



EVROPSKÝ SEMESTR – TEMATICKÝ PŘEHLED

ŽENY NA TRHU PRÁCE

1. ÚVOD

Tento tematický přehled se zaměřuje na zvýšení účasti žen na trhu práce a snížení rozdílů v odměňování a příjmech. Ve všech zemích EU je účast žen na trhu práce nižší než u mužů. Ženy v zaměstnání zpravidla pracují méně hodin, pracují v méně placených odvětvích a zastávají nižší pozice než muži, což má za následek značné rozdíly v odměňování a příjmech žen a mužů. Tyto rozdíly jsou do jisté míry zapříčiněny hluboce zakořeněnými tradičními genderovými rolemi, avšak také ekonomickými pobídkami.

Zvýšení účasti žen na trhu práce a míry zaměstnanosti žen je nanejvýš důležité pro dosažení hlavního cíle strategie Evropa 2020, aby bylo do roku 2020 zaměstnáno 75 % obyvatel ve věku 20–64 let. To může podpořit hospodářský růst¹ a zmírnit sociální rizika a rizika pro veřejné finance spojená se stárnutím obyvatelstva. Trvalé úsilí je zapotřebí také k odstranění rozdílů mezi ženami a muži a k přechodu na duální model, kdy výdělečně činnými a pečujícími osobami mohou být ženy i muži.

EU prosazuje větší rovnost žen a mužů na trhu práce prostřednictvím kombinace právních předpisů, politických pokynů a finanční podpory.

Tento tematický přehled je strukturován následovně.

¹ Ztráty HDP na obyvatele, které lze přičíst rozdílům mezi ženami a muži na trhu práce, se v Evropě odhadují až na 10 % (Cuberes a Teignier-Baqué, 2016).

Oddíl 2 hodnotí výsledky jednotlivých zemí EU, pokud jde o účast žen na trhu práce a rozdíly v odměňování a příjmech žen a mužů.

Oddíl 3 pojednává o dostupných důkazech týkajících se toho, jak mohou politiky účinně řešit výzvy týkající se nízké účasti žen na trhu práce a jejich zvláštní situace, a zkoumá přístup k této záležitosti na úrovni EU.

Oddíl 4 nastiňuje osvědčené postupy v oblasti politiky k zvýšení účasti žen na trhu práce a snižování rozdílů mezi ženami a muži v zemích EU.

Tento tematický přehled se zaměřuje na účast žen na trhu práce. Pokud jde o podrobnější informace o rozdílech v důchodech žen a mužů, viz tematický přehled o *přiměřenosti a udržitelnosti důchodů*.

2. VÝZVY: PŘEHLED VÝSLEDKŮ V ZEMÍCH EU

2.1. Významný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů

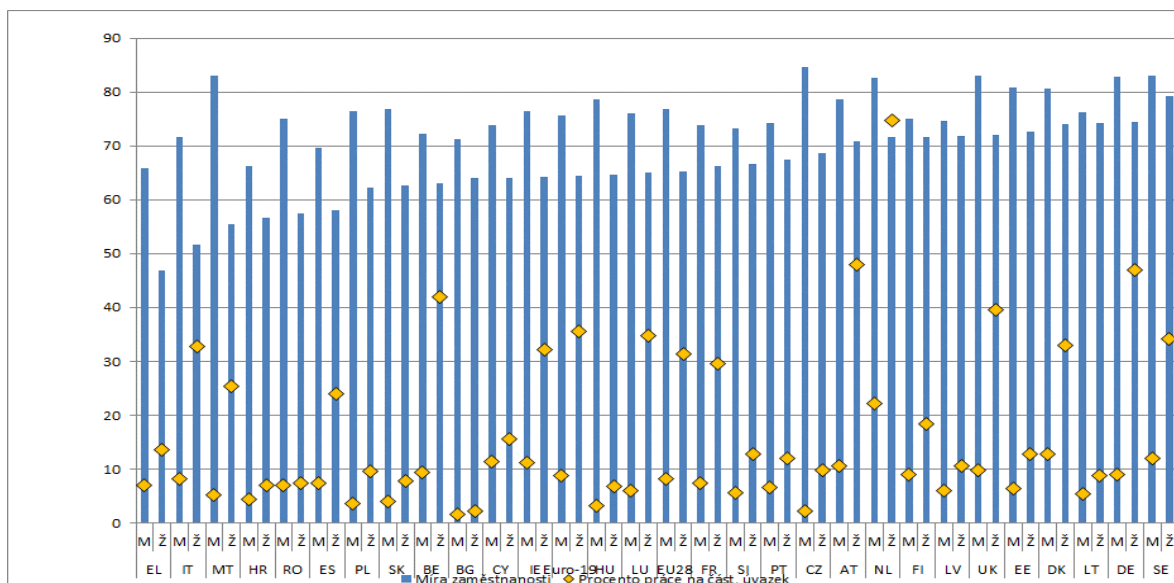
2.1.1. Ženy vykazují nižší míry zaměstnanosti a vyšší úroveň práce na částečný úvazek

Ve všech členských státech je **míra zaměstnanosti žen nižší než míra zaměstnanosti mužů, s velkými rozdíly v rámci EU.**

Hlavním ukazatelem rovnosti žen a mužů na trhu práce ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů je **rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů**, jenž v roce 2016 dosáhl pro EU-28² 11,5 procentního bodu s mírou zaměstnanosti mužů ve výši 76,8 % a mírou zaměstnanosti žen ve výši 65,3 % (graf 1 a tabulka 1 v příloze).

