



Férové platy,
férové penze

Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech Česká republika

Zpracovala:

Romana Volejníčková

Publikaci vydalo Gender studies o.p.s. ve spolupráci s Otevřenou společností o.p.s. v rámci projektu Férové platy, férové penze.

Srpen 2015

Autorka: Romana Volejníčková

Editace: Klára Čmolíková Cozlová, Dita Jahodová, Michaela Svatošová

Jazyková korektura: Alena Ortenová

Grafická úprava: Linda Živnůstková

Tato publikace byla vydána s finanční podporou programu PROGRESS Evropské unie. Tato publikace odráží výhradně názory autorky a nemůže být vydávána za stanovisko Evropské komise.

Vznik brožury byl financován z projektu Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap Poverty and Social Exclusion, JUST/2013/PROG/AG/4881/GE (pracovní název Férové platy, férové penze) podpořeného Evropskou komisí.



Financováno z prostředků programu Evropské unie PROGRESS.

ISBN: 978-80-87110-30-0

Obsah

1. Úvod – kontextualizace	4
1.1 Česká republika a vstup do Evropské unie – „nově“ objevené téma genderové rovnosti	4
1.2 Populace České republiky z genderové perspektivy	4
1.2.1 Populace ČR celkově	4
1.2.2 Vzdělání	6
1.2.3 Zaměstnanost a pracovní trh.....	6
1.2.4 Genderová platová nerovnost/gender pay gap	7
1.2.5 Mateřská a rodičovská dovolená.....	7
1.2.6 Starobní důchody	7
2. Gender pay gap v ČR a v EU napříč různými oblastmi	9
2.1 Příčiny a dopady gender pay gap v ČR.....	9
2.2 Výpočet a úroveň analýzy GPG v ČR a v kontextu EU.....	12
2.3 Otázka snížení platových nerovností v ČR.....	18
2.3.1 Otázka snížení platových nerovností v kontextu EU.....	18
3. Gender gap in pension v ČR a v EU napříč různými oblastmi	19
3.1 Příčiny a dopady nerovného odměňování v penzích v ČR.....	19
3.2 Výpočet a úroveň analýzy GGP v ČR a v kontextu EU.....	23
3.3 Jaké má ČR strategie v boji proti GGP?	26
3.4 Evropská unie a gender gap in pension (nerovnost v důchodech).....	28
4. Shrnutí dopadů genderových nerovností v platech a v důchodech na muže a ženy v ČR	28
5. Doporučení a příklady dobrých praxí.....	28
6. Bibliografie a internetové odkazy	31

1. Úvod – kontextualizace

1.1 Česká republika a vstup do Evropské unie – „nové“ objevené téma genderové rovnosti

Česká republika (dále jen ČR) je od roku 2004 členem Evropské unie (dále jen EU). Těto události však předcházelo několik kroků. Prvním krokem byla v roce 1996 žádost o členství v EU. Po vyplnění dotazníku Evropské komise o stavu ČR na různých úrovních, byla ze strany Evropské komise vznesena doporučení (a to i v oblasti genderové rovnosti), která musí každá země před přijetím do EU přijmout. Jedno z doporučení Evropské komise se vztahovalo na podporu horizontálních priorit (kde problematika rovných příležitostí byla jedním z okruhů).

Bohužel, otázky gender mainstreamingu nebo rovných příležitostí nebyly vládou identifikovány jako priority, dokud ČR nezažádala o členství v EU. Otázka genderové rovnosti se do té doby neobjevila na úrovni politiky (v politických programech, legislativních úpravách apod.), na úrovni veřejnosti (především ve veřejných debatách), ani na úrovni možností financování (neexistovaly zdroje, které by podpořily financování aktivit spadající do této oblasti). Nicméně představitelé a představitelky českého ženského hnutí nebo odborníci a odbornice na genderovou rovnost upozorňovali na problematiku genderové ne/rovnosti již v průběhu celých 90. let. Lze říci, že kdyby ČR neprojevila zájem o vstup do EU, témata jako jsou rovné příležitosti nebo genderová rovnost, by se tak rychle nedostala do centra politické pozornosti.

Doporučení ze strany Evropské komise mnohdy upozorňovala na diskriminaci na základě pohlaví, kterou tedy ČR před vstupem do EU musela začít řešit na vládní úrovni. Nicméně v průběhu implementace příslušných opatření proti diskriminaci na základě pohlaví byla ČR náhle kritizována za nedostatečnost. Jak ukazuje Křížková (2006), legislativní úpravy v oblasti genderové rovnosti byly vnímány jako „nutné zlo“, kterým si musíme projít s ohledem na vstup do EU. Na úrovni vlády však řešili tyto otázky zpočátku lidé bez patřičných znalostí problematiky genderové rovnosti, což mělo na řešení genderové ne/rovnosti negativní dopad, přizvání neziskových organizací či odborníků a odbornic k debatě o legislativních úpravách bylo realizováno jen zřídka.

Jednou z hlavních podmínek vstupu ČR do EU v květnu 2004 byla harmonizace nařízení EU *Acquis communautaire EU* s českou legislativou. Jedním z prvních výsledků této snahy byl zákaz diskriminace na základě pohlaví v novele zákona o zaměstnanosti (ta vstoupila v platnost v roce 1999). Již zde byla definována povinnost rovného odměňování mužů a žen (v české legislativě šlo teprve o první pokus uzákonění rovného odměňování). Ačkoliv existovala rovnost v zákoně, (její naplnění bylo problematické) realita byla jiná. Mj. i nedůvěra v implementaci legislativních úprav shora, „zdeděná“ z období socialismu, způsobovala, že se snížení mzdového rozdílu v příjmech žen a mužů nikdy nestalo hlavní politickou prioritou. Politiky, opatření či programy na vládní úrovni věnující se platovým rozdílům se tak dodnes prosazují obtížně a velice pozvolna. Téma nerovnosti v důchodech či chudoby ve stáří není na české vládní úrovni řešeno téměř vůbec. V současné době, díky

finančním podporám z EU (především programům zaměřujícím se na oblast rovných příležitostí), mají neziskový sektor nebo odborné instituce možnost podporovat genderovou rovnost prostřednictvím osvěty veřejnosti (upozorňování na genderové stereotypy apod.) či realizaci výzkumů a analýz.

1.2 Populace České republiky z genderové perspektivy

1.2.1 Populace ČR celkově

V České republice k 30. 9. 2014 žije 10 528 477 osob, z toho něco málo přes polovinu tvoří ženy. Nejpočetnější věkovou skupinou je věková skupina 20-49 let. Naděje na dožití byla v roce 2013 stanovena na 75,25 let pro muže a na 81,13 let pro ženy. Svobodní převažovali nad ostatními rodinnými stavy (u žen i u mužů převažovali ve věkové kategorii 25-29 let, ve věkové kategorii 40-44 let svobodní muži převažovali nad svobodnými ženami o více jak polovinu).

Výrazné rozdíly panují i v případě ovdovění – zatímco u žen je největší nárůst ovdovělých žen ve věkové kategorii 50-54 let, u mužů je patrný nárůst až ve věkové kategorii 60-69 let. Nárok na vznik vdovského/vdoveckého důchodu vzniká ve třech případech a) kdy zemřelý/á pobíral/a starobní či invalidní důchod (byl/a tzv. poživitelem důchodu), b) zemřelý/á splnil/s podmínky pro nárok na invalidní či starobní důchod, c) manžel či manželka zemřeli následkem pracovního úrazu. V těchto případech vzniká nárok na vdovský/vdovecký důchod po jeden rok. Tím ale nárok na vdovský/vdovecký



důchod nekončí, vdovec/vdova mají možnost podat si žádost a důchod si prodloužit, pokud splňuje následující podmínky¹:

- pečuje o nezaopatřené dítě,
- pečuje o dítě, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- pečuje o svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti a je závislý na péči jiné osoby ve stupni II až IV,
- je invalidní ve třetím stupni,
- dosáhl/a zákonem stanovené věkové hranice (pro přiznání důchodu)

Nárok na vdovský/vdovecký důchod se za splnění podmínek přisuzuje (přiznává) často na neurčito (protože nárok na důchod automaticky končí při nesplnění výše uvedených podmínek nebo při novém sňatku, a také v případě, že manžel/ka se podíleli na vraždě zesnulého/ho manžela/ky). Co se týká prodloužení vdovského/vdoveckého důchodu, musí být splněna jedna z výše uvedených podmínek, a to do dvou let po zániku nároku na vdovský/vdovecký důchod (toto platí i pro další žádosti o vdovský/vdovecký důchod, tzn., že vdovec i vdova mohou žádat vícekrát). Nejvíce problematický při přiznání důchodu je poslední, pátý bod. Od 1. 1. 2010 došlo ke změně – u osob, které odvodili do 31. 12. 2009, činí předepsaný věk pro nárok na důchod pro muže 58 let a pro ženy 55 let. Osoby odvodělé po 31. 12. 2009 mají situaci složitější – zde se hranice pro nárok na starobní důchod postupně zvyšuje (dle legislativních úprav, které zvyšují hranici odchodu do důchodu). Věková hranice je pohyblivá – závisí na datu narození pozůstalé osoby, tzn., že pro ženy se hranice vypočítá buď

a) z dosažení důchodového věku muže narozeného ve stejném kalendářním roce a od této hranice se odečtou 4 roky, nebo b) od dosažení vlastního důchodového věku (je-li důchodový věk nižší). Tento výpočet je z genderového hlediska nevyvážený, neboť na ženy čeká několik nezamýšlených nástrah.

Již samotný věk odchodu do důchodu je vázán na povinnou dobu pojištění, na dobu, kdy byl jedinec zaměstnán, na výši platu apod., kde tyto podmínky dopadají negativněji právě na ženy než na muže (viz kapitola 3.3. *Jaké má ČR strategie v boji proti GGP?*); pokud vezmeme v úvahu, že největší početní nárůst vdov je ve věkové skupině 50-54 let, je vysoce pravděpodobné, že v této věkové skupině manžel odvodělé ženy ještě sám nedosáhl starobního důchodu (průměrný věk odchodu do důchodu u mužů je cca 60 let), ženě tak nevzniká nárok na vdovský důchod.

Zároveň je vysoce pravděpodobné, že i děti jsou již ekonomicky samostatné - ženy ve věku 50-54 let se narodily zpravidla v letech 1961 – 1965, kdy byl průměrný věk ženy při narození prvního dítěte 25 let; dnes padesátiletá žena má dítě ve věku 25 let, v tomto věku je pravděpodobné, že je jedinec ekonomicky soběstačný². I v tomto případě žena nespĺňuje podmínky pro nárok na vdovský důchod. Zároveň věk vdovy (50-54 let) nespĺňuje podmínku věkové hranice odchodu do důchodu (pokud tedy zemřelý muž nemá invalidní důchod nebo nezemřel při výkonu práce, věková hranice pro nárok na vdovský důchod je odvozena od dosažení důchodového věku muže narozeného ve stejném kalendářním roce minus 4 roky, tedy 56 let, přičemž průměrný věk žen

při odchodu do důchodu se blíží také k 60 letům). V současné době při MPSV vznikla poradní skupina, jež se věnuje otázkám rodinné politiky a jejich dopadům, a téma nevýhod vdovského důchodu je zde taktéž diskutováno. Prozatím však nebyly vyvozeny žádné legislativní úpravy.

1.2.2 Vzdělání

I v oblasti vzdělání a školství panují mezi muži a ženami určité rozdíly. V roce 2013 absolvovalo vysokou školu 91 551 studentů, z toho 55 952 žen (ženy tvoří více jak polovinu studujících na vysokých školách). Nejvíce žen je zastoupeno v oborech jako je vzdělávání a výchova (82 % žen), zdravotní a sociální péče (75 % žen) či humanitní vědy a umění (68 % žen). Naopak muži se nejvíce koncentrují v oborech jako jsou technické vědy, výroba a stavebnictví (73 % mužů) nebo přírodní vědy, matematika, fyzika (68 %).

Struktura české populace podle vzdělání se dlouhodobě vyznačuje tím, že u žen je nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání s maturitou, kdežto muži dosahují nejčastěji výučního listu. Podle dat z Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) mělo v roce 2013 středoškolské vzdělání s maturitou 37,2 % všech žen (a 30,3 % všech mužů). Vyučeno bez maturity potom bylo 41,4 % mužů (ale jen 28,0 % žen). Vysokoškolské vzdělání mělo 16% zastoupení v případě žen a 17 % u mužů.

1.2.3 Zaměstnanost a pracovní trh

V roce 2013 bylo nejvíce mužů zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a dopravě

a skladování. Nejvíce žen bylo zaměstnáno taktéž ve zpracovatelském průmyslu, dále pak v oborech jako jsou maloobchod, zdravotní a sociální péče a vzdělání. Z hlediska věku se nejvíce zaměstnanců/kyň u obou pohlaví nacházelo ve věkové skupině 30-34 let. Od roku 2010 začínají vysokoškolsky vzdělané ženy-zaměstnankyně převyšovat vysokoškolsky vzdělané muže-zaměstnance.

