc dodat, že lidé jinak hodnotí svou celkovou spokojenost neboli to, jak jsou šťastní ve svém životě, a to, jak intenzivně štěstí prožívají v průběhu dne, týdne či měsíce. Pokud se lidí ptáte, jak jsou celkově šťastní, bude vám vycházet, že ti bohatší jsou šťastnější. Pokud se budete průběžně ptát na míru momentálního štěstí, zjistíte, že lidé s příjmy nad hranici chudoby prožívají velmi podobné množství šťastných chvil co do počtu i intenzity, nehledě na to, kolik vydělávají. Takže možná si můžeme myslet, že jsme méně šťastní, než bychom byli, pokud bychom vydělávali více, ale reálný dopad na naše prožívané štěstí by pro většinu lidí byl minimální.

Proč u nás podle vás tak silně panuje platové tabu?

Peníze, a zejména platy jsou opravdu jedním z největších tabu dneška, říká se, že mnohdy dokonce větším než sexuální orientace či náboženské vyznání. Je ale pravděpodobně, že ta tabuizace není až tak úplně zbytečná. Vezměte si třeba takové dárky. Když vám známý s velkým autem pomůže s odvozem skříně a vy mu za to koupíte lahev vína, váš vztah to pravděpodobně nijak nenaruší, spíše posílí. Pokud byste mu ale zmínili, že vás to víno stálo tři sta korun, nebo jste mu tuto částku zaplatili, může to začít škodit. Váš kamarád začne okamžitě přemýšlet, zda je tři sta korun adekvátní, zda mu to vlastně pokryje benzin a jeho čas, co s tím strávil. Jen vyslovení té částky už zcela mění naše myšlení a následně i náš vztah s dotyčným člověkem. Podobně nepatřičně bude působit, když muž pozve svou milou na rande a na jejím konci, když už se spolu loučí před jejím bytem, pronese: „Byl to krásný večer, stál mne dva tisíce korun.“ To přece zcela mění situaci.

To jsou ale dary, plat za práci je přece jen něco jiného.

Dle mého názoru je to v případě zveřejnění platu něčeho z kolegů stejné. Už těžko pak z hlavy vymažete, že za svou práci pan XY bere 55 tisíc, o patnáct tisíc více než vy. S ohledem na naše psychické zdraví i jiné hodnoty tedy nejsem příznivcem zveřejňování platů konkrétních osob. To ale neznamená, že by nemělo být v rámci společnosti zcela transparentní, v jakých relacích přibližně se ohodnocení jednotlivých pracovních pozic pohybuje, jaké odměny a za co je možné získat, jak je odměňování navázáno na kariérní plán. Zaměstnavatelé by si měli dávat velký pozor, aby výši platů jejich zaměstnanců neovlivňovaly různé osobní sympatie, antipatie, stereotypy a podobně. ☺

PHDR. EVA HÖSCHLOVÁ, PH.D.

Eva Höschlová vystudovala psychologii na FF UK, téměř deset let zde vyučuje předměty zaměřené na psychodiagnostiku, psychometrii a ekonomickou psychologii. Dlouhodobě se zabývá vývojem diagnostických metod a také převodem kvalitních zahraničních metod do českého prostředí. Jako konzultantka společnosti QED GROUP pomáhá jednotlivcům, týmům i společnostem objevovat nové cesty, jak lépe (spolu) pracovat, jak zvládat změnu a jak být v práci šťastnější.