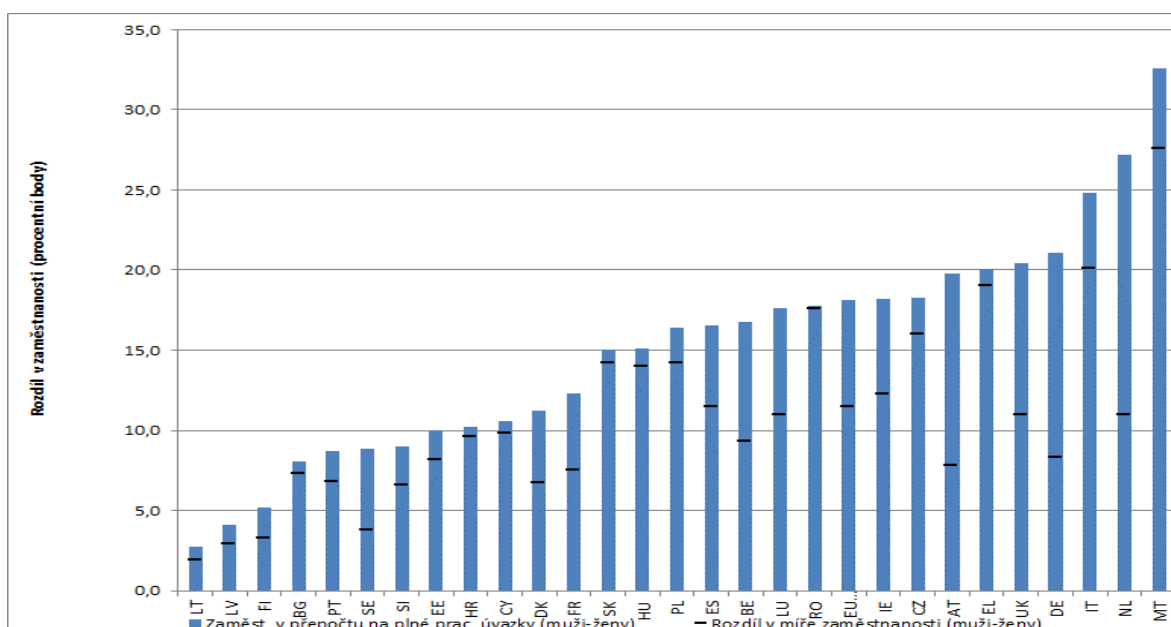
Tak je tomu navzdory skutečnosti, že ženy jsou v rostoucí míře náležitě kvalifikované a v úrovni dosaženého vzdělání dokonce předstihují muže. V roce 2016 mělo terciární nebo vyšší vzdělání 44 % žen (ve věku 30–34 let), zatímco u mužů činil tento podíl 34 %.

Graf 1 – Míra zaměstnanosti populace ve věku 20–64 let a procentní podíl pracovníků na částečný úvazek podle pohlaví (Ž/M) v roce 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil. Poznámka: Podíl pracovníků na částečný úvazek na veškerém ekonomicky aktivním obyvatelstvu podle pohlaví. Země jsou seřazeny podle rostoucí hodnoty míry zaměstnanosti žen.

Graf 2 – Rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů v přepočtu na plné pracovní úvazky a v míře zaměstnanosti v roce 2016



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil a Evropská komise, vlastní výpočty. Poznámka: údaje se týkají žen a mužů ve

² Zeměmi, jichž se týkají údaje v tomto přehledu, jsou země EU-28, není-li uvedeno jinak.

věku 20–64 let. Upozorňuje se, že se ekvivalenty plného pracovního úvazku vypočítávají ve vztahu k pracovní době zaměstnance pracujícího celý rok na plný pracovní úvazek.

V několika málo členských státech činí míra zaměstnanosti žen 60 % nebo méně, s velkými rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů (Řecko, Itálie, Malta, Chorvatsko, Španělsko a Rumunsko, viz graf 2, graf 3 a tabulka 1 v příloze). Většina těchto členských států čelí rovněž vyhlídkám na rychlé demografické stárnutí³ a má velký potenciál, pokud jde o zvýšení nabídky práce začleněním vyššího počtu žen do pracovní síly. Malta, Itálie, Řecko, Rumunsko, Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Irsko a Lucembursko rovněž vykazují velký rozdíl v mírách zaměstnanosti žen a mužů, přičemž u Malty je tento rozdíl největší (27,6 procentního bodu, či dokonce 32,6 procentního bodu, vezmou-li se v úvahu míry zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky). V některých případech je navíc nápadně nízká také míra zaměstnanosti starších žen (ve věku 55–64 let)⁴.

Rozdíl v práci na částečný úvazek je mezi ženami a muži i nadále vysoký. Jelikož většinu pečovatelských povinností plní nejčastěji ženy, obvykle zkracují svou pracovní dobu. Jedna třetina (31,4 %) zaměstnaných žen v EU pracovala v roce 2016 na částečný úvazek, což je mnohem větší podíl než u mužů (8,2 %). To má za následek rozdíl v mírách zaměstnanosti žen a mužů v přepočtu na plné úvazky v EU ve výši 18 procentních bodů (viz graf 2 a tabulka 1 v příloze). Tento rozdíl je obzvláště vysoký v Nizozemsku (kde na částečný úvazek pracuje více než 75 % zaměstnaných žen) a na Maltě, avšak rovněž v Itálii, Německu, Spojeném království, Řecku

a Rakousku (viz graf 1). V průměru tráví v EU muži v placeném zaměstnání o více než šest hodin týdně déle než ženy (tabulka 1 v příloze).

Zvláštní pozornost je třeba věnovat účasti zranitelných kategorií žen na trhu práce, jako jsou starší ženy, matky samoživitelky, ženy se zdravotním postižením, ženy z přistěhovaleckého prostředí a ženy pocházející z etnických menšin.

2.1.2. Nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži

Na Kypru, v Irsku, Španělsku, Estonsku, na Maltě a ve Spojeném království bylo více než 50 % potenciální ženské pracovní síly (ve věku 25–49 let) v roce 2016 ekonomicky neaktivních z důvodu péče o děti nebo o nezpůsobilé dospělé osoby (viz graf 7 v příloze).