Významným faktorem v rámci zaměstnanosti je ekonomická aktivita. V roce 2010 ČSÚ realizoval výběrové šetření na téma Sladění rodinného a pracovního života. Tento výzkum ukázal, že ve všech formách péče (o dítě, seniora...) výrazně převažují ženy. Důležitějším zjištěním tohoto výzkumu však bylo, že věk dítěte je významným faktorem zásadně ovlivňujícím ekonomickou aktivitu žen (především pokud je dítě mladší 3 let). Největší podíl na ekonomické aktivitě má zajisté nástup žen na rodičovskou/mateřskou dovolenou (stále v 99% případů na ni odcházejí z pracovního trhu ženy). Na ekonomickou aktivitu žen má dále vliv i složitý návrat na pracovní trh, který ženám ztěžuje potřeba péče o předškolní dítě a potřeba sladit rodinu a práci, malá nabídka flexibilních forem práce, neochota zaměstnavatelů zaměstnávat matky s malými dětmi (rozuměj neperspektivní pracovnice). To vše má samozřejmě dopad na to, do jakých pozic se ženy vrátí, na jejich platové ohodnocení i potenciální kariérní růst – tedy celkově na jejich ekonomickou aktivitu. U otců nebyla zatím pozorována žádná korelace mezi věkem dítěte a ekonomickou aktivitou. Tento trend ilustrují i zjištění socioložky Hany Haškové (2003), která ukazuje, že valná většina žen je ohrožena nezaměstnaností po ukončení rodičovské dovolené (u nezaměstnaných

ve věkové skupině od 20 do 35 let ženy převažují). Podle autorky jsou ženy po rodičovské dovolené jednou ze skupin nejvíce ohroženou nezaměstnaností (z důvodu výše uvedených argumentů).

Podle ČSÚ od roku 1993 do roku 2013 nezaměstnané ženy stabilně převažují nad nezaměstnanými muži. V roce 2013 bylo ze skupiny nezaměstnaných 52,5 % nezaměstnaných žen, a 47,5 % nezaměstnaných mužů.

Určité nerovnosti mezi muži a ženami byly rozpoznány i v podnikání. V roce 2013 bylo evidováno 882 000 žen-podnikatelek (což je pouze 32 % z celého počtu podnikajících subjektů). Mezi zaměstnanými ženami bylo evidováno 13,5 % podnikatelek, mezi zaměstnanými muži 21,2 % podnikatelů.

1.2.4 Genderová platová nerovnost/gender pay gap

Podle dat z Českého statistického úřadu byly v rozmezí 2010-2013 platové rozdíly mezi muži a ženami velice viditelné. V roce 2013 dosahovala průměrná mzda muže necelých 30 000 Kč, u žen byla průměrná mzda necelých 25 000 Kč (obdobné platové rozdíly existovaly od roku 2010). Pokud bychom se podívali na *Gender pay gap* (dále je GPG) neboli genderovou platovou nerovnost, zjistíme, že ČR dalece přesahuje průměr EU. Za rok 2013 bylo GPG v rámci celé EU 16,4 %, v ČR je GPG (za rok 2013) 22 %.

1.2.5 Mateřská a rodičovská dovolená

Data ČSÚ ukazují, že počet mužů na rodičovské dovolené je standardně kolem 1 %, v 99 % případů

pobírají rodičovský příspěvek ženy. V roce 2012 pobíralo rodičovský příspěvek 5 249 mužů a 301 163 žen. Z výzkumu Životní dráhy 2010 vyplývá, že od 60. let narůstá počet měsíců, po které zůstávají matky s dítětem na rodičovské dovolené (zatímco v 60. letech nejvíce matek volilo variantu rodičovské dovolené 0-12 měsíců, v roce 2010 téměř polovina českých matek volí variantu 25-36 měsíců a třetina volí 36 měsíců a více). Narůst počtu měsíců, které ženy tráví péčí o dítě, byl ovlivněn prodloužením rodičovské dovolené a zvýšením rodičovského příspěvku, což ženám umožnilo být s malým dítětem doma déle. Jak Hašková (2011) ukazuje, důvodem stále delšího setrvání českých matek v domácnosti nebylo ani tak osobní přání pečovat o dítě, ale spíše strach z nezaměstnanosti, nízký počet předškolních zařízení, které přijímají děti před dosažením třetího roku, nebo tato situace byla jediným východiskem.

1.2.6 Starobní důchody

Věková hranice odchodu do důchodu se v ČR prodlužuje. Poslední reforma, která proběhla v ČR v roce 2008, stanovila věk odchodu do důchodu na 65 let pro muže a 62-65 let pro ženy. V roce 2011 byla zrušena cílová hranice věku odchodu do důchodu s tím, že se bude vázat na aktuální věk dožití jen nepřímo. Od roku 2013 tak dochází k rychlejšímu nárůstu odchodu do důchodu především u žen (kdy se počítá s nárůstem 6 měsíců za rok, u mužů 2 měsíce za rok). V zemích EU je průměrný věk odchodu do důchodu 61 let pro ženy a 61,8 let pro muže, ČR je na tom podobně - průměrný věk odchodu do důchodu je 59,6 let pro ženy a 61,5 let pro muže.



K 31. 12. 2013 pobíralo starobní důchod 1 729 000 osob (z toho 53,8 % žen). Zajímavé je, že ve věkové skupině 55-59 let tvoří ženy 90,1 % příjemkyň důchodu, přičemž ženy coby příjemkyně důchodu převažují až do věku 64 let, od 65 let je trend opačný.

Také výše starobního důchodu je pro muže a ženy rozdílná. Dle dat z ČSÚ 75 % žen pobírá důchod do 10 999 Kč, výši důchodu 12 000 Kč a více pobírají častěji muži (70 %). Nejčastěji ženy pobírají penzi v rozmezí 7 600 – 8 999 Kč, což je výrazně nižší důchod než u mužů-důchodců.

2. Gender pay gap v ČR a v EU na- příč různými oblastmi

2.1 Příčiny a dopady gender pay gap v ČR

Po dlouho dobu je zaměstnanost žen nižší než zaměstnanost mužů. Data z ČSÚ ukazují, že od roku 1993 je míra ekonomické aktivity u žen nižší než u mužů. Například v roce 1993 byla míra ekonomické aktivity u žen 52,3 %, a u mužů 71,3 %. Tento trend je patrný i v následujících letech – v roce 2013 byla míra ekonomické aktivity u žen 50,9 %, u mužů 68,1 %. Snížení ekonomické aktivity u mužů je výsledkem stárnutí populace, což se následně promítá do výpočtu ekonomické aktivity – ta se vypočítává jako podíl ekonomicky aktivní populace v konkrétním věkovém rozmezí s celkovým počtem lidí v daném věkovém rozmezí. Vzhledem ke stárnutí populace dochází k navyšování ekonomicky neaktivní populace a snížení populace ekonomicky aktivní, čímž se podíl ekonomické aktivity snižuje.

Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou zařazeni lidé ve starobním a invalidním důchodu, žáci/žákyně, studenti/studentky, osoby na rodičovské dovolené atd. Dle dat z Eurostatu je ČR s mírou ekonomické aktivity u mužů a žen blízko průměru EU. Na druhou stranu důvodem ekonomické neaktivity je u žen (po starobním důchodu) péče o děti či seniory v domácnosti. V roce 2013 bylo ve starobním důchodu 1 444 700 žen a počet žen pečujících o děti či seniory v domácnosti činil 3 196 000 žen (z celkových 2 252 700 ekonomicky neaktivních žen). U mužů je hlavní příčinou ekonomické neaktivity starobní důchod. V roce 2013 bylo v ČR 935 000 mužů ve starobních důchodu, počet mužů pečujících o dítě či seniory čítal pouhých 3 200 mužů (z celkového počtu 1 392 700 ekonomicky neaktivních mužů). V kontextu EU je ČR vysoce za průměrem v oblasti ekonomické neaktivity z důvodu péče o děti či seniory u žen, a pod průměrem u mužů.

Obdobné výsledky můžeme vidět i na datech Eurostatu z roku 2014 – data ukazují (jak již bylo i výše uvedeno) určitou korelaci mezi počtem dětí a zaměstnaností žen. Od roku 2010 zaměstnanost žen s jedním, dvěma a třemi dětmi nestoupla v ČR nad 50 % (v roce 2013 byla míra zaměstnanosti žen-matek v ČR 40,5 %, přičemž průměr EU byl 65,2 %). U mužů tato korelace není – v ČR jsou muži naopak nad průměrem EU (v roce 2013 byla míra zaměstnanosti mužů v ČR 96,6 %, přičemž průměr EU byl 87,6 %). Data poukazují na hluboké zakořenění modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky, což pomáhá vysvětlit mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Silně zakořenění tradičně konzervativního modelu muž-živitel a žena-pečovatelka, které se projevuje skrze

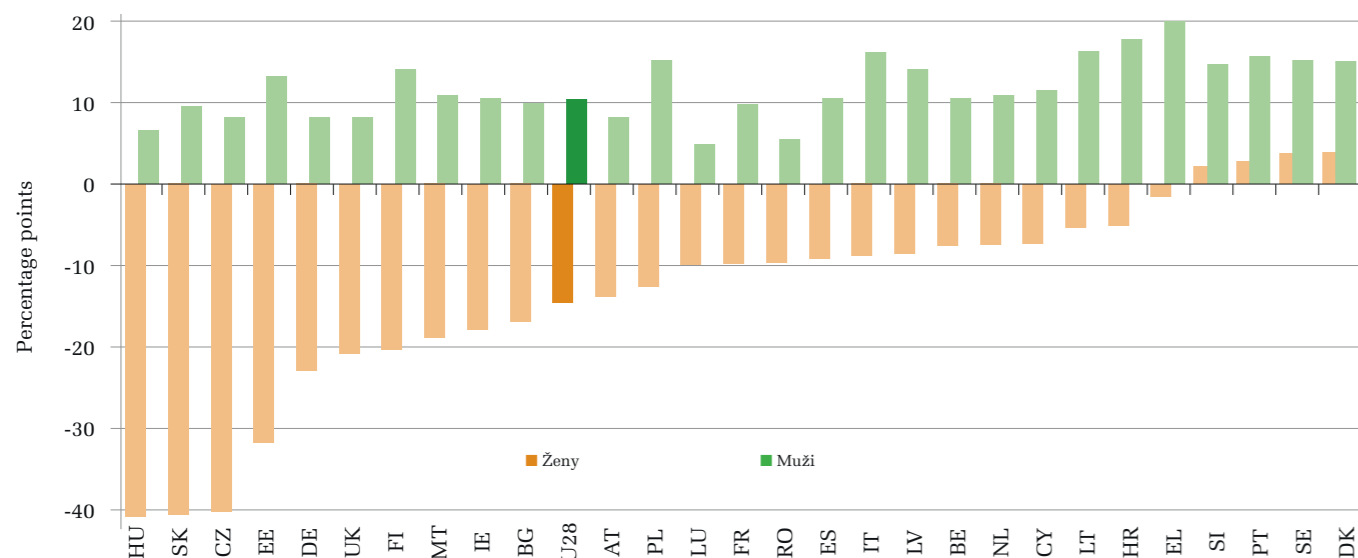
rozdílné platy mužů a žen, má dopad i na rozhodnutí, kdo zůstane s malým dítětem doma. Logickou volbou je žena, jejíž příjem by nepokryl finanční potřebu domácnosti. Proto i muži mohou být tímto modelem ovlivněni – ti, kteří by doma s dítětem zůstat chtěli.

Platové rozdíly nejsou způsobeny nižší kvalifikací žen, nebo tím, že ženy nevnímají práci jako důležitou životní hodnotu (jak je často argumentováno), ale jde především o genderové stereotypy, normy a společenská očekávání, které muže i ženy odkazují do určitých rolí. Důsledkem toho jsou ženy na pracovním trhu často znevýhodňovány. Nejedna studie (viz Hašková 2005, Hašková 2011, Formánková 2010 a další) např. ukazují, že rodičovství, především mateřství, je na českém pracovním trhu handicapem (a to především v oblasti zaměstnanosti, kombinace práce a péče, mezd a platů).

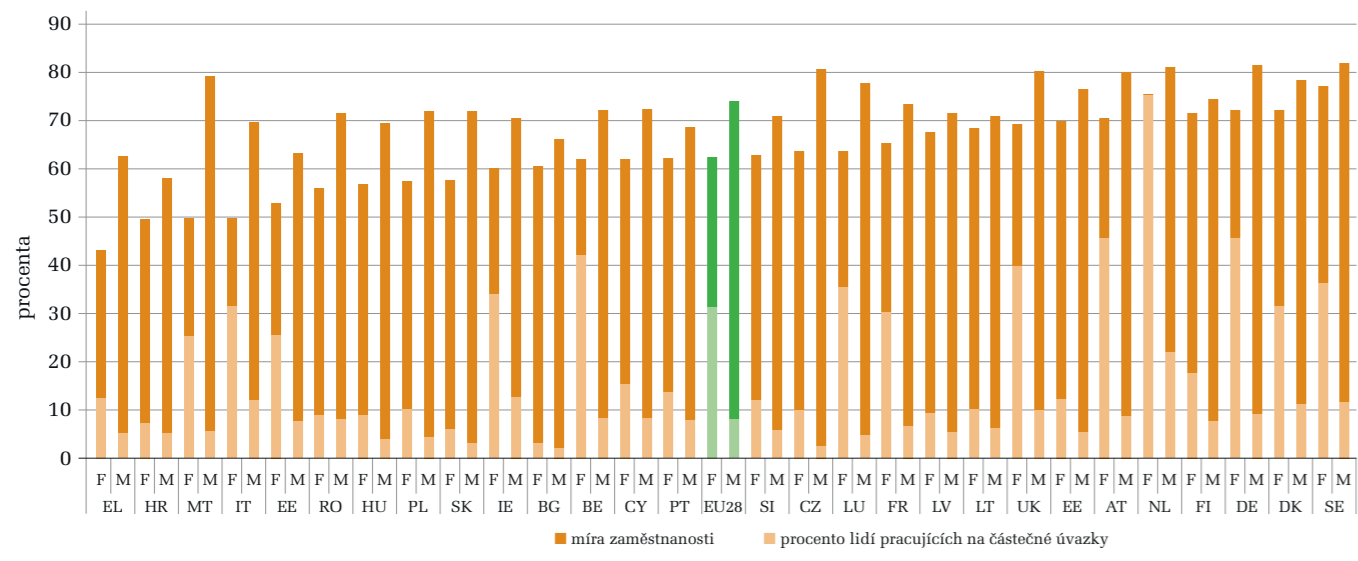
Stejná data ukazuje i Eurostat – v roce 2013 vliv rodičovství na zaměstnanost žen byl v ČR jedním z největších (**Graf č. 1**). Z důvodu péče o děti, domácnost, popřípadě seniory ženy nemohou věnovat práci tolik času jako to mohou činit muži (což má samozřejmě dopad i na jejich platové ohodnocení). Data z Eurostatu dále ukazují, že stále existuje nemalá disproporce mezi muži a ženami v počtu hodin strávených domácími pracemi a péčí (i toto má dopad na platovou nerovnost mezi muži a ženami, protože ženy tráví péčí o děti a domácnost o více jak polovinu více času, než muži).

