

**Kulatý stůl o nerovném odměňování žen a mužů a nerovnostech v penzi**

Nerovné odměňování žen a mužů a jeho dopad na penze, včetně feminizace chudoby, je výsledkem mnoha faktorů. Odráží stereotypy vážící se k ženské a mužské práci, vychází z diskriminačních praktik při zaměstnávání, roli hrají odlišné pracovní kariéry žen a mužů, vertikální i horizontální segregace na trhu práce. Velký podíl na vzniku rozdílů v oblasti nerovného odměňování hraje i péče, která je nejčastěji ženami, poskytována dětem, či blízkým závislým osobám. Koncept péče a jeho odlišnost od konceptu práce hraje kruciální roli. Na tom se shodli účastníci a účastnice kulatého stolu, který v úterý 29. září 2015 v Praze zorganizoval projekt Férové platy, férové penze realizovaný neziskovou organizací Otevřená společnost, o.p.s.

Kulatý stůl diskutoval závěry souhrnné zprávy projektu (summary report), která reaguje na národní analýzy rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši penzí mezi ženami a muži v České republice, Slovensku, Slovinsku, Rakousku a Polsku. Přítomné expertky a experti se shodli, že enormní vliv na výši mezd a pak i důchodu mají pečovatelské závazky: a to jak o děti, tak o starší osoby, či jinak závislé osoby.

Rozšiřování konceptu práce i o oblast péče je možnou cestou, jak zhodnotit energii a práci pečujících, převážně žen. Ty často poskytují péči na úkor rozvoje vlastní kariéry, mnohdy zaměstnání zcela opustí a to má vliv na výši jejich příjmů, tudíž i následně na výši důchodů. Např. pro skupinu žen starších 50 let je zároveň velmi obtížné se po období péče znovu navrátit na trh práce a najít zaměstnání. Jak uvedla Ilona Štorová, předsedkyně občanského sdružení Age management: „Návrat do zaměstnání takzvané sendvičové generace žen, starající se o své děti obdobně jako o stárnoucí rodiče, je velmi obtížný.“

Pokud neexistuje podpůrná síť pro pečující a veřejné služby péče, tak péče ze strany rodiny je komplikovaná a často nenastává. Jak uvedl Vladimír Špidla z Úřadu vlády ČR: „Současná nukleární rodina již často nezvládá pokrýt rozsáhlou potřebu péče svých bližních. Malý rozsah veřejných služeb paradoxně nevede k tomu, že rodina se více zapojí, ale naopak působí na to, že i rodina volí strategii stažení se z péče o své blízké.“

Následně Radka Dudová, ze Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i na téma navázala a upozornila na skutečnost, že péče poskytovaná blízkými často bývá vnímána jako pro stát ekonomicky výhodnější. „Jde však zvolit i jiný pohled, založený na vyčíslení nákladů ušlých příležitostí pečujících, který ukazuje, že finanční náročnost péče blízkými může být mnohem vyšší.“

Toho si je vědomo i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Slovy ředitelky odboru rodinné politiky a politiky stárnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Jany Maláčové: „Komise pro rodinu připravuje doporučení v koncepci rodinné politiky, která zohledňují právě potřebu větší podpory slaďování rodinného a osobního života, včetně vyššího zapojení mužů do péče. Ministerstvo práce již rozpracovává aktivity jako volno na péči v rozsahu 3-6 měsíců s možností čerpání 60% platu a nároku na udržení pracovního místa; větší flexibilizaci čerpání rodičovského příspěvku; zavedení nároku týdenního volna pro péči otce o dítě do věku 6 týdnů, či projekt mikrojeslí. Tyto nástroje přímo či nepřímo působí na vytvoření podmínek pro slaďování práce a soukromého života, ale také podporu otců v péči a tím hrají ve prospěch podpory rovného odměňování. Další dlouhodobá a systémová opatření by měla být představena v lednu 2016“.



Pozitivní krok v oblasti podpory rovného odměňování žen a mužů přislíbily i odbory slovy předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníkové: „Kolektivní smlouvy mají často klauzuli o rovných příležitostech i rovném odměňování. Nicméně u  většiny zaměstnavatelů se přístup ke mzdám podle genderových aspektů nesleduje. Proto budeme v kolektivních smlouvách požadovat, aby se odměňování sledovalo nejen podle kategorií zaměstnanců, ale také s ohledem na pohlaví a tím by byly k dispozici relevantní statistiky od zaměstnavatelů.“ To se ukazuje jako zásadní. Jak uvedla manažerka projektu Klára Čmolíková Cozlová, mnozí zaměstnavatelé sice deklarují, že nediskriminují v platech, statistiky však odděleně nevedou a tak ani nemají podklady pro svá tvrzení. To potvrdila i právnička oddělení rovného zacházení z Kanceláře veřejného ochránce práv, Jana Kvasnicová: „Případy obracející se na ombudsmanku kvůli rovnému odměňování jsou minimální.“

Jako klíčový problém se jeví oblast povědomí o tématu rovného odměňování, jeho dopadu na penze a obecně informování osob tak, aby mohly provádět kvalifikovaná rozhodnutí. A to informování o celém systému důchodového i nemocenského pojištění a dávkových systémů a nárocích z nich plynoucích. Alena Červenková z Gender Studies, o.p.s. poukázala na skutečnost, že informování je na jednu stranu v současnosti hodně zaměřené na agendu teď a tady, na druhou stranu často chybí přesah do budoucnosti: „Postupně se zvyšuje informovanost rodičů, matek na mateřské a rodičovské dovolené o jejich nárocích a možnostech, ale co chybí je informovanost o dopadech do budoucnosti, do penzí a případně i na chudobu žen.“

Jak zdůraznila koordinátorka projektu Férové platy, férové penze Dita Jahodová, „je to téma i starších ročníků, které obdobně pečovaly, volily nějaké životní strategie a nyní nemají informace o tom, že jejich strategie je možné zvýhodnit např. použitím institutu vyloučených dob důchodového pojištění při péči o osobu blízkou spíše nežli si např. nechat započítávat období péče jako malý částečný úvazek, který s péčí zvládly zkombinovat“.

 Na téma informování veřejnosti bude na podzim navazovat informační kampaň, kterou budou v rámci projektu Férové platy, férové penze realizovat Otevřená společnost ve spolupráci s Gender Studies a Nesehnutím. Projekt finančně podpořila Evropská komise.