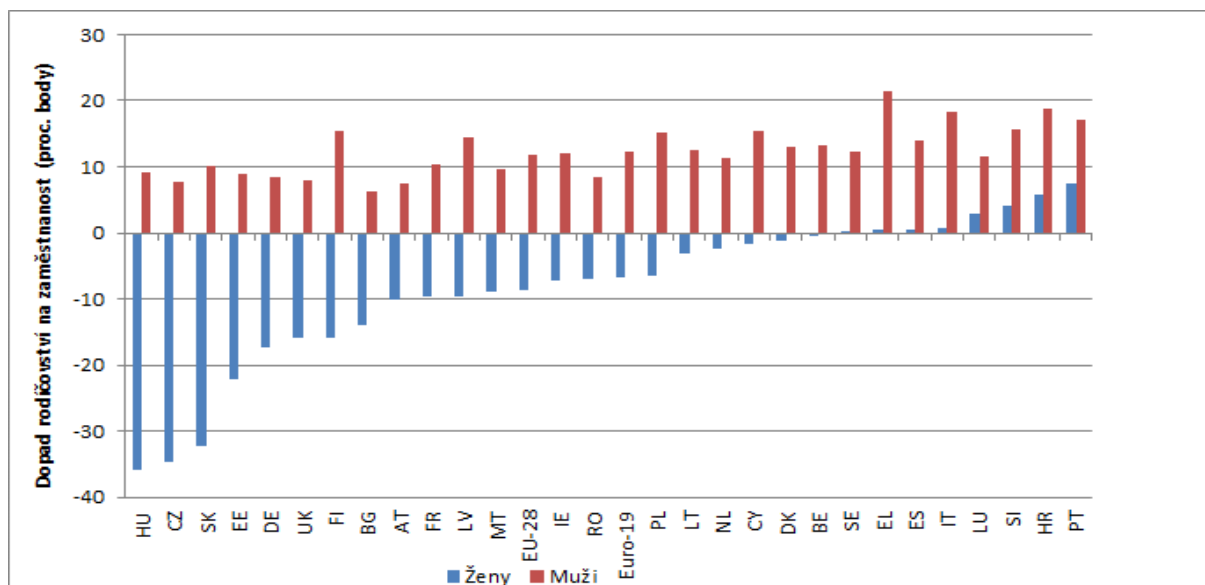
Dopad rodičovství se odráží v míře zaměstnanosti žen s dětmi mladšími šesti let. Míra zaměstnanosti žen v této kategorii je v EU v průměru o 8 procentních bodů nižší než míra zaměstnanosti bezdětných žen (viz graf 3). V Maďarsku, České republice a na Slovensku činí tento rozdíl více než 30 procentních bodů, zatímco v Estonsku, Německu, Spojeném království a Finsku je vyšší než 15 procentních bodů. Rozdíl mezi ženami a muži s ohledem na práci na částečný úvazek je také výraznější u rodičů, kdy je na částečný pracovní úvazek zaměstnáno 38,9 % matek v porovnání s 5,8 % otců.

Nízká míra zaměstnanosti starších žen (ve věku 54–64 let) může obdobně odrážet skutečnost, že **ženy přebírají s větší pravděpodobností než muži pečovatelské povinnosti o starší nebo závislé rodinné příslušníky,** kteří potřebují dlouhodobou péči, a tudíž s větší pravděpodobností zkracují svou pracovní dobu, nebo zaměstnání úplně opouštějí.

³ Podle demografických projekcí se má počet obyvatel v produktivním věku ve většině členských států snížit, a zejména v Litvě, Lotyšsku, Bulharsku, na Slovensku, v Řecku, Portugalsku, Polsku, Estonsku, Rumunsku, Německu, Chorvatsku a Maďarsku (viz Evropská komise (2015), zpráva o stárnutí obyvatelstva (*Ageing report*) http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf)

⁴ Jak je uvedeno v Graf 6 v příloze, nižší než 35 % je na Maltě, v Řecku, Slovinsku, Chorvatsku, Rumunsku a Lucembursku.

Graf 3 – Dopad rodičovství na zaměstnanost v roce 2015



Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (lfsi_emp_a) a Evropská komise, vlastní výpočty. Poznámka: údaje se týkají žen a mužů ve věku 20-49 let.

2.1.3. Ekonomické faktory odrazující ženy od práce

Ženy se mohou setkávat rovněž s ekonomickými faktory, které je odrazují od účasti na trhu práce. Koncepce daňových systémů a systémů dávek může ovlivnit rozhodnutí o účasti na trhu práce i o délce pracovní doby. Tyto faktory odrazující od práce mohou být obzvláště vysoké u druhých výdělečně činných osob. Z dostupných důkazů vyplývá, že zvýšení relativní mezní skutečné daňové sazby u druhé výdělečně činné osoby má na účast žen na trhu práce významný negativní dopad⁵. Příspěvek zdanění práce k pasti neaktivity⁶ je nejvyšší v Belgii, Německu a Dánsku. Past nízkých mezd⁷ je nejvyšší v Belgii,

Německu a Rakousku (viz tabulka 2 v příloze).

Vysoké náklady na služby péče o děti a dlouhodobé péče hrazené z vlastní kapsy mohou mít navíc za následek to, že ženy s pečovatelskými povinnostmi čelí ještě větším finančním překážkám nástupu do práce. Tak je tomu zejména v Irsku, Polsku a Nizozemsku, kde náklady související s péčí o děti představují v případě partnerů s mediánovým příjmem více než 20 % čistého příjmu rodiny (viz graf 11 v příloze). U rodin s nízkými příjmy je situace ještě horší.

Finanční pobídka žen k nástupu do práce mohou dále snižovat velké rozdíly v odměňování žen a mužů. **Rozdíl v odměňování žen a mužů je v Evropě i nadále vysoký (v roce 2015 v EU 16,3 %)** a obzvláště vysoký je v Estonsku, Rakousku, České republice, Německu, Spojeném království a na Slovensku (viz graf 5 a tabulka 3 v příloze)⁸. To odráží rozdíl mezi odměňováním žen a mužů na základě

⁵ Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

⁶ Pastí neaktivity je implicitní daň z návratu do práce u neaktivních osob. Měří část dodatečné hrubé mzdy, kterou ekonomicky neaktivní osoba ztratí zdaněním, pokud nastoupí do zaměstnání.

⁷ Pastí nízkých mezd je tempo, jakým se zvyšují daně a odebírají dávky s tím, jak se v důsledku růstu produktivity práce zvyšují příjmy. Daňová zátěž u druhé výdělečně činné osoby se pokládá za vysokou, pokud: 1. příspěvek zdanění práce k pasti neaktivity je velmi vysoký a/NEBO 2. je velmi vysoká past nízkých mezd.