Dalšími faktory ovlivňujícími GPG jsou horizontální a vertikální segregace na trhu práce (viz výše),

Graf č. 1. Zdroj: Eurostat 2013, LSF



Graf č. 2. Zdroj Eurostat: 2013



rodinné závazky, péče o domácnost a neplacená práce. Zároveň, v ČR je jedna z nejdelších rodičovských dovolených – z toho důvodu ženy „vypadnou“ z pracovního trhu na několik let (ČSÚ také ukazuje, že nejčastějším rodinným uspořádáním jsou rodiny se dvěma dětmi, přičemž v ČR je trend „řetězení rodičovských dovolených“, mnoho žen tak opustí pracovní trh až na šest let). Data z Eurostatu (graf č. 2) za rok 2013 ukazují, kolik procent mužů a žen využívá částečné úvazky (v ČR je toto procento u mužů velice nízké). Přitom flexibilní formy práce jsou jednou z možností, jak pomoci rodičům s malými dětmi co nejlépe sladovat práci a péči o děti a domácnost (tzn. postarat se o dítě, a zároveň neztratit kontakt se zaměstnavatelem a prací).

Ženy se stávají častějšími zaměstnankyněmi na částečný úvazek. Jedním z důvodů je sociální tlak na ženy, aby byly jak dobrými pracovnicemi, tak i dobrými matkami. Tíha kombinace práce a péče leží tedy primárně na bedrech žen. Částečné úvazky se tak stávají jednou z možností, která ženám kombinaci práce a péče umožňuje. Dalším důvodem, proč využívají částečné úvazky právě ženy, je to, že jsou pro trh práce a pro zaměstnavatele „komplikovanější“ (péče o dítě, nemoci atd.), tedy negativně hodnoceny. Částečné úvazky jsou umožněny pouze v pozicích, kde to charakter práce dovoluje (manažerské a jiné vedoucí pozice zpravidla vyžadují být časově neomezeně k dispozici, být „flexibilní“). Z tohoto důvodu jde u částečných úvazků o nižší pozice a méně placené profese. Navíc, při částečných úvazcích nelze zpravidla dosáhnout na zaměstnanecké benefity, kariéerní postup je ztížený (ne-li nemožný), a to samozřejmě může nemotivuje k práci na částečné úvazky.

Téma částečných úvazků se v posledních několika letech stalo součástí debaty o tzv. prekérních (formách) práce. Tento koncept odkazuje k takovým zaměstnáním, která jsou typická nízkými mzdami, smlouvami na omezenou dobu (smlouvy na dobu určitou, DPP, DPČ), prací na částečný úvazek, minimálními nebo nulovými zaměstnaneckými benefity a nízkou úrovní pracovněprávní ochrany. **Tabulky č. 1 – 3** ukazují procentuální vyjádření počtu lidí zaměstnaných na částečné úvazky v konkrétních věkových skupinách (z celkového počtu zaměstnaných).

ČR je dalece pod průměrem EU ve využívání částečných úvazků – v roce 2014 využívalo využívalo ve věkové skupině 15-64 let částečné úvazky průměrně 32,2 % žen a 8,8 % mužů (z celkového počtu zaměstnaných). Tak malé využívání částečných úvazků může být dáno právě negativními aspekty částečných úvazků, které jsou pro pracující nevýhodné, bohužel mnohdy jsou pro matky s malými dětmi „nevyhnutelným zlem“.

Zajímavý údaj vyplývající z tabulek č. 1-3 je nárůst mužů využívajících částečné úvazky ve věkové skupině 50+. Důvodem může být věk – tzn. lidé nad 50 let jsou pro pracovní trh hůře zaměstnatelní, tudíž škála výběru pracovních pozic a smluv na pracovním trhu začíná být omezená, což i u mužů může vyústit v rozhodnutí využít částečné úvazky (raději než nezaměstnanost).

Co se týká dalších flexibilních forem (konkrétně smluv na omezenou dobu), i zde je více využívají ženy. **Tabulky č. 4 – 6** ukazují počet mužů a žen (vyjádřeno v %) využívajících smlouvy na omezenou dobu v kon-

Tabulka č. 1: Počet lidí pracujících na částečný úvazek dle pohlaví ve věku 15-64 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2014

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1,6	8,0	2,7	7,9	2,0	8,5	1,8	8,5	2,5	9,5

Tabulka č. 2: Počet lidí pracujících na částečný úvazek dle pohlaví ve věku 25-49 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2014

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
0,8	7,8	0,8	7,0	1,1	7,5	1,1	8,0	1,5	9,0

Tabulka č. 3: Počet lidí pracujících na částečný úvazek dle pohlaví ve věku 50-64 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2015

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
3,2	9,6	3,2	10,1	3,3	9,1	3,1	8,8	3,8	9,4

krétní věkové skupině. V porovnání s EU zaměstnaní v ČR využívají tyto formy práce daleko méně. V roce 2014 využívalo ve věkové skupině 15-64 let tyto formy práce průměrně v EU 14,4 % žen a 13,6 % mužů.

Tabulky č. 4 – 6 ukazují, že muži v ČR více využívají smlouvy na omezenou dobu než částečné úvazky. Důvodem může být nabídka na pracovním trhu – zaměstnavatelé spíše nabízejí práci na DPP, DPČ, smlouvu na dobu určitou než částečné úvazky. I muži mohou být součástí „pasti“ prekérních forem práce. Dalším zajímavým údajem je pokles počtu žen ve věkové skupině 50+ - zde může být důvodem

to, že v této fázi života jsou ženy často vystaveny rozhodnutí, zda pečovat o staré rodiče v domácím prostředí. V ČR převládá poměrně silný názor, že by péče o seniory měla proběhnout hlavně v rodině – a tyto ženy častěji volí odchod z práce, než smlouvy na dobu omezenou (např. Přidalová 2007).³

Už samotné slovo prekérní asociuje slova jako nestálost, dočasnost, nulové záruky apod., a přesně tyto charakteristiky odpovídají i prekérním formám práce. Výše uvedená data ilustrují, že tyto formy práce využívají častěji ženy než muži. Prekarizace se tedy týká především pracovních oblastí, kde se

Tabulka č. 4: Počet lidí pracujících na smlouvu na omezenou dobu dle pohlaví ve věku 15-64 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2014

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
6,9	9,2	6,5	9,4	6,1	9,3	6,7	9,3	8,4	11,3

Tabulka č. 5: Počet lidí pracujících na smlouvu na omezenou dobu dle pohlaví ve věku 25-49 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2014

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
5,3	7,2	4,7	7,1	4,3	6,8	5,7	8,3	6,9	10,5

Tabulka č. 6: Počet lidí pracujících na smlouvu na omezenou dobu dle pohlaví ve věku 50-64 let z celkového počtu zaměstnaných (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2005-2014

2005		2007		2009		2011		2014	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
7,0	10,9	7,0	12,5	6,9	11,8	5,7	8,1	6,1	7,3

koncentrují ženy. Důsledky překérných forem práce mohou být fatální: malá úroveň sociálního a hmotného zajištění; znevýhodnění/diskriminace v podobě platových nerovností a vyšší pravděpodobnost ohrožení chudobou (i chudobou ve stáří). Je zřejmé, že překérní formy práce mají dopad na životní úroveň mužů i žen. Dle indikátoru Eurostatu riziko chudoby dle věku a pohlaví (hranice chudoby je stanovena na méně než 60 % ekvalizovaného příjmu po odečtení sociálních transferů) jasně ilustruje, že ženy jsou chudobou ohroženější než muži. Např. v roce 2013 bylo v ČR ohroženo chudobou 9,3 % žen ve věkové skupině 25-49 let (přičemž průměr EU činil 16,1 %), ale jen 6,8 % mužů v téže

věkové skupině (průměr EU činil 15,2 %). Ve stejném roce ve věkové skupině 50-64 let bylo ohroženo chudobou 8,5 % mužů (průměr EU činil 15,0 %) a 8,2 % žen (průměr EU činil 15,2 %). Pozitivní je, že oproti průměru EU čelí u nás obecně méně žen i mužů riziku chudoby, nicméně stále jsou to ženy, jimž chudoba hrozí více než mužům. Výše uvedená data ukazují, že příčinou chudoby může být narůstající prekarita na pracovním trhu (viz data o počtu mužů a žen využívajících nestandardní formy práce, které zvyšují riziko chudoby) a samozřejmě i platové rozdíly (které v důsledku neumožní vytvořit si finanční rezervy a jedince činí ekonomicky závislé na druhých).

2.2 Výpočet a úrovně analýzy GPG v ČR a v kontextu EU

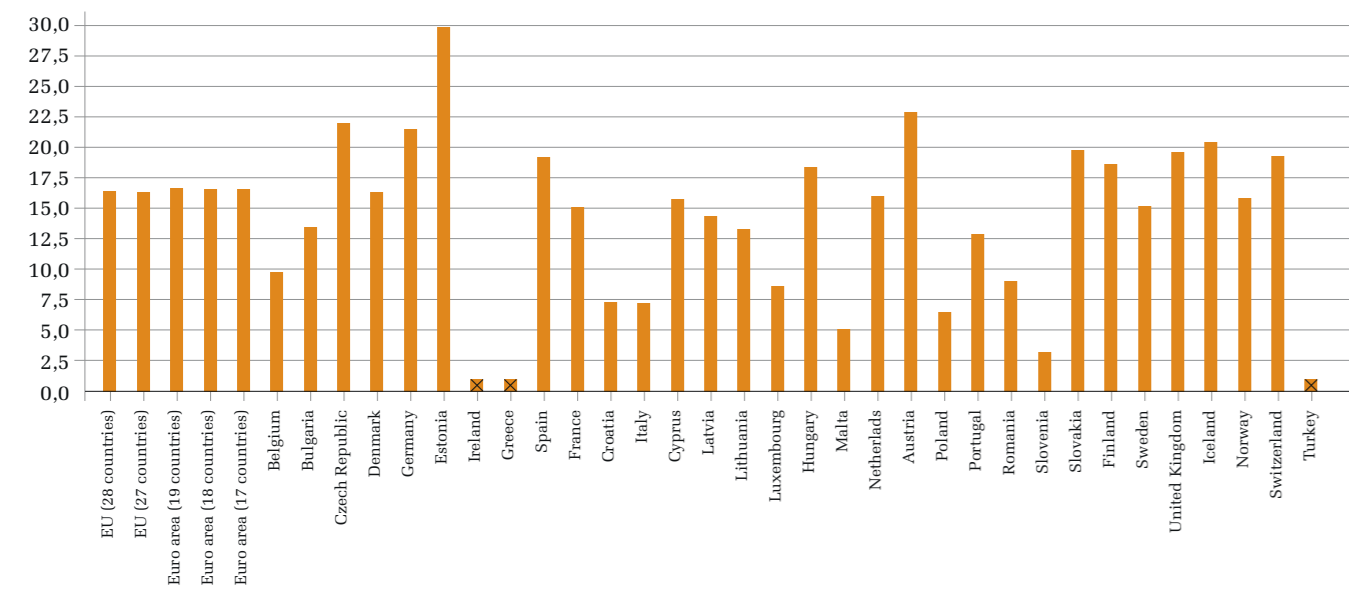
Genderová nerovnost v příjmech mezi je v ČR již dlouho výrazně vyšší, než je průměr v EU (ten se pohyboval od roku 2002 kolem 16-17,5 %). ČR je tak skutečně jednou ze zemí EU s nejvyšší hodnotou GPG (v ČR se nedostal pod 20 %). Data z Eurostatu (**graf č. 3**) za rok 2013 tento trend jasně ilustrují.

Výpočet GPG je důležitým ukazatelem nerovnováhy v platech mužů a žen napříč EU i v rámci Evropské strategie zaměstnanosti (EES). GPG tak stanovuje rozdíl v hodinovém hrubém výdělku mezi muži a ženami (vyjádřeno v procentech).