⁸ Jedná se o „neupravený rozdíl v odměňování mužů a žen“, neboť nebere v úvahu všechny faktory, které tento rozdíl ovlivňují, jako jsou rozdíly ve vzdělání, praxi na trhu práce, odpracovaných hodinách, druhu práce atd.

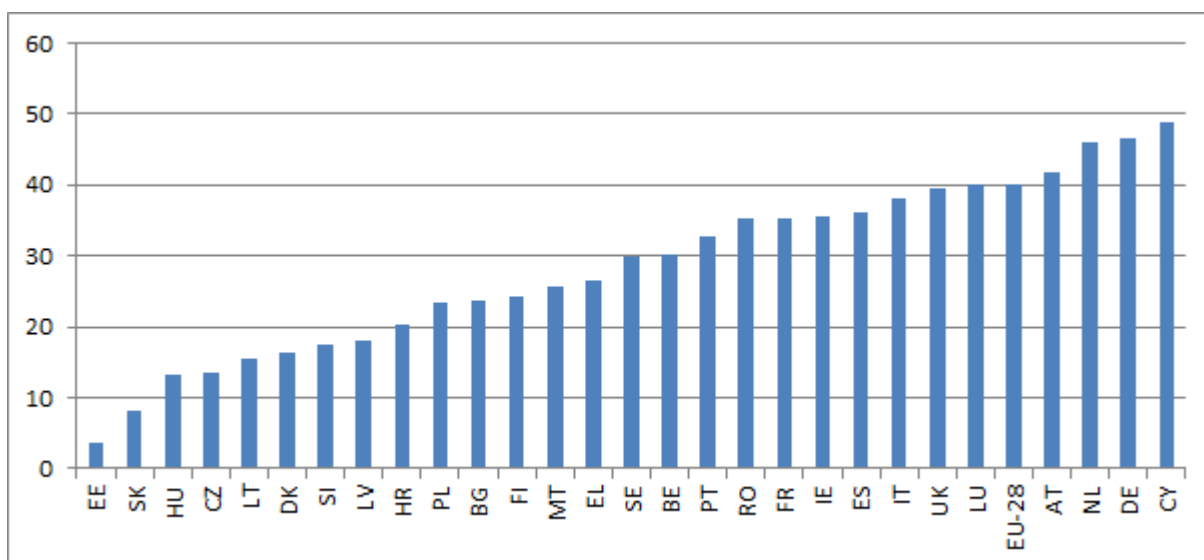
průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výdělku všech zaměstnanců. Rozdíl v odměňování žen a mužů je ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů sekundárním ukazatelem rovnosti žen a mužů.

Různé potenciální příčiny rozdílu v odměňování žen a mužů se co do velikosti a dopadu liší⁹. K těmto příčinám patří pozorovatelné faktory, jako jsou rozdíly v praxi kvůli nízké úrovni zaměstnanosti žen, jak bylo popsáno výše. Zahrnují také nerovnováhu s ohledem na druh práce (vertikální segregace) nebo odvětví zaměstnání (horizontální segregace). V EU jsou tyto nerovnováhy celkově poměrně vysoké a dosahují 24,3 % u nerovnováhy týkající se povolání a 18,9 % u odvětvové nerovnováhy¹⁰.

Rozdíl v odměňování žen a mužů mohou zvětšovat rovněž jiné faktory, jako je diskriminace. K rozdílu přispívá také vysoký výskyt práce na částečný úvazek u pracujících žen, jelikož práce na částečný úvazek je ve většině zemí spojena s podstatně nižší hodinovou mzdou.

Vysoké rozdíly v odměňování žen a mužů přispívají později v řadě členských států k **vysokým rozdílům v důchodech žen** kvůli nižším příspěvkům na důchodové pojištění (viz graf 4). Tak je tomu zejména v Rumunsku, na Kypru, v Německu, Nizozemsku a Rakousku (graf 4). To přispívá k většímu ohrožení žen chudobou nebo sociálním vyloučením ve stáří¹¹.

Graf 4 – Rozdíly v důchodech žen a mužů; důchodci ve věku 65–79 let v roce 2015



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek, údaje za rok 2015, s výjimkou IE (2014). Údaj pro EU-28 představuje odhad.

⁹ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), „Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries“, zpráva vyhotovená pro Evropskou komisi.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf

¹⁰ Eurostat (2015). Rozdíly mezi ženami a muži v jednotlivých povoláních/odvětvích se vypočítávají jako průměrný vnitrostátní podíl zaměstnanosti žen a mužů vztahovaný k jednotlivým povoláním/odvětvím; rozdíly jsou sečteny za účelem získání celkové hodnoty nerovnováhy mezi ženami a muži vyjádřené jako podíl na celkové zaměstnanosti (klasifikace ISCO/NACE).

¹¹ Další analýza příčin rozdílu v důchodech je uvedena v tematickém přehledu o důchodech.

3. POLITICKÉ PÁKY K ŘEŠENÍ NEDOSTATEČNÉHO ZASTOUPENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Existuje řada politických pák, které mají řešit problémy týkající se nízké účasti žen na trhu práce. K těmto pákám patří politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako je náležitě koncipované, genderově vyvážené pracovní volno z rodinných důvodů, pružné uspořádání pracovní doby a formální služby péče, jakož i politiky k omezení ekonomických faktorů odrazujících ženy od nástupu do práce.

3.1. Politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem k řešení nerovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností

3.1.1. Genderově vyvážené pracovní volno z rodinných důvodů

Poskytování placeného pracovního volna z rodinných důvodů podporuje účast žen na trhu práce tím, že:

- pomáhá ženám sladit pracovní a rodinný život,
- umožňuje jim čerpat volno, pokud mají malé dítě, o něž musí pečovat,
- posiluje jejich spojení s trhem práce.

Z důkazů rovněž vyplývá, že významnou úlohu při udržení žen na trhu práce může hrát účinná ochrana těhotných pracovník nebo pracovník vracejících se po dovolené před propuštěním. Na druhou stranu bylo prokázáno, že příliš dlouhá doba pracovního volna má škodlivý vliv na profesní kariéru žen a ztěžuje jim návrat do zaměstnání¹².

Bylo prokázáno, že **vyvážené využívání nároků na dovolenou mezi ženami a muži** po narození dítěte má také pozitivní vliv na rozdělení domácích a pečovatelských povinností a na výsledky

žen na trhu práce. Využívání nároků na dovolenou ze strany otců snižuje zátěž matek v souvislosti s péčí, a umožňuje tudíž ženám dřívější návrat na trh práce. Využívání otcovské a rodičovské dovolené ze strany otců je však celkově velmi nízké, a pokud otcové čerpají dovolenou, je doba dovolené obvykle velmi krátká. Využívání dovolené ze strany otců může pomoci zlepšit výše dávky a míra pružnosti (tj. zda lze pracovní volno čerpat po částech nebo na část pracovní doby). Čerpání dovolené ze strany mužů může zvýšit také vyhrazení doby dovolené pro otce (otcovská dovolená a nepřenositelná rodičovská dovolená).

Pozitivní dopad na zaměstnanost žen může mít rovněž **přiměřená dovolená za účelem péče o jiné závislé příbuzné**. Pokud neexistují předpisy o pečovatelské dovolené, jsou to obvykle ženy, které pracují na částečný úvazek nebo odcházejí z trhu práce, aby se po určité krátkou dobu staraly o příbuzného.

3.1.2. Pružné uspořádání pracovní doby

Nedostatečná dostupnost **pružného uspořádání pracovní doby** — jako je práce na dálku a pružná pracovní doba — a **zkrácené pracovní doby** (práce na částečný úvazek) může vést k tomu, že osoby s pečovatelskými povinnostmi, zejména ženy, z trhu práce odcházejí. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) uvedla, že by více než polovina ekonomicky neaktivních matek upřednostnila práci na částečný úvazek¹³. Hlavními faktory účinnosti jsou panující shoda mezi sociálními partnery, že flexibilita je důležitá, kultura na pracovišti podporující pružné uspořádání pracovní doby a schopnost reagovat na měnící se potřeby v průběhu života.

Dostupnost práce na částečný úvazek však může vést k rozdílům v odměňování žen a mužů a v dlouhodobějším horizontu posilovat rozdíl v důchodech žen a mužů. Důvodem je skutečnost, že ženy kvůli

¹² To, co představuje příliš dlouhou dobu pracovního volna, je předmětem určité akademické diskuse. OECD varuje před pracovním volnem delším než dva roky kvůli zhoršení dovedností a dlouhému přerušení profesní kariéry, což ztěžuje návrat do zaměstnání. OECD (2012), *Closing the gender gap*.

¹³ Eurofound (2014), *Třetí evropský průzkum kvality života — kvalita života v Evropě: rodiny v době hospodářské krize*.

vyššímu podílu pečovatelských povinností často pracují na částečný úvazek¹⁴. Pro zajištění rovnosti žen a mužů má zásadní význam zajištění kvalitních flexibilních pracovních úvazků a genderově vyváženého využívání těchto úvazků.

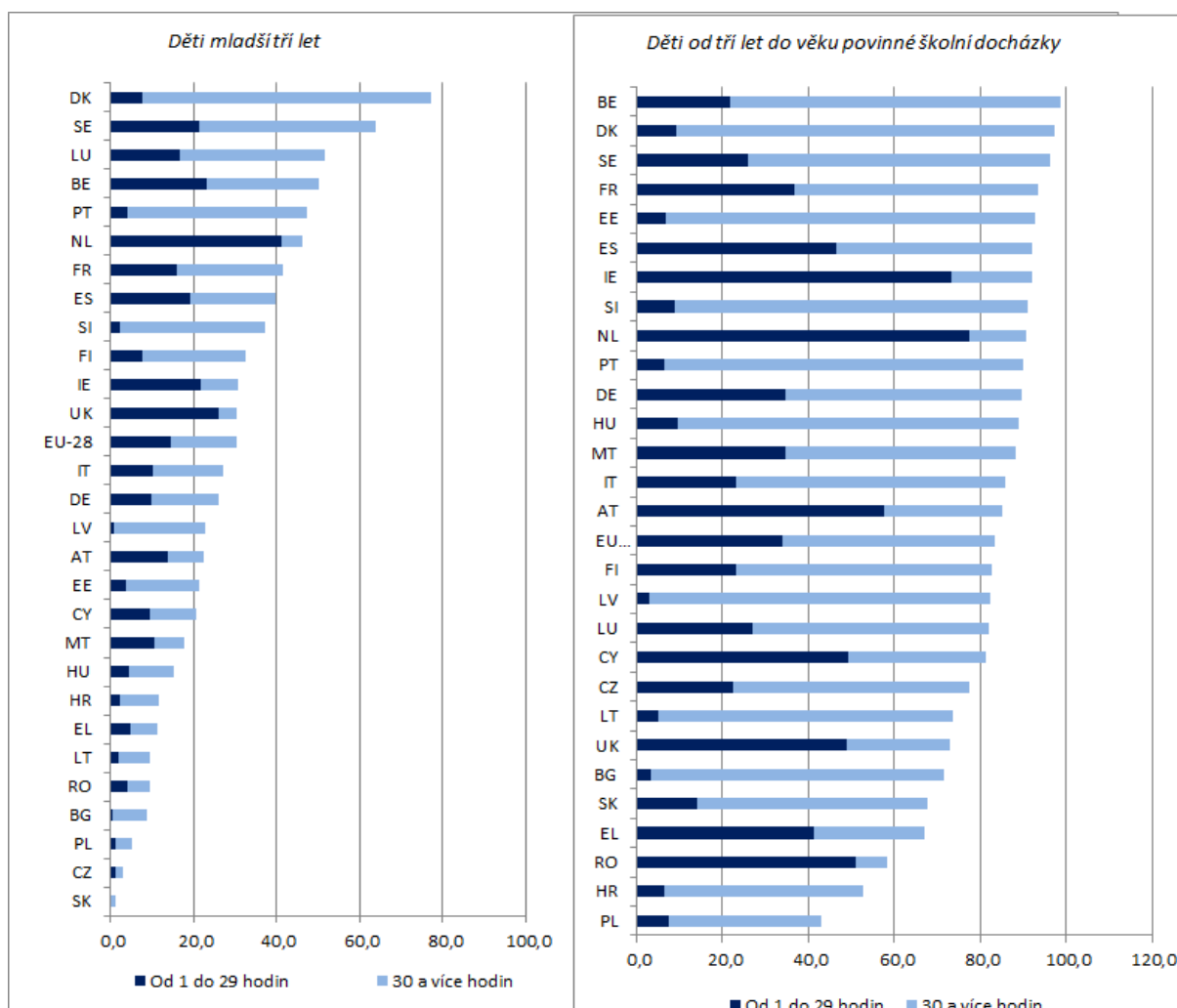
3.1.3. Dostupné, finančně dosažitelné a kvalitní formální služby péče