GPG má několik úrovní. GPG lze analyzovat například z perspektivy zaměstnání na plný či částečný pracovní úvazek. Bohužel v databázích Eurostatu nejsou dostupné konkrétnější informace pro ČR o vlivu a částečných/plných úvazků na GPG. Nicméně, jak již bylo ukázáno, ženy stále převažují v počtu zaměstnaných na částečný úvazek. ČSÚ na základě dat z Eurostatu pouze uvádí počty zaměstnaných mužů a žen na částečný úvazek - v roce 2013 bylo na částečný úvazek v ČR zaměstnáno 10 % žen a 2,5 % mužů (z celkového počtu zaměstnaných); z tohoto počtu bylo zaměstnáno dobrovolně na částečný úvazek 19,5 % žen a 8,6 % mužů. Přitom v EU je průměr dobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek u mužů i u žen vyšší (viz **graf č. 2**). Ženy byly u nás v roce 2013 zaměstnány na částečný úvazek nejčastěji v oblasti služeb a prodeje (62 800 žen), jako specialistky (46 700 žen) a úřednice (38 000 žen). Muži byli



Graf č. 3. Zdroj: Eurostat 2013



v roce 2013 zaměstnání na částečný úvazek nejčastěji jako specialisté (20 500 mužů), jako pracovníci ve službách a prodeji (16 100 mužů) a jako řemeslníci a opraváři (14 100 mužů). Z těchto dat je již patrné, že částečné úvazky mají na GPG vliv.

Využití částečných úvazků automaticky znamená nižší příjem (oproti plnému úvazku), v ČR se s částečnými úvazky velice často pojí i další negativa, jako jsou např. nemožnost kariérního postupu, nedostupnost zaměstnaneckých benefitů nebo nízká

Tabulka č. 7: Gender pay gap v různých věkových skupinách (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat: 2010-2013

Věková skupina	2010	2011	2012	2013
Méně než 25 let	7,6	8,7	9,8	11,2
25-34 let	13,3	14,2	13	11,9
35-44 let	29,7	30	29,4	29,2
45-54 let	21,2	22,9	23,2	23
55-64 let	15,2	16,3	16,5	16,3
65 let a více	30,8	27,6	27,5	26,7

míra pracovněprávní ochrany. Pokud bychom se podívali na to, kdo částečné úvazky využívá nejčastěji, tak jde o matky s předškolními dětmi – jde tedy o další bariéru, které ženy na pracovním trhu čelí, a zároveň o další faktor, který ovlivňuje GPG.

GPG lze dále analyzovat z hlediska věku. Data z Eurostatu ukazují, že GPG roste s věkem (jako důsledek přerušování pracovní dráhy z důvodu péče o děti či/a seniory). V roce 2013 bylo GPG ve věkové skupině do 25 let 11,2 % (od roku 2010 GPG v této věkové skupině stále narůstá).

Ve věkové skupině 25-34 let bylo GPG v roce 2013 11,9 % (zde došlo od roku 2010 k mírnému snížení). Tabulka č. 7 ukazuje, že v ČR je GPG největší ve věkové skupině 35-44 let (a to i v celé EU) – to je doba, kdy se u nás matky malých dětí vracejí po rodičovské na pracovní trh (průměrný věk ženy při narození prvního dítěte je 28 let, nejčastějším modelem rodinného upořádání jsou dvě děti, navazující rodičovská dovolená po třech letech). Dále GPG narůstá ve věkové skupině 65+ - i to lze vysvětlit přerušování pracovní dráhy kvůli péči o děti, které ženy zatěžuje i v dalších letech.

Další analýzy GPG se nabízí z hlediska ekonomické aktivity v různých oborech trhu práce. Za rok 2013 byly největší genderové rozdíly (rozdíl v průměrné hrubé měsíční mzdě) v oblasti zaměstnání u specialistů (28 %), zákonodárců a řídicích pracovníků (27,3 %) a nejmenší byl tradičně u zaměstnanců/kyň v ozbrojených silách (0,9 %). I v oblasti dosaženého vzdělání panují mezi muži a ženami rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě, jak ukazuje

Tabulka č. 8: Rozdíl v průměrné hrubé měsíční mzdě mezi muži a ženami (vyjádřeno v %). Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2013

Nejvyšší dosažené vzdělání	Rozdíl v průměrné hrubé měsíční mzdě
Základní a nedokončené	18,6 %
Střední bez maturity	26,2 %
Střední s maturitou	19,7 %
Vyšší obdobné a bakalářské	24,7 %
Vysokoškolské	29,6 %

tabulka č. 8 (největší rozdíl v průměrné hrubé měsíční mzdě je dlouhodobě mezi vysokoškolsky vzdělanými). Nárůst GPG lze interpretovat jako důsledek diskriminace na pracovním trhu – počet vysokoškolsky vzdělaných žen stále narůstá, ženy studují i tzv. tradičně mužské obory, a začínají obsazovat stále více tzv. mužské profese (a to i vyšší pracovní pozice), jsou ale vnímány jako méně kompetentní, čemuž následně odpovídá jejich platové ohodnocení. Muži jsou naopak viděni jako kompetentnější pro určité oblasti pracovního trhu i pro vyšší pracovní pozice, čemuž poté odpovídá jejich (vyšší) platové ohodnocení. Zároveň, podíváme-li se, jaké vysoké školy absolvují muži a ženy, zjistíme, že muži si vybírají spíše technické obory (které jsou více prestižní a lépe platově ohodnocené) a ženy spíše humanitní obory (které jsou méně prestižní a méně platově ohodnocené), což může částečně vysvětlit genderovou nerovnost v platech v souvislosti s dosaženým vysokoškolským vzděláním.

Data s Eurostatu (tabulka č. 9) v rámci mezinárodního srovnání ukazují, že největší GPG v ČR je ve

finančním sektoru. Nízký GPG je v oblastech, kde se koncentrují ženy (např. administrativa) či muži (např. stavebnictví). Nízký rozdíl v platovém ohodnocení lze zaznamenat např. ve stavebnictví. Zde může být důvodem to, jaké pozice zde muži a ženy zastávají (i když v této profesi dominují muži). Zatímco muži ve stavebnictví zastávají manuální práci, ženy jsou spíše v administrativě, kde jsou vyšší mzdy.

Výpočet GPG a následné mezinárodní srovnání mohou být však problematické. Různé země totiž mohou používat různé statistické zdroje (šetření v domácnosti, podniková šetření apod.). Eurostat však pro svá zjištění využívá data z šetření domácností EU-SILC, díky čemuž dochází ke sjednocení statistických zdrojů. Dalším problematickým bodem je samotná definice GPG: zatímco Eurostat definuje GPG jako poměr hrubých hodinových výdělků zaměstnanců (mužů a žen), kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, v ČR se GPG definuje jako podíl mediánů měsíčních mezd zaměstnanců (mužů i žen), kteří odpracovali v průměru alespoň

Tabulka č. 9: Gender pay gap v různých oblastech pracovního trhu (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat 2010-2013.

Obor/profese	2010	2011	2012	2013
Průmysl, stavebnictví, služby	21,6	22,6	22,2	22,1
Obchod a podnikání	16,1	16,1	15	15
Těžba nerostných surovin	22,6	22,8	21,9	21,1
Výroba	28,1	27,8	27,2	27,2
Stavebnictví	6,1	8,5	7,9	7,3
Ubytování, stravování, pohostinství	8,3	6,9	5,2	6,7
Finančnictví a pojišťovnictví	42,1	44,3	45	41,3
Zdraví a sociální práce	25,6	27,7	29	29,8

30 hodin týdně. Různé definice mohou mít vliv na výsledný výpočet GPG. Využití mediánu v ČR následuje tradici ČSÚ, a výsledek GPG tak není ovlivněn absolutními hodnotami, tudíž GPG bude nižší. Otázkou zůstává, zda chceme přijít o krajní hodnoty, kde dochází ke koncentraci platů mužů a žen (platy mužů se koncentrují v maximu a platy žen zase v minimu).

Naopak, pokud využijeme pro výpočet měsíční mzdu a ignorujeme hodinovou mzdu, GPG bude vyšší (důvodem je nejasnost, kolik hodin přesně muž a žena odpracují v jednom měsíci, protože ženy častěji pracují méně hodin, stejná měsíční mzda tak může být vypočtena na základě různého počtu odpracovaných hodin). Poslední vliv na výpočet GPG může mít využití proměnné odpracování 30 hodin týdně. Díky tomu ignorujeme pracovníky/nice na částečný úvazek, kteří pracují méně hodin týdně. I když tato logika může vycházet z využití měsíční hrubé mzdy, přesto tím ignorujeme pracovníky/nice na částečný úvazek, kterými (jak



ukazují grafy výše) jsou častěji ženy. Navíc jsou zde výdělky žen podstatně nižší. Výsledné GPG tak může být o tuto hodnotu sníženo. **Graf č. 4** ukazuje, jak rozdílné může být GPG v případě využití mediánu a průměru:

S rozdílným GPG se můžeme setkat i v porovnání veřejného a soukromého sektoru (sledovat GPG na této úrovni je dalším doplňujícím údajem k analýze GPG). Z **tabulky č. 10** je patrné, že GPG je od roku 2010 vždy o několik procentních bodů vyšší v soukromém sektoru. Veřejný sektor je tak v mzdovém ohodnocení mužů a žen více rovnostářský. Zajímavé ale je, že ve veřejném sektoru existují v platech mezi muži a ženami rozdíly v platech, přesto že existují tzv. tabulkové platy (které jsou odvislé např. od dosaženého vzdělání, náročnosti práce, praxe). Zároveň ženy ale tvoří více jak polovinu vysokoškolsky vzdělaných a i početně převažují jako zaměstnankyně státní správy. Ukazuje se, že důležitou roli mohou sehrát osobní odměny, ať už jako příčina snížení nebo zvýšení platového rozdílu mezi muži a ženami (Velčovský 2011).

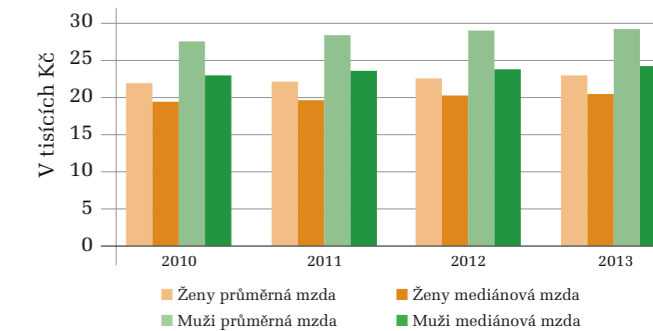
K rozdílu platů v soukromém a veřejném sektoru je zajímavé poukázat především na rozdíly v platech ve veřejném sektoru. V ČR jde platové ohodnocení zaměstnanců/kyň v oblasti státní správy v neprospěch žen (navzdory charakteristik veřejného sektoru, kde jsou diskriminující situace, jako je platová nerovnost, legislativně eliminovány; zároveň ve veřejné správě by měly být platy odvislé od stanovených charakteristik jako je vzdělání, praxe apod.). V roce 2011 proběhlo dotazníkové šetření s 26 ústředními správními úřady s cílem analy-

zovat stav politiky lidských zdrojů ve státní správě (otázky byly zaměřené na plat, motivaci, genderové složení zaměstnanců/kyň...). Analýza ukázala, že i přesto, že ve státní správě je zaměstnáno více žen (nadpoloviční většina), ve vedoucích pozicích se „většinová převaha“ neodrazila. Dokonce existuje i určitý rozdíl mezi platy mužů a žen na stejné pozici - na pozici vedoucí oddělení a ředitelky odboru byl plat žen nižší o 3 %, ředitelky sekce měly nižší plat o 12 % a náměstkyně o 7 %. Tento rozdíl lze vysvětlit principem seniority - zatímco průměrný věk mužů na vedoucích pozicích byl 46 let, ženy na vedoucích pozicích byly o pár let mladší (tzn. plat mužů odpovídal jejich praxi a zkušenostem). Nicméně při srovnání relativního věku a relativního platu na konkrétních pozicích se jasně ukáže platová nerovnost (bez osobních odměn, ty nebyly v dotazníku zahrnuty). Bohužel, v ČR neexistují statistiky ze soukromého sektoru, které by analyzovaly a popisovaly GPG v soukromé sféře.

Rovné odměňování ve státem řízených/vlastněných podnicích a firmách s majoritním podílem státu

V souladu se zákonem č. 106/1999 Sb. tým Otevřené společnosti, o. p. s. oslovil státem řízené/vlastněné podniky a firmy s majoritním podílem státu. Vyžádal si od nich data týkající se odměňování mužů

Graf č. 4. Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2010-2013; ČSÚ



a žen na úrovni vrcholového, středního a nižšího managementu za rok 2014. Z oslovených 60 podniků a firem odpovědělo celkem 9. V tomto kontextu se jedná o 15% úspěšnost. 85% firem a podniků neposkytlo informace o výši mezd zaměstnanců a zaměstnankyň. Tyto firmy a podniky budou dále kontaktovány a bude postupováno podle platné právní úpravy v kontextu zákona č. 106/1999 Sb., a dané legislativy.

Data poskytly podniky a firmy, které v některé úrovni či úrovních managementu finančně zvýhodňují ženy. V tomto ohledu tvořily výjimku dva podniky, kde na jednotlivých úrovních managementu byly zastoupeny pouze ženy či pouze muži. GPG ve prospěch

Tabulka č. 10: Porovnání gender pay gap v soukromém a veřejném sektoru (vyjádřeno v %). Zdroj: Eurostat 2010-2013

Sektor	2010	2011	2012	2013
Veřejný	20	21,4	21,2	21,2
Soukromý	23,3	23,3	22,9	22,7

žen ve vrcholovém managementu se objevil u 3 z 9 firem a činil 1%, 12%, a 19,5%. Nicméně například ve stejné firmě, kde ve vrcholovém managementu byl GPG 19,5% ve prospěch žen, byl GPG ve středním managementu 15% ve prospěch mužů. Ve dvou firmách, kde byl ve vrcholovém managementu GPG 31% ve prospěch mužů, se v nižším managementu objevil GPG ve prospěch žen (2% a 10%). Nastavení platové politiky v těchto firmách a podnicích automaticky nereprodukuje finanční zvýhodnění mužů, což lze považovat za pozitivní, avšak příliš nereflektuje principy rovného odměňování mužů a žen.