K odstranění překážek zaměstnanosti jsou **důležitými nástroji formální služby péče**. Hlavním ukazatelem pro předškolní péči je ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů počet zapsaných dětí mladších tří let ve formální péči o děti. V roce 2015 bylo ve formální péči o děti zapsáno pouze 31 % dětí mladších tří let, což je méně než barcelonský cíl ve výši 33 %.

V pěti členských státech bylo zapsáno dokonce méně než 10 % dětí mladších tří let (viz graf x). Nízké míry účasti mohou odrážet případné nedostatky v poskytování formálních služeb péče o děti, zejména pro děti mladší tří let. Bylo prokázáno, že **kromě nedostatku dostupných míst** představují překážky pro využívání těchto služeb problémy s **dostupností** (vzdálenost, provozní doba, přísná kritéria způsobilosti), **vysoké náklady** na tyto služby **hrazené z vlastní kapsy** a nedostatečná **kvalita**.

¹⁴ Téměř jedna třetina (31,4 %) zaměstnaných žen ve věku 15–64 let v EU-28 pracovala v roce 2016 na částečný úvazek, což je mnohem vyšší podíl než u mužů (8,2 %).

Graf 5 — Podíl dětí, kterým se dostává péče prostřednictvím formálních opatření, jako procentní podíl z celkového počtu dětí v příslušné věkové skupině, 2015



Zdroj: Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek.

Demografické stárnutí vede k nárůstu poptávky po **službách dlouhodobé péče**, přičemž se očekává, že tato poptávka poroste i v budoucnu. Tyto služby však nejsou v mnoha členských státech dostatečně rozvinuté. Neexistence přiměřených opatření v oblasti dlouhodobé péče má negativní dopad na účast neformálních pečujících osob na trhu práce, z nichž nepřiměřený podíl tvoří ženy.

3.2. Politické páky k řešení ekonomických faktorů odrazujících ženy od nástupu do práce

3.2.1. Úprava daňových systémů a systémů dávek k snížení finančních překážek u druhých výdělečně činných osob

Klíčovým znakem daňového systému a systému dávek ovlivňujícím pobídky druhých výdělečně činných osob k práci je **míra spojení zdanění a způsobilosti pro dávky, přenosné daňové dobropisy a příspěvky na závislého manžela/manželku**. Ve většině zemí EU je jednotkou zdanění jednotlivců. V některých zemích jsou však partneři zdaněni společně (např. v Německu, Francii, Irsku, Lucembursku a Portugalsku), nebo se mohou

rozhodnout pro společné zdanění (např. ve Španělsku). Přechod od systémů společného zdanění k systémům individuálního zdanění může pomoci snížit překážky (zejména v zemích s vysokou daňovou progresí). Pomoci snížit překážky práce u druhé výdělečně činné osoby může rovněž zrušení daňových dobropisů přenosných mezi partnery stejně jako zrušení příspěvků na závislého manžela/manželku.

3.2.2. Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů

Práce na částečný úvazek a přestávky v kariéře kvůli pečovatelským povinnostem mají negativní dopad na hodinovou mzdu žen a na jejich kariérní vyhlídky¹⁵. Politické páky uvedené v oddíle 3.1 mohou mít pozitivní dopad rovněž na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a rozdílů v důchodech.

K odstranění mzdových nerovností může přispět také zvýšení informovanosti veřejnosti o antidiskriminačních právních předpisech, prosazování transparentnosti odměňování a lepší prosazování předpisů o rovném odměňování¹⁶.

Iniciativy k odstranění nerovnováhy mezi ženami a muži v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a na trhu práce¹⁷ mohou ženám pomoci získat přístup k povoláním a odvětvím s vyšší mzdou. Politiky k zlepšení informovanosti studentů o rychle rostoucích odvětvích a vysokopříjmových pracovních místech mohou omezit genderové stereotypy při volbě oblasti studia na vysoké škole a zvýšit zastoupení žen v oborech přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM). Pomocí může také zvýšení povědomí mužů o některých

¹⁵ OECD (2012), *Close the gender gap: act now*.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁷ K příkladům patří „dívčí dny“ a „chlapecké dny“ v podnicích, širší iniciativy k přilákání žen do oborů IKT a přírodních věd a obecná osvětová opatření, jako jsou dny rovného odměňování.

povoláních s nejvyšším tempem růstu, jež zastávají převážně ženy¹⁸.

4. VZÁJEMNÝ PŘEZKUM STAVU POLITIK

Mnoho členských států provádí reformy k zdokonalení politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a k zvýšení účasti žen na trhu práce.

Za účelem většího poskytování služeb péče o děti se většina členských států zavázala **zajistit místo v zařízeních péče o děti** pro všechny děti, a to buď stanovením právního nároku na tyto služby, nebo uložením povinné docházky nejméně poslední rok před nástupem do základní školy (tři země, konkrétně Itálie, Litva a Slovensko, dosud nezavedly žádné z těchto opatření). V mnoha členských státech však přetrvávají mezery¹⁹ mezi koncem (maximální doby) náležitě placené (mateřské nebo rodičovské) dovolené a začátkem nároku na péči o děti nebo dosažením věku povinné školní docházky. V současnosti takováto mezera neexistuje pouze v šesti členských státech (Německo, Dánsko, Finsko, Švédsko, Estonsko a Slovinsko)²⁰.