2.3 Otázka snížení platových nerovností v ČR

Jednou ze strategií ČR proti GPG uvedené i na stránkách Evropské komise, je organizace a realizace Dne rovnosti platů (neboli Equal Pay Day), který u nás probíhá od roku 2010. Jeho součástí jsou odborné přednášky, mentoringové programy žen pro ženy či semináře zaměřené na sdílení informací a rad ohledně kariérního růstu. Akci pořádá český klub mezinárodní federace *Business and Professional Women* (BPW) spolu s několika pobočkami ve více jak 95 zemích světa. Letošní Equal Pay Day připadl na 17. dubna.

V oblasti legislativy jsou v ČR platné především směrnice EU, které řeší platovou nerovnost. Jak bylo uvedeno, od chvíle, kdy se země stane členským státem EU, podepisuje základající smlouvy, které jsou závazné pro všechny členské státy. Již v roce 1957 se v tzv. Římské smlouvě objevuje požadavek odstranění genderové nerovnosti, a to i v oblasti mezd. Dnes je rovné odměňování a genderová rovnost všeobecně jednou z priorit EU. Dokonce nová strategie EU

Evropa 2020 vznikla za účelem vytvoření kvalitních pracovních míst, zvýšení zaměstnanosti žen, a díky tomu snížení ohrožení chudobou u žen.

V legislativní oblasti ČR čerpá inspiraci pro boj s GPG ze směrnic EU. V rámci harmonizace českého práva s právem Evropského společenství v oblasti rovného odměňování se do českého legislativního rámce promítla směrnice Rady 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o, přístup k zaměstnání a k odbornému vzdělání a o postupech v zaměstnání, dále pak směrnice Rady 75/117/EEC, upravující sladění zákonů členských států o stejné odměně za stejnou práci (která byla revidovaná směrnicí Rady 76/207/EEC). V roce 2000 byl v ČR novelizován zákoník práce zákonem č. 155/200 Sb., kdy došlo prakticky k implementaci všech požadavků Evropského společenství. Druhá euronovela zákoníku práce byla realizována zákonem č. 46/2004 Sb., kde je již přímo uvedeno, že zaměstnavatelé musí zajistit rovné pracovní podmínky pro muže a ženy, jejichž součástí je i rovné odměňování. Oblast platových podmínek v ČR upravuje zákoník práce, konkrétně zákon č. 262/2006 Sb., kde § 4a přesně vymezuje situaci stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Další důležitý zákon č. 264/2006 Sb. taktéž obsahuje formulaci o stejném platu za stejnou práci (bez rozdílu pohlaví). Zákon tedy přímo stanovuje, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší tedy stejná mzda. Ještě je důležité zmínit směrnici 2006/54/ES a přepracovanou směrnici Evropského parlamentu a Rady, č. 2002/73/EC (jde o přepracování směrnice 76/207/

EEC), které sice řeší oblast rovného zacházení a rovných příležitostí v zaměstnání obecně, ale jsou zde i odkazy na rovné odměňování.

Na národní úrovni je věnováno málo pozornosti přímo tématu platové nerovnosti. Na to mimochodem upozorňují i různé mezinárodní komparativní studie věnující se GPG (např. *The gender pay gap — Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*). I ve veřejných debatách je téma rozdílných platů mužů a žen málo slyšet (pokud nejde o osvětu nebo kampaně neziskových organizací nebo o publikaci výsledků vědeckých pracovníků/nic). Problémem je neexistující unifikující systém nebo metodika pro různé odbory - díky tomu jednotlivé odbory mají nulové informace o situaci platových rozdílů, ale zároveň nemají k dispozici ani strategie, jak tuto situaci řešit.

Nejvíce se v oblasti strategií proti GPG aktivizují neziskové organizace se svými projekty a aktivitami. Například Gender Studies, o. p. s. realizuje v současné době výzkum, který se věnuje nerovným platům, genderové nerovnosti v platech a v důchodech. V minulosti také realizovali kampaň za rovné odměňování. Příkladem je i tato publikace, která vzniká v rámci mezinárodního projektu Otevřené společnosti „Férové platy, férové penze“ finančně podpořené z Evropské komise programem Progress.

2.3.1 Otázka snížení platových nerovností v kontextu EU

GPG se v legislativě EU promítl i do oblasti politik. Zde lze jmenovat Evropský pakt pro rovnost žen

a mužů, přijatý vedoucími činiteli EU v roce 2011, a Akční rámec pro rovnost žen a mužů, schválený evropskými sociálními partnery v roce 2005. Dokonce v roce 2007 Evropská komise vydala sdělení o platových nerovnostech mužů a žen, kde kromě analýzy stávajícího stavu také identifikovala možná řešení. Mezi navrhovanými řešeními uvádí důležitější uplatňování stávajících předpisů, boj proti platové nerovnosti v rámci politik zaměstnanosti, propagování rovného odměňování mezi zaměstnavateli a výměny osvědčených postupů (příkladů dobré praxe) v rámci EU. V neposlední řadě je také důležité jmenovat Strategii pro rovnost žen a mužů v letech 2010-2015 od Evropské komise, která identifikovala potřebná opatření v pěti oblastech: ekonomie a trh práce; rovnost odměňování, rovnost ve vyšších funkcích, potírání násilí na základě pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů mimo EU.

Strategie v oblasti rovného odměňování identifikovala několik aktivit k odstranění platových nerovností. Těmi jsou: zvýšení transparentnosti odměňování; podpora iniciativy vedoucí ke stejné odměně na pracovišti (certifikáty rovnosti, ocenění...); každoročně pořádat Evropský den rovnosti platů (Equal Pay Day), a v neposlední řadě chce EU také usilovat o motivování žen zvolit si „netradiční“ (mužské) profese. Tato Strategie ukazuje, jak podstatný je zájem EU řešit otázku platové nerovnosti i nelegislativní cestou.

Jednou z priorit Evropské komise pro nadcházející období bude správné uplatnění a další prosazování pravidla konceptu stejné odměny za stejnou práci ve směrnici 2006/54/ES. Díky tomu podpoří zaměstnance, členské státy a další zainteresované sub-

jekty v informovanosti a zásadách tohoto konceptu. V prosinci roku 2013 Evropská komise vydala zprávu o uplatnění směrnice 2006/54/ES. V březnu roku 2014 zveřejnila Evropská komise i doporučení týkající se větší transparentnosti odměňování. Součástí doporučení byla i opatření ke zlepšení transparentnosti v odměňování (zlepšení podmínek informovanosti zaměstnanců/kyň o odměňování, zavedení systémů vykazování odměn, genderově neutrální klasifikace práce ve firmách, či genderové auditů velkých firem).

3. Gender gap in pension v ČR a v EU napříč různými oblastmi

3.1 Příčiny a dopady nerovného odměňování v penzích v ČR

V úvodu této kapitoly je třeba zmínit dva důležité body – a) do výpočtu důchodu se promítají různé faktory, a za b) téma tzv. gender gap in pension (dále jen GGP) je poměrně novým tématem.

Jak již bylo řečeno, výpočet důchodu samozřejmě není ničím neutrálním, právě naopak, promítají se do něj mnohé faktory, které ovlivňují jeho výši. Zopakujeme, z čeho se v ČR důchod vypočítává. Jsou to tyto složky: a) základní výměra, která činí 2 400 Kč měsíčně, b) procentní výměr, který se stanoví individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění.⁴

Jak konkrétní situace vstupují do výpočtu důchodu mužů a žen, je detailně diskutováno v kapitole 3.3.

Obecně jsou penze ovlivněny především těmito třemi faktory:

- Dlouhodobými strukturálními proměnami – zde jde především o stárnutí populace (stále více seniorů/rek se dožívá důchodového věku, ale rodí se méně dětí – penzijní systém musí na tuto nerovnováhu reagovat)
- Minulé penzijní reformy – lidé, kteří jsou dnes v důchodu, žili a pracovali v jiném sociálním systému, než v jakém jim byl vypočítán důchod (neexistuje kompenzační mechanismus, tudíž se senioři/ky stávají více zranitelní vůči novým rizikům v penzijním systému); dalšími změnami ovlivňujícími výši penze jsou delší setrvání na pracovním trhu (které znevýhodňuje ty, kteří nejsou na pracovním trhu dlouhodobě) a zvyšující se důraz na druhý pilíř (opět existují osoby, které si nemohou ve druhém pilíři na penzi našetřit dostatek financí)
- Krátkodobé proměny/tlaky – jako např. ekonomická krize

Tyto faktory vstupující do výpočtu a výše penzí ukazují, o co složitější je sledovat a správně analyzovat GGP. Zatímco u platů (resp. platových nerovností) jde o výpočet „tady a teď“, než jedinec dosáhne důchodového věku, může se politika ohledně výpočtu penze změnit. Proto je důležité si uvědomit, jaké faktory do výše penze (mimo ty dané zákonem) vstupují.

Jak již bylo řečeno, téma GGP se jako důležité téma objevuje v několika posledních letech. Zatímco pro GPG máme různé výpočty (dle toho, na co se zaměřují),

pro tuto proměnou neexistují tak rozsáhlé statistiky a výpočty. Dnes se data o GGP čerpají především ze šetření EU Statistics on Income and Living Conditions (SILC) nebo ze šetření Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), kdy jsou do vzorku vybrány pouze osoby 50+. Termín GGP je definován jako procentuální vyjádření průměrných penzí mužů a žen, respektive ukazuje, jak dalece jsou v průměrných penzích ženy „za muži“. Přesto ani v tomto případě není jednoduché určit, z jakých dat počítat GGP – většinou se vypočítá z celé populace nad 65 let, nicméně v některých zemích EU je velké procento žen, které nedostávají žádnou penzi, a GGP v dané zemi tedy narůstá (bylo by proto relevantnější, kdyby každá země sbírala svá statistická data – informace by tak byly konkrétnější a bylo by možné lépe identifikovat krajní hodnoty).

Do výpočtu GGP samozřejmě vstupují i další konkrétní faktory, které ovlivňují výši penzí mužů a žen. Jednou z největších příčin GGP jsou akumulovaná znevýhodnění na pracovním trhu v průběhu života mužů a žen (tzn. dlouhá rodičovská dovolená; „řetězení“ rodičovské dovolené; platové nerovnosti; počet odpracovaných hodin apod.). Z hlediska vlivu různých faktorů na nerovnost v penzích se sledují zejména tyto tři: a) hodinová mzda b) odpracované hodiny za jeden rok (zde se sledují vlivy zaměstnaní na plný či částečný úvazek, nebo podnikatelé/ky), c) odpracovaná léta (ovlivněna především přerušením pracovní dráhy u žen péčí o děti, popřípadě seniory/ky). Souhrnně jde o tzv. lifetime earnings gap. Tyto sledované faktory ukazují, že zatímco do nerovností v platech vstupuje mnoho proměnných, do rozdílů v důchodech vstupuje především pracovní biografie mužů a žen.

Podíváme-li se detailněji na situaci v ČR s ohledem na dopad rozdílných životních drah na výši důchodu u mužů a žen, zjistíme, že jsou ženy znevýhodněny. Důchodové systémy vždy vycházejí z jedné ze dvou premis: a) zajistit stejnou či podobnou životní úroveň v momentu, kdy se pracující stane důchodcem/kyní b) zabránit chudobě ve stáří. Mnohé evropské důchodové systémy, tak i český, následují první model (tedy to, aby člověk v penzi dostal to, co za léta práce do systému odvedl). Takový systém ale může být pro ženy s dětmi znevýhodňující. Pracovní biografie žen v ČR, resp. jejich zkušenosti, prokazují, že rodičovství je na pracovním trhu handicapem (neochota zaměstnavatelů přijmout ženy s malými dětmi; nulová možnost flexibilních forem práce, která ženy nutí přijmout méně kvalifikované povolání nebo pracovat na smlouvy na dobu určitou či na krátkodobé dohody (o provedení práce nebo pracovní činnosti); problematika kombinace práce a péče; dlouhá rodičovská dovolená, která znamená dlouhou pauzu v pracovní biografii apod.). Na ženinu pracovní dráhu dopadá rodičovství velice tvrdě. Vždyť zaměstnanost matek dětí do 15 let je v ČR jedna z nejnižších v porovnání s ostatními zeměmi EU – pouhých 52%! **Graf č. 1** tuto situaci jasně ilustruje – v ČR je dopad rodičovství na ekonomickou aktivitu prokazatelný (především vliv na ekonomickou aktivitu žen).

Tabulka č. 11: Výše důchodů v ČR (v tis. Kč). Zdroj: MPSV ČR; ČSSZ; ČSÚ

2005		2010		2012		2013	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
8 660	7 016	11 239	9 182	11 947	9 777	12 149	9 551

Když k tomu přidáme platové rozdíly mužů a žen, které nejsou nízké (viz grafy a tabulky GPG), ukáže se, že důchodový systém, který je navázán na předchozí pracovní kariéru, ženy znevýhodňuje. Právní systém ČR obsahuje určitá opatření, která mají tento rozdíl snížit, nebo různá redistributivní opatření. Nicméně díky změnám a novelám však i tato opatření postupně mizí (o změnách zákonů je pojednáno v kapitole 3. 3.).