V mnoha členských státech probíhají v současnosti reformy za účelem významného rozšíření péče o děti. V dubnu 2014 zavedla například Malta program bezplatné péče o děti mladší tří let s cílem motivovat více rodičů, zejména matek, k návratu do zaměstnání či

¹⁸ Viz Evropský monitor volných pracovních míst (*European Vacancy Monitor*), který prokazuje, že povolání učitele na základní škole a v mateřské škole a pracovníka osobní péče ve zdravotní oblasti patří k povoláním s nejvyšším tempem růstu.

¹⁹ Tyto mezery lze zjistit ve vnitrostátních právních předpisech. V praxi se však významné problémy s dostupností péče o děti během těchto „chybějících měsíců“ nemusí vyskytovat, ačkoliv dostupnost není zaručena právními předpisy. Je proto důležité analyzovat mezeru v péči o děti spolu s údaji o využívání této péče.

²⁰ Ačkoliv v některých případech může být navzdory zavedení právních předpisů k řešení této záležitosti dostupnost dosud problematická (tak je tomu v Estonsku u dětí mladších tří let).

setrvání v něm. Tato reforma přispěla k významnému zvýšení počtu dětí zapsaných v centrech péče o děti²¹. V roce 2017 zavedly členské státy rovněž opatření zaměřená na rozvoj služeb pro děti ve znevýhodněných komunitách (Maďarsko) a pro děti uchazečů o zaměstnání (Francie). Rakousko oznámilo investice s cílem zvýšit počet a dostupnost míst ve školách s celodenním programem a zvýšit kvalitu jejich služeb²².

Některé členské státy zahájily reformy na podporu **rovnějšího sdílení nároků na pracovní volno z rodinných důvodů mezi ženami a muži**. V roce 2016 schválilo Lucembursko reformu systému rodičovské dovolené s cílem zajistit větší flexibilitu a lepší kompenzaci. V roce 2017 zavedly Česká republika a Kypr nové nároky na otcovskou dovolenou a Portugalsko prodloužilo dobu dovolené. V letech 2016/2017 zavedly Belgie, Česká republika a Itálie opatření s cílem **usnadnit větší flexibilitu v organizaci práce**.

Některé členské státy zavedly cílená opatření, aby podpořily ženy v návratu na trh práce v době, kdy mají ještě velmi malé děti. Bulharsko například přijalo v roce 2017 opatření k poskytování dávky na péči o děti matkám s dětmi mladšími jeden rok, které se vrátí do zaměstnání. Podobně Rumunsko tyto dávky v roce 2017 zvýšilo (pobídka je poskytována do doby, než dítě dosáhne tří let věku, pokud rodiče začnou pracovat nejméně 60 dnů před tím, než dítě dosáhne dvou let věku). Jiné členské státy vyvinuly programy zacílené na ženy, které již na delší dobu přerušily svou kariéru. Tak je tomu v případě programu

„Returnships“ (Pomoc při návratu) ve Spojeném království, který byl zaveden v roce 2017. Obdobně Lucembursko přijalo zákon k posílení zásady rovného odměňování žen a mužů a podpořilo osvětovou kampaň a jiná opatření zaměřená na odstranění překážek bránících zaměstnanosti žen.

Datum: 8. 11. 2017

²¹ Podle vnitrostátních údajů se mezi dubnem a prosincem 2014 zvýšil počet dětí navštěvujících zařízení péče o děti z 1 800 na 2 917. Vzájemné hodnocení týkající se „zajištění toho, aby se matkám vyplatilo pracovat“, 18.–19. května 2015, Malta.

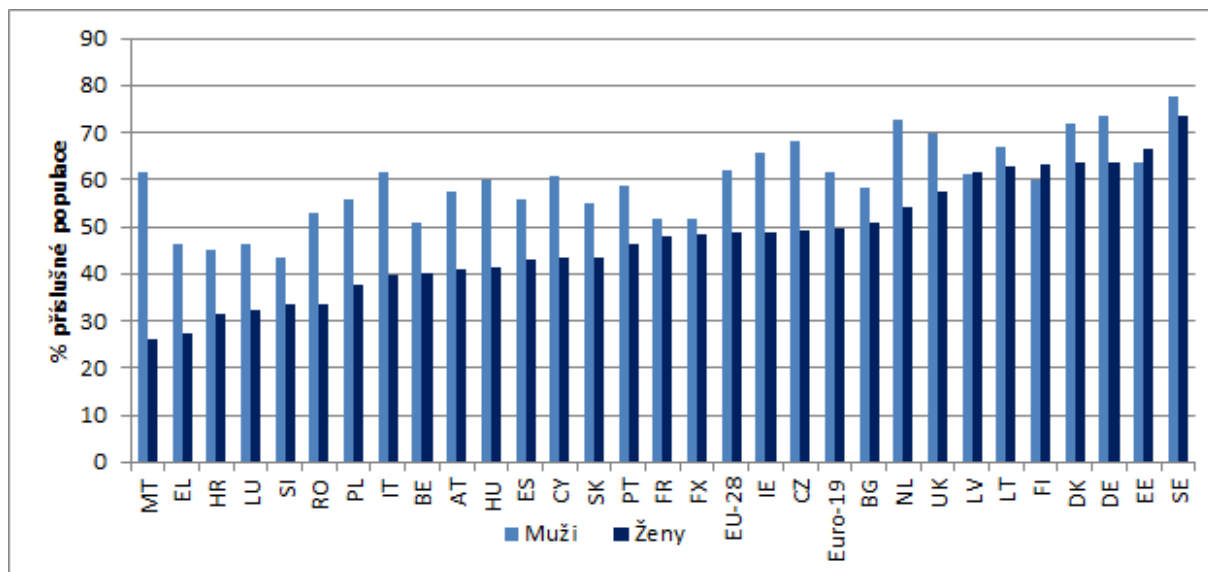
²² Politiky v oblasti péče o děti, zejména vysoce kvalitní předškolní vzdělávání, mají větší pozitivní dopad na děti ze znevýhodněného prostředí, jako jsou migranti nebo domácnosti s nízkými příjmy, a mohou zlepšit zejména připravenost znevýhodněných dětí na školu. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

5. ODKAZY

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P. a R. Turk, „*Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe*“, pracovní dokument MMF č. WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D. a M. Teignier-Baqué, Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, „*The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*“, Eurofound, 2016.
- Evropská komise, „Secondary earners and fiscal policies in Europe“ (Druhé výdělečně činné osoby v domácnosti a fiskální politiky v Evropě), Evropská komise, 2015.
- OECD, „*Closing the Gender Gap*“, OECD, 2012.
- Thévenon, O., „*Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, č. 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E. a E. Courtin, „*Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits*“, LSE Evidence Review, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. a A. Wolf, „*Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries*“, zpráva vypracovaná pro Evropskou komisi, 2016.