Ohrožení chudobou je patrné i z následující tabulky (**tabulka č. 11**) která ukazuje výši důchodu od roku 2005 – je patrné, že ženy mají již tradičně nižší penzi než muži:

Vstup žen do prekérních forem práce a nízké důchody ženy častěji vystavují chudobě ve stáří. Eurostat nabízí ve vztahu k penzi různé statistiky – data jsou tříděna dle indikátorů, dle mediánu či průměru penzí, dle věkových skupin i dle pohlaví. Jedním z indikátorů rizika chudoby ve stáří je tzv. genderový rozdíl rizika chudoby ve stáří⁵ (*gender differences in the at-risk-of-poverty-rate*). Následující **tabulky č. 12 a č. 13** ukazují procento lidí ohrožených chudobou ve věku 65+ a 65 a méně, zvláště pro ženy a pro muže (jde o absolutní rozdíl mezi rizikem chudoby pro muže a pro ženy žijících v jednočlenné domácnosti; data uvedená v této tabulce pracují s indikátorem



rizika chudoby, vypočteného na základě 60 % mediánu „čistého“ ekvivalizovaného příjmu/penze pro vybrané pohlaví a věkovou skupinu). Data ukazují, že riziko chudoby pro osoby starší 65 let je vysoké (u žen je toto procento ještě vyšší, protože v penzi se akumulují znevýhodnění nastřádaná v průběhu celé pracovní dráhy žen). Data z Eurostatu dále ukazují, že ženy čelí daleko větší pravděpodobnosti rizika chudoba ve stáří nežli muži. V rámci EU jsme však pod průměrem – v roce 2013 bylo ohroženo chudobou v populaci 65+ v EU 16,3 % mužů a 22,4 % žen (v ČR šlo o 14,7 % žen a 7,0 % mužů) a v populaci 65 a méně byl průměr EU pro muže 26,5 % a pro ženy 26,9 % (v ČR šlo o 19,2 % žen a 14,3 % mužů).

Zajímavé je, že riziko chudoby u mužů mladších 65 let je vyšší (a téměř stejné jako u žen) než ve skupině 65+. Jednou z hlavních charakteristik důchodu je zajištění stejné či podobné životní úrovně jako v době ekonomické aktivity. Jinými slovy, důchod by měl být prevencí před chudobou v době, kdy jedinec odchází z pracovního trhu a je živ z vlastních úspor a z penze od státu. Jak je ale patrné, pro ženy důchod nepředstavuje takovou ochranu před chudobou jako pro muže. A za další, ženy z důvodu nižších příjmů nemají takovou možnost naspořit si nebo si platit vysoké důchodové připojištění, které by jim malé penze do určité míry kompenzovalo. Dalším možným důvodem může být i posunutí

Tabulka č. 12: Genderový rozdíl rizika ohrožení chudobou ve věkové skupině 65+ (v %). Zdroj: EUROSTAT 2005-2010; EU-SILC 2005-2010

2005		2007		2009		2011		2013	
ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
16,0	5,1	15,7	5,6	22,4	10,9	20,9	6,0	14,7	7,0

Tabulka č. 13: Genderový rozdíl rizika ohrožení chudobou ve věkové skupině 65 a méně (v %). Zdroj: EUROSTAT 2005-2010; EU-SILC 2005-2010

2005		2007		2009		2011		2013	
ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
17,1	20,0	19,3	17,2	22,0	16,8	21,5	16,8	19,2	14,3

Tabulka č. 14: Procento mužů a žen ve věkové skupině 65+ ohrožených finanční chudobou

2005		2007		2009		2011		2013	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
2,1	7,5	2,0	7,9	3,0	10,3	2,0	10,1	2,7	8,1

povinné doby pojištění při nároku na starobní důchod – mužům/ženám, kteří odešli do důchodu, a to před 65. rokem věku, byl vypočítán důchod již na základě nové kalkulace, zároveň jejich pracovní a soukromá biografie probíhala v jiných strukturálních nastaveních rodinné i sociální politiky.

Dalším indikátorem rizika chudoby ve starším věku je tzv. riziko chudoby ve stáří (at-risk-of-poverty rate of older people), které se vztahuje k počtu starších osob, jež jsou ohroženy finanční chudobou (tzn. ti, kteří jsou pod hranicí 60% hranice národního mediánového ekvivalizovaného příjmu po odečtu sociálních transferů). Následující **tabulka č. 14** ukazuje procento starých lidí (ve věku 65+), kteří jsou ohroženi finanční chudobou. Opět se ukazuje, že ženy jsou dlouhodobě ohroženy finanční chudobou ve věkové skupině 65+ a s větší pravděpodobností čelí chudobě ve stáří. Ve srovnání s průměrem v EU jsou na tom čeští senioři/ky o mnoho lépe – v roce 2013 byl průměr EU rizika finanční chudoby ve stáří pro muže 11,4 % a pro ženy 15,6 %. ČR je v tomto ohledu silně pod průměrem.

Výše uvedený indikátor ukazuje ohrožení finanční chudobou starších ve věkové skupině 65+, dalším zajímavý indikátor však vyjadřuje procentuální podíl osob v důchodu ohrožených chudobou oproti zbylé populaci osob v důchodu. Jde o tzv. indikátor „riziko chudoby osob v důchodu“ (At-risk-of-poverty rate for pensioners). Následující **tabulka č. 15** popisuje procento žen a mužů v důchodu ohrožených chudobou. Ženy jsou i v případě penzistů/tek ohroženy chudobou v daleko větší míře nežli muži. To dokazují i data z ČSÚ – především pokud jde

o výši důchodu, ženy mají dlouhodobě nižší důchod než muži. I v tomto ohledu je ČR pod průměrem zemí EU – v roce 2013 bylo v zemích EU ohroženo chudobou 11,2 % mužů-důchodců a 14,0 % žen-důchodkyň.

3.2 Výpočet a úrovně analýzy GGP v ČR a v kontextu EU

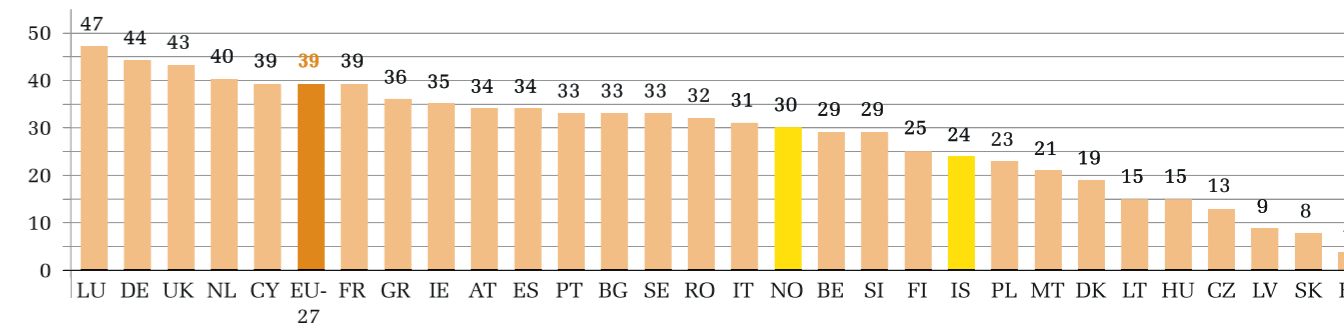
Následující **graf č. 5** ukazuje výši GGP v EU z roku 2010. Je patrné, že ČR je hodně pod průměrem oproti ostatním zemím EU (zatímco v průměru v EU muži pobírají o 39 % vyšší důchod než ženy, v ČR pobírají muži vyšší důchod o 13 %).

Další **graf č. 6** ukazuje porovnání penze jedné osoby k průměru celé populace. Cílem tohoto výpočtu je ukázat, že pokud si vezme žena ekonomicky dobře zajištěného manžela a nepracuje nebo nemá odpracovaný potřebný počet let, pak se GGP zvětší – tzn., že graf ukazuje výši penze jedné osoby k průměru celé populace, konkrétně vůči populaci 65+ (do celé populace se tak zahrnou penze těch, jež pracovali celý život a měli vysoké platy jako těch, kteří přerušovali pracovní dráhu z důvodu rodičovské, nemoci, nebo nepracovali vůbec); pokud vezmeme průměr celé populace vůči jednomu člověku, „nůžky“ mezi penzí jednoho člověka a průměru celé populace se rozevrou (oproti **grafu č. 5**, kdy šlo o rozdíly v penzích mezi muži a ženami); proto tento údaj jasně ilustruje, že žena, která nikdy nepracovala, má vůči průměru populace rozevřenější nůžky než muž, který pracoval celý život a měl slušný příjem. A proto v případě, že si žena vezme finančně zajištěného muže, ale nebude pracovat, nebo jen

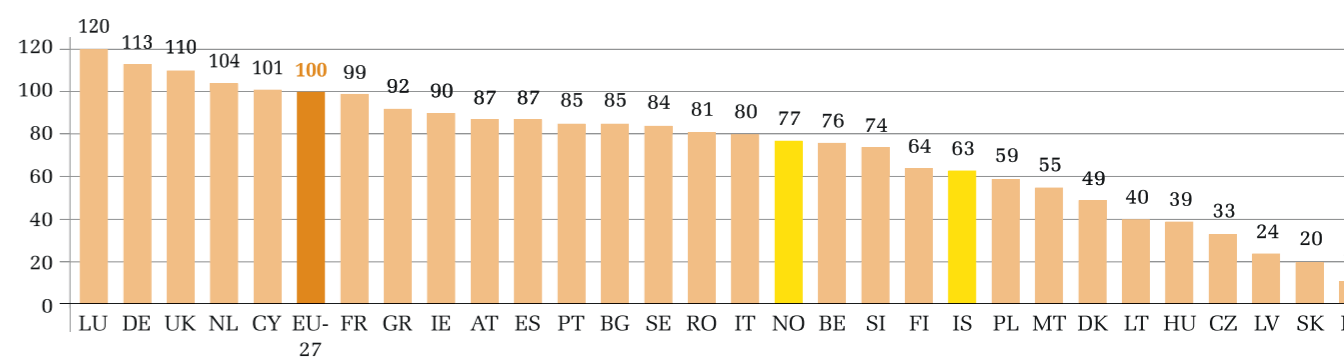
Tabulka č. 15: Procento mužů-důchodců a žen-důchodkyň ve věkové skupině 65+ ohrožených chudobou

2005		2007		2009		2011		2013	
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1,7	7,4	2,0	7,9	2,8	10,4	2,0	10,1	2,8	8,3

Graf č. 5. Zdroj: EU-SILC 2010; European commission



Graf č. 6. Zdroj: EU-SILC 2010; European commission

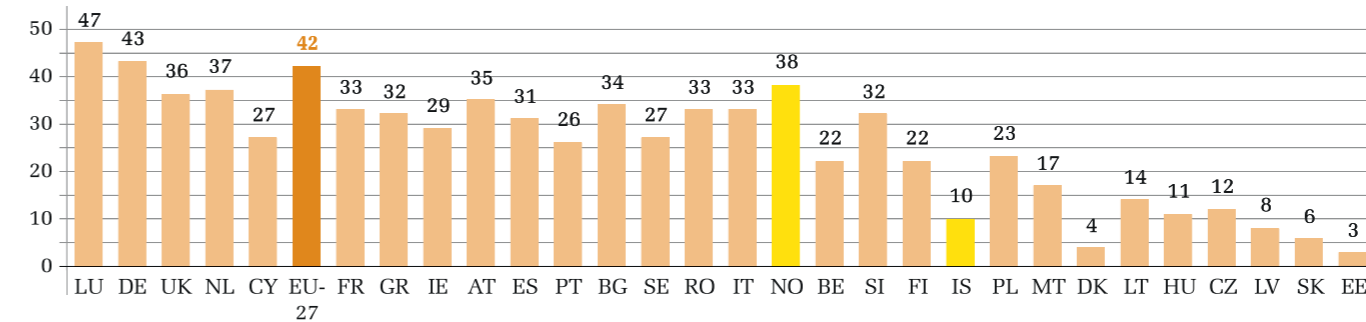


minimálně, v penzi z jeho vysokých financí těžit nebude (příjem manžela se do jejího důchodu nepromítne, přesto, že mu zabezpečuje servis). Její penze bude odrazem její pracovní biografie a vůči zbytku populace na tom bude hůře než její finančně

zajištěný manžel. Tento graf jasně ukazuje, že v ČR tato premisa platí taktéž - zatímco v prvním případě (kdy šlo o průměrné rozdíly v penzích) bylo GGP ve srovnání se zeměmi EU poměrně nízké, pokud realizujeme výpočet následujícím způsobem



Graf č. 7. Zdroj: EU-SILC 2010; European commission



(a do výpočtu se více promítanou extrémně nízké hodnoty důchodu), rozdíl v důchodech mezi muži a ženami vzroste na 33 %.

Již v minulé kapitole o GPG byl diskutován vliv využití mediánu na výši GPG. Graf č. 7 ukazuje rozdíly při využití mediánu (grafy uvedené výše pracují s průměrem).

Jak již bylo uvedeno, pracovní biografie mužů a žen se výrazně promítají do výše důchodů. Při srovnávání GPG a GGP je však třeba opatrnosti, neboť v dané chvíli srovnáváme populaci v důchodu s produktivní populací. Nicméně různá data dnes naznačují, že platové nerovnosti jsou jednou z příčin nerovností v penzích – data z ČSÚ ukazují, že rozdíly v platech mužů a žen jsou dlouhodobou záležitostí a generace, která je dnes v důchodu vykazuje relativně vysoké procentuální rozdíly v průměrných penzích u žen a mužů. Již výše uvedené grafy a tabulky ukázaly, že GPG je v ČR problémem, a že ženy skutečně dlouhodobě dosahují nižších platů než muži.

Dokumenty EU dále také hovoří o vztahu GGP a úrovně dosaženého vzdělání – respektive, nakořlík vzdělání ovlivňuje výši GGP. Z dat Eurostatu, šetření EU-SILC i z dat ČSÚ vyplývá, že výše mzdy je ovlivněna dosaženým vzděláním (tzn., čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda). To platí i v případě České republiky. Jak již bylo řečeno, pracovní biografie a především výdělek výrazně ovlivňuje i výši penze, potažmo GGP. Následující graf č. 8 ukazuje procentuální vyjádření GGP lidí nad 65 let v penzi dle vzdělání (červená linka značí průměrné GGP). Ve skupině lidí s vysokoškolským vzděláním je GGP nad průměrem (vyšší platové nerovnosti) – tato data korespondují s výše uvedenými detaily (i GPG byl v této skupině vyšší, a i data z ČSÚ ukázala, že ve vyšších pozicích jsou platové nerovnosti větší). V průměru k zemím EU je na tom ČR dobře, jde o lepší průměr (i co se týče GGP ve skupině s vysokoškolským vzděláním).

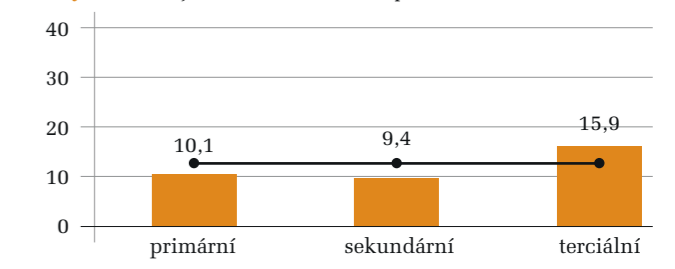
EU dále pracuje také s výpočtem GGP k úrovni penze. K těmto výpočtům jsou penze mužů rozděleny do tří kategorií: a) nízká penze (spodní hranice

33 %), b) střední penze (33 % - 66 %), c) vysoká penze (horní hranice 33 %). Toto rozdělení je následně vztaženo k penzi žen. Otázka zněla, kolik žen přijímá nižší penzi, než je stanovená hranice. Je-li distribuce penzí ženám stejná jako pro muže, pak je odpověď vždy vymezená hranice, tzn., např. 33 %; když ale ženy obdrží více než muži, je odpověď nižší než stanovená hranice. Podíváme-li se na graf č. 9, zjistíme, že v zemích EU je nejvíce žen obsaženo v kategorii „počet žen na chudé muže v penzi“, konkrétně to znamená, že na jednoho chudého muže v penzi je 1,9 chudých žen v penzi. Mezi bohatými penzisty jsou ženy podprezentovány (na tři bohaté muže v penzi, připadá méně než jedna bohatá žena v penzi). ČR je v tomto ohledu opět blízko průměru jako ostatní země EU:

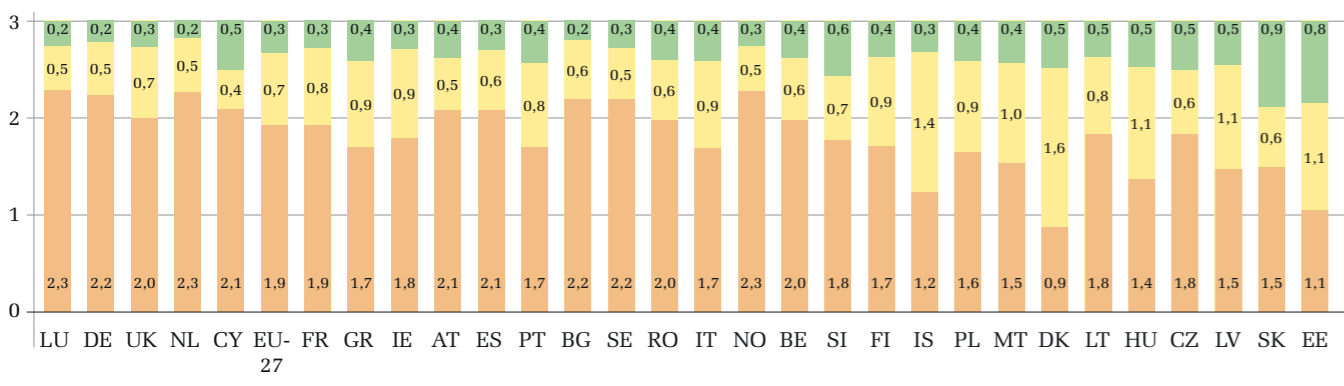
Dalším zajímavým údajem je otázka, zda GGP reflektuje přerušovanou dráhu žen z důvodu péče o děti. Jedna z premis GGP uvádí, že příčinou je právě přerušovaná pracovní biografie žen.

Ovšem pokud chceme udělat srovnání napříč všemi členskými státy EU, nastává problém, a to doba mateřské/rodičovské dovolené, jejíž přijatelnost či

Graf č. 8. Zdroj: EU-SILC 2010; European commission



Graf č. 9. Zdroj: EU-SILC 2010; European commission



norma se v jednotlivých zemích značně liší. Proto byly vymezeny tři kategorie žen: a) ženy, které pracovaly 0-14 let, b) ženy, které pracovaly 15 let, až medián odpracovaných let dané země, c) medián odpracovaných let a vyšší.

Tyto údaje byly porovnány pro dvě věkové kohorty (65-80 let a 80 let a více) a bylo pro ně spočítáno GGP (ve vztahu k mužům dané věkové kohorty). Graf č. 10 ukazuje výsledky pro ČR. Nejvýraznější GGP se projevuje v kategorii žen, které pracovaly 0-14 let (tudíž jejich pracovní kariéra byla na delší

dobu přerušena péčí o děti). I když jde o porovnávací dvou věkových kohort, můžeme sledovat mírné zvýšení GGP ve vztahu k přerušování pracovní dráhy – lze se tedy domnívat, že současné ženy-matky budou v budoucnu čelit díky přerušování pracovní dráhy většímu GGP.

3.3 Jaké má ČR strategie v boji proti GGP?

Vláda ČR prozatím nejeví tendenci prosazovat na legislativní úrovni změny, které by vedly ke snížení nerovností nebo ke snížení pravděpodobnosti chu-

doby ve stáří (především u žen). Novelu českých zákonů v posledních několika letech sice měly za cíl zlepšit situaci osob v důchodu, nicméně je potřeba se na tyto změny podívat genderovou optikou a zjistit, jaké skutečné dopady měly tyto změny na muže a ženy.

V oblasti legislativy nalezneme určité prvky, které pozitivně ovlivňují výši důchodů, odchod do důchodu apod. V ČR se započítává rodičovská/mateřská dovolená (jakožto náhradní doba důchodového pojištění) do nároku na starobní důchod (což může být pozitivní v případě novely z roku 2010, kdy se prodlužuje doba pojištění z 25 na 35 let). Také to ukazuje na určitou provázanost rodinných a sociálních politik – doba strávená péčí o děti se započítává do nároku na starobní důchod. Samozřejmě prodloužení doby pojištění může být hodnoceno i negativně – ženy častěji opouštějí pracovní trh z důvodu péče o děti nebo nesoběstačného člena rodiny (což by také mělo být do nároku na starobní důchod započítáno), a tím je jim ztíženo splnit podmínku pojištění, nicméně započítání této doby do důchodu funguje jako určitá „kompenzace“. Jak ale upozorňují mnohé autorky (např. Dudová 2013), ani tento systém nevyrovnává nižší důchody žen (Dudová 2013).

Určitým mezníkem v oblasti legislativy důchodového systému, vztahujícím se k nerovnosti mužů a žen ve stáří, je např. věk odchodu do důchodu. V ČR je věk odchodu do důchodu u žen navíc odstupňován dle počtu dětí, což je evropská rarita (už od roku 1965). Evropský soudní dvůr nicméně vidí situaci, kdy muži a ženy odcházejí do důchodu v různém věku, jako odporující legislativě EU o rovných

platech. Proto u nás dochází k několika změnám – postupné vyrovnání odchodu do důchodu u žen a mužů, a zároveň v roce 2011 došlo ke zrušení pevně stanovené hranice odchodu do důchodu (nyní má nepřímo navazovat na aktuální věk dožití). Tyto reformy ale mají dopad především na ženy – proměny důchodového systému po ženách vyžadují větší míru přizpůsobení, a některé změny mohou mít na ženy negativní dopad (změna věku odchodu do důchodu a možné snížení této hranice znamená pro ženy další „osekání“ pracovní dráhy, při které by si mohly naspořit finanční rezervu na důchod, nebo dosáhnout takového příjmu, díky kterému bude důchod vyšší) (Dudová 2013).

Další dopad změn legislativního systému na ženy můžeme vidět ve změnách potřebných minimálních odpracovaných let, kdy dochází k odvádění příspěvků do důchodového pojištění. V roce 2010 došlo v této oblasti k výrazné změně – potřebný počet let se zvýšil z 25 na 35 let (zákon č. 305/008 Sb.). Tato změna výrazněji dopadá na ty, kteří mají nejisté pracovní pozice na pracovním trhu (a jde většinou o ženy, i když vzhledem k ekonomické krizi se zvyšuje i počet mužů pracujících na DPP, DPČ apod.). Od roku 1996 je ale možné doplatit si odvozy za dobu, kdy jsme byli ekonomicky neaktivní (což je určitá kompenzace pro ženy, které pečují o děti či seniory, ale pokud je někdo dlouhodobě ve finanční nouzi a nemá možnost odvádět příspěvek do důchodového pojištění, nemá na doplacení nárok) (Dudová 2013).

Co se týká výpočtu důchodové dávky, český systém obsahuje určité redistributivní prvky, které mají na

ženy pozitivní dopad. Např. při výpočtu důchodu jsou využity tzv. redukční hranice, díky čemuž vyšší příjmy automaticky nezaručují vyšší důchod (vyšší příjmy se do výše důchodů nepromítaly tolik, zároveň nižší příjmy se do výpočtu důchodu promítaly více). Vzhledem k posledním změnám se však redukční hranice zvyšují a systém se obrací. Pro výpočet důchodu je důležité ale i to, jaká část pracovní biografie se do důchodu započítává – v ČR jde o delší časový úsek (od roku 2011 se tato doba prodloužila od 18. roku věku pojištěnce až do doby, než mu/jí bude přiznán důchod). Nicméně výpočet z celé pracovní dráhy může mít na důchody žen nepříznivý vliv – častěji odcházejí z pracovního trhu, využívají „nestandardní formy práce“ apod. Započítání jen tzv. nejlepších pracovních let by bylo pro ženy výhodnější (Dudová 2013).

V neposlední řadě je důležité zmínit i legislativní změny v oblasti započítání doby celodenní péče o děti do výše důchodu. V ČR se do výpočtu důchodu promítá doba strávená péčí o děti skrze tzv. náhradní dobu pojištění. Mimo péči o děti se sem započítává i péče o nemohoucího, od roku 2001 dokonce nemusí jít o osobu blízkou či osobu žijící ve stejné domácnosti (Dudová 2013).

Za zmínku stojí také tzv. druhý důchodový pilíř (spuštěn v roce 2013), neboli druhý pilíř penzijního spoření, který je založen na kapitálovém financování při rozhodnutí částečně vystoupit ze základního důchodového pojištění. Ukazuje se, že toto rozhodnutí se vyplatí především těm, kteří/ktelé mají vyšší výdělků, pracují dlouhodobě, a tím si jsou schopni do pilíře naspořit – jedná se tedy převážně o muže,

pro ženy není tento systém vzhledem k jejich pracovním biografiím výhodný. Navíc, ve druhém pilíři také není zhodnocena péče o děti či jiné závislé osoby. V neposlední řadě druhý pilíř funguje jako kapitálové spoření – tzn. to, co si jednotlivec naspoří, je mu vypláceno jako renta (ženy by měly obtíže s naspořením částky, která by jim vynahradila „klasické“ důchody) (Dudová 2013).

Vliv na výši důchodu má také předčasný odchod do důchodu. Výzkum z roku 2013, který realizovala Alternativa 50+, ukazuje, že lidé nad 50 let mají snahu „udržet se“ na pracovním trhu do důchodového věku. Bohužel, při ztrátě zaměstnání lidé v této skupině čelí věkovému znevýhodnění a těžko hledají zaměstnání, odchod do předčasného důchodu je pro mnoho lidí jediným, i když ne finančně výhodným, východiskem. Díky předčasnému odchodu do důchodu může dojít ke zkrácení penze až o 1 160 Kč (čím dříve jedinec odejde do důchodu, tím větší je srážka penze).⁶

Samozřejmě tato srážka může být pro ty, kteří/ré mají penze nízké (např. ženy) fatální. Počet jedinců, kteří se rozhodnou odejít do předčasného důchodu, stále stoupá – v roce 2012 odešlo do předčasného důchodu 301 986 žen a 221 900 mužů.⁷

Snahu o zlepšení situace v oblasti důchodů můžeme nalézt i mimo legislativní rámec. Například Výbor Českomoravské konfederace odborových svazů pro rovné příležitosti žen a mužů na svých stránkách u příležitosti Mezinárodního dne žen 2015 vyzývá k důraznějšímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů. Jedním z cílů celoevropské kampaně bylo

poukázat na neprovázanost politik – např. v oblasti nerovného odměňování a nerovných důchodů, tedy na to, že situace nerovných platových podmínek není v sociálních ani důchodových dávkách nijak zohledněna.

3.4 Evropská unie a gender gap in pension (nerovnost v důchodech)

V rámci EU je téma nerovných důchodů součástí kampaní či politik, zaměřených na nerovné odměňování všeobecně. Samozřejmě i to má svoji logiku – nerovnost v důchodech je způsobena „nabalováním“ znevýhodnění, kterým ženy na pracovním trhu čelí.

Jedna z aktivit zaměřujících se na nerovné odměňování je kampaň Evropské komise, zahájená v roce 2009, která se zaměřila na osvětu, poradenství apod. v tématu nerovného odměňování. Součástí kampaně byla snaha ukázat, že nerovné platy se odrážejí i v nerovných důchodech a že ženy jsou častěji ohroženy chudobou ve stáří.

4. Shrnutí dopadů genderových nerovností v platech a v důchodech na muže a ženy v ČR

Mezi nejzávažnější dopady nerovností v platech a penzích patří:

- menší možnost vytvořit si finanční rezervu (pro případ nenadálých výdajů či do penze),
- menší možnost zaplacení různých druhů pojištění

(i penzijního připojištění, které by mohlo pomoci snížit pravděpodobnost chudoby ve stáří),

- vyšší míra ekonomické závislosti a menší ekonomická soběstačnost,
- dělba rolí v rodině, především s ohledem na dopad mocenského vyjednávání v partnerství a v rodině (menší příjem je viděn jako doplňkový a ten, kdo vydělává méně, nemá takovou pravomoc rozhodovat),
- vyšší míra zranitelnosti v případě nenadálé dlouhodobé nemoci nebo v případě ztráty zaměstnání,
- nižší příjmy se často pojí s prekérními formami práce, které jedince spíše uzavřou v bludném kruhu nejisté práce, nízkých mezd a vysoké míry nejistoty,
- nižší penze a vyšší míra rizika chudoby ve stáří.

5. Doporučení a příklady dobrých praxí

Pozitivních a dobrých příkladů v oblasti GPG a GGP je mnoho. Jak bylo již zmíněno výše, ČR je bohužel velice neochotna přijímat rozhodnutí „shora“. To částečně pramení ze „socialistické“ zkušenosti, kdy státní ideologie diktovala podmínky pro všechny oblasti lidského života. Snahy o implementaci zlepšení podmínek genderové rovnosti shora se tak v ČR neseťkaly s pozitivním ohlasem (viz Křížková 2006; Křížková, Penner, Petersen 2008 a další). Určitou cestou a zároveň doporučením, jak dosáhnout lepších platových podmínek a potažmo i snížení nerovnosti v důchodech, je zavádění specifických opatření uvnitř firem a podniků. Sice nedejde k celoplošnému pokrytí problematiky, ale realizuje se

tak dobrá praxe z naší kulturní a společenské oblasti, ze které mohou čerpat další instituce a organizace, zvýší se povědomí o problematice nerovných platů a lze pak hledat řešení, jak pojmenovaný problém řešit. Především mohou tyto příklady ukázat, že tak lze zlepšit celkový obraz firmy i ekonomická situace v ní. Stanovit si interní cíle znamená stanovit si je z vlastní vůle, což je největší motivace k dosažení cílů. Například Česká spořitelna, a. s., zavádí několik programů podporujících vstup žen do manažerských pozic, nebo podporu rodičů.

Vedení České spořitelny si stanovilo interní cíl, že do roku 2020 bude mít v top management minimální zastoupení 35% mužů i žen. K tomu slouží například projekt Gender-rovné příležitosti, jehož cílem je najít a podpořit talentované ženy při vstupu do manažerských pozic skrze networking, příklady dobré praxe, mentoring apod. Česká spořitelna zavedla také projekt Čáp, který pomáhá rodičům neztratit během rodičovské dovolené kontakt se zaměstnanci/kyněmi a zákazníky/nicemi, zahrnuje ale i finanční příspěvek na hlídání dětí nebo dny volna. Tento příklad jedné z několika organizací v ČR je rozhodně pozitivním příkladem, jak snížit platovou nerovnost prostřednictvím podpory žen ve vstupu do manažerských pozic (kde je počet žen neustále na minimu) či podporou rodičů při návratu z rodičovské dovolené.⁸

Dalším možným doporučením, jak odstranit GPG je sociální dialog mezi sociálními partnery. Do určité míry se s tím v ČR můžeme setkat, ale některé státy EU již ukázaly, že tato dobrá praxe pomáhá snižovat platové nerovnosti. Např. ve Finsku snížili platový



rozdíl skrze tzv. přídavek rovnosti (*equality allowance*), který byl stanoven na základně vyjednávání mezi různými sociálními aktéry na národní úrovni. Díky podpoře sektorů, kde se koncentrují ženy a kde jsou nižší platy, byl zavedením tohoto přídavku snížen GPG právě ve feminizovaných oborech. Dalším příkladem je např. Lucembursko, kde kolektivní smlouvy musí obsahovat pravidla pro uplatňování rovných příležitostí a plán, jak toho dosáhnout (a to i v oblasti odměňování).

ČR zavedla během posledních několika let legislativní úpravy, které by mohly pomoci snížit platové rozdíly. Např. od roku 2004 je možnost pobírat rodičovský/mateřský příspěvek a mít další příjem ze zaměstnání, což zlepšuje finanční situaci žen, které pečují o malé děti (jako primární pečovatelky) či snižuje ekonomickou závislost. Dále, od roku 2006, je možné umístit dítě při pobírání rodičovského příspěvku na několik hodin do mateřské školy či jeslí – což rodičům umožní neztratit kontakt se zaměstnáním, a samozřejmě tak rodiče „nevypadnou“ na několik měsíců úplně mimo pracovní trh.

Na jedné straně je rozhodně pozitivní, že takové zákony vznikají, na druhé straně však vzniká otázka jejich dodržování, „tvrdoosti“ opatření či reálná pomoc a ulehčení. Bohužel neustále jsou to ženy, kterých se kombinace práce a péče týká, otcové nejsou podporováni ve vstupu na rodičovskou dovolenou – možná by právě tato situace přispěla k celkové genderové rovnosti mnohem více.

Jak bylo uvedeno výše, ČR do svého legislativního systému integrovala směrnice EU o rovném zachá-

zení či stejné odměně za stejný plat, přesto platové nerovnosti přetrvávají. Proto by bylo vhodné, kdyby se ČR inspirovala dalšími legislativními opatřeními jiných států jako dobrými praxemi ve snížení GPG. Např. v Rakousku Národní akční plán pro genderovou rovnost na pracovním trhu zavádí povinnost společnostem zveřejňovat aktuální stav firmy s ohledem na genderovou rovnost. Zpráva musí obsahovat údaje o počtu žen a mužů ve firmě (v jednotlivých úrovních), medián platu, počty odpracovaných hodin a musí být vypracována jedenkrát za 2 roky. Tato povinnost se postupně rozšiřovala na firmy s nižším počtem zaměstnanců (od r. 2014 už se vztahuje na střední firmy s více jak 150 zaměstnanci). Součástí akčního plánu je i penalizace za nedodržení.

Další faktor, který přispívá ke snížení GPG je transparentnost platů (zároveň je to i součást Strategie pro rovnost žen a mužů v letech 2010-2015 a v roce 2014 bylo vydáno i doporučení Evropské komise, kde se požadavek transparentnosti objevoval). Nejenže díky průhlednosti dochází k větší informovanosti o platových možnostech (vypočítáváno je základem pro výpočet mzdy, srovnání s ostatními na stejné pracovní úrovni apod.), ale reálné informace pomohou cílit konkrétní aktivity tam, kde je to nejvíce potřeba. Bohužel, ČR prozatím nezavádí opatření, která by zvýšila transparentnost platového ohodnocení. Přitom neprůhlednost platových ohodnocení je jistě jednou z velkých příčin GPG.

Co se týká rozdílu v penzích, důchodový systém ČR má své klady i zápory (jak bylo diskutováno výše). Výše penzí vychází především z pracovní dráhy a finančních prostředků odvedených do penzijní-

ho systému. Samozřejmě nejlepší cesta, jak snížit rozdíly v důchodech, plyne z vyrovnání nerovností, které vznikají již v průběhu pracovní biografie. Některá doporučení jsou již uvedena výše. Nicméně dalším doporučením, které by snížilo GPG i GGP, je podpora žen ve věkové skupině 50+ a vůbec zavádění tzv. age managementu do českých firem. Tomu se věnuje projekt Gender Studies o.p. s⁹

Dalším opatření jsou změny důchodového systému. Jak již bylo ukázáno výše, při těchto změnách by vždy měl být brán v potaz dopad změn na muže a ženy. Z tohoto důvodu je určitě vhodné zanést principy tzv. gender mainstreamingu na různé politické úrovni i do všech perspektiv plánů, rozhodnutí či politik. A to i do těch, které se zdají být genderově neutrální (jako jsou změny v důchodovém systému). Posledním doporučením je osvěta veřejnosti – témata jako chudoba žen ve stáří, rozdílné důchody apod. stojí neustále na okraji zájmu a mnoho budoucích penzistů/tek si neuvědomuje dopady svého rozhodnutí v průběhu pracovního života na život v penzi. Např. ve Švédsku mají tzv. oranžové obálky, kdy každý člověk, který dosáhl určitého výdělku, obdrží oranžovou obálku od penzijní agentury, kde je uvedena naspořená suma peněz v systému, prémiové penze a odhad budoucí výše důchodu. Tento systém umožní průhlednost výpočtu důchodů, včasné varování, pokud bude důchod nízký, a především včasnou možnost tuto situaci řešit. Z tohoto důvodu by bylo vhodné zavedení tzv. důchodových kalkulaček, kde si člověk vypočítá budoucí penzi na základě různých ukazatelů: datum narození, příjmy, odpracované hodiny, přerušování pracovní dráhy apod., díky čemuž se lidé dozví o vlivu svých pracovních rozhodnutí na výši.

6. Bibliografie a internetové odkazy

Bibliografie:

Bízíková, Livia, Jarmila, Filadelfiová, Alena, Králíková, Linda, Sokačová. 2005. *Gender Audit of the EU Pre-Accession Funds 1999 – 2004. Praha, Bratislava.* Dostupné na: <http://goo.gl/I4w0lz>

Křížková, Alena. 2006. „Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum 7 (2):* 37 – 41. Dostupné na: <http://goo.gl/pYrsYk>

Křížková, Alena, Andrew M. Penner, Trond Petersen. 2008. „Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 9 (2):* 55-66. Dostupné na: <http://goo.gl/EgxZ6a>

Hašková, Hana. 2005. “Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu”. *Gender, rovné příležitosti, výzkum. 6 (1):* 22- 27. Dostupné na: <http://goo.gl/r5VuS1>

Hašková, Hana. 2011. “Proměny časování a způsoby návratu matek do zaměstnání”. *Gender, rov-*

né příležitosti, výzkum 12(2): 40-52. Dostupné na: <http://goo.gl/4GIQJM>

Dudová, Radka. 2013. *Reformy důchodového systému v ČR a jejich dopady na muže a ženy.* Praha: Gender Studies. Dostupné na: <http://goo.gl/pquRjX>

Lenka, Formánková. 2010. “Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik”. *Sociální studia 1: 69-92.* Dostupné na: <http://goo.gl/tGMcDW>

Myslíková, Martina. *Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005.* Praha: ČSÚ. Dostupné na: <http://goo.gl/4i9R83>

Dudová, Radka, Lenka, Formánková, Marta, Vohlídalová. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy.* Praha: Sociologický ústav. Dostupné na: <http://goo.gl/hjqGqZ>

Velčovský, Václav. 2011. *Lidské zdroje v ústředních správních úřadech.* Praha: MV ČR, odbor veřejné správy.

Dudová, Radka 2013. “Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR”. *Gender, rovné příležitosti, výzkum 14(2):* 58-66. Dostupné na: <http://goo.gl/03cil7>

Internetové odkazy

<http://goo.gl/w3ikA3>; cit. dne 25. 2. 2015
<http://goo.gl/JAZuXA>; cit. Dne 25. 2. 2015
<http://goo.gl/vZTxMH>; cit. Dne 25. 2. 2015
<http://goo.gl/MRjt5z>; cit. Dne 25. 2. 2015
<http://goo.gl/wYNo18>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://goo.gl/YmzNjj>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://goo.gl/Kz2ZTc>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://goo.gl/HJ6Pp1>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://www.equalpayday.cz>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://goo.gl/TQRA6T>; cit. Dne 26. 2. 2015
<http://goo.gl/J9jg6E>; cit. dne 4. 3. 2015
<http://goo.gl/4GmSS0>; cit. dle 4. 3. 2015
<http://goo.gl/rCQUk7>; cit. dne 11. 3. 2015
<http://goo.gl/2XevAy>; cit. dne 11. 3. 2015
<http://goo.gl/bkuvnK>; cit dne 19. 3. 2015
<http://goo.gl/OQpkYR>; cit dne 19. 3. 2015
<http://goo.gl/G1Iq0J>; cit. Dne 25. 3. 2015
<http://goo.gl/X1sBFd>; cit. Dne 25. 3. 2015
<http://goo.gl/XIPdik>; cit. Dne 25. 3. 2015
<https://goo.gl/xtFxrW>; cit. Dne 25. 3. 2015