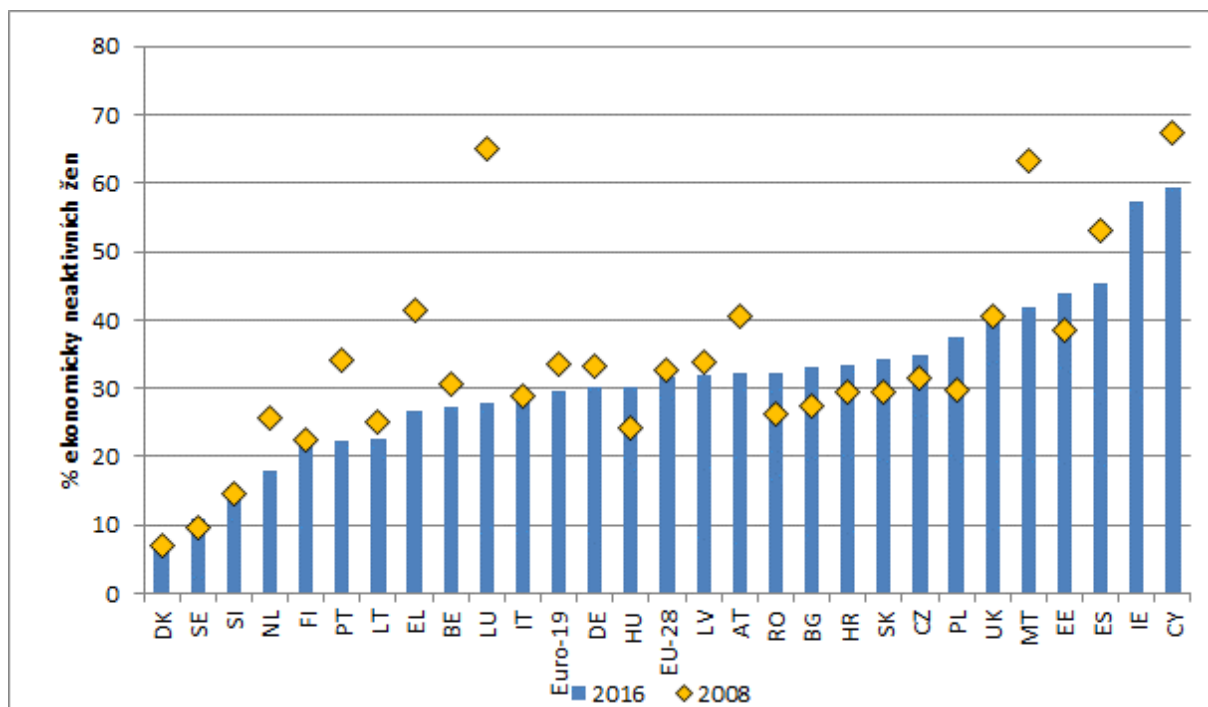
PŘÍLOHA

Graf 6 – Míra zaměstnanosti podle pohlaví, osoby ve věku 55–64 let, 2016 (% žen a mužů ve věku 55–64 let)



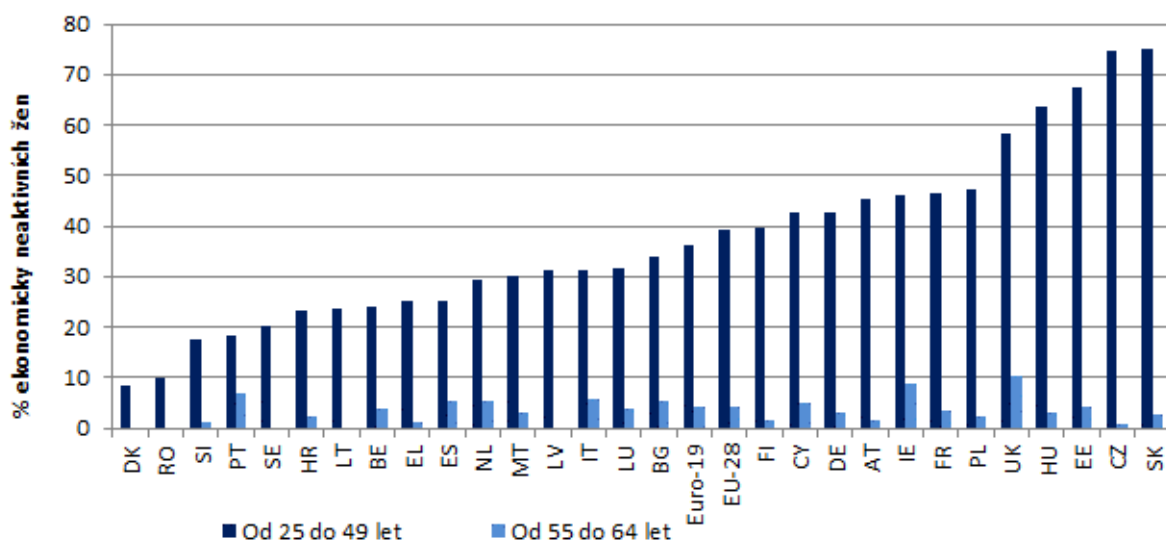
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (lfsi_emp_a)

Graf 7 – Neaktivita kvůli péči o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby či kvůli jiným rodinným a osobním povinnostem, 2008–2016 (ženy ve věku 20–64 let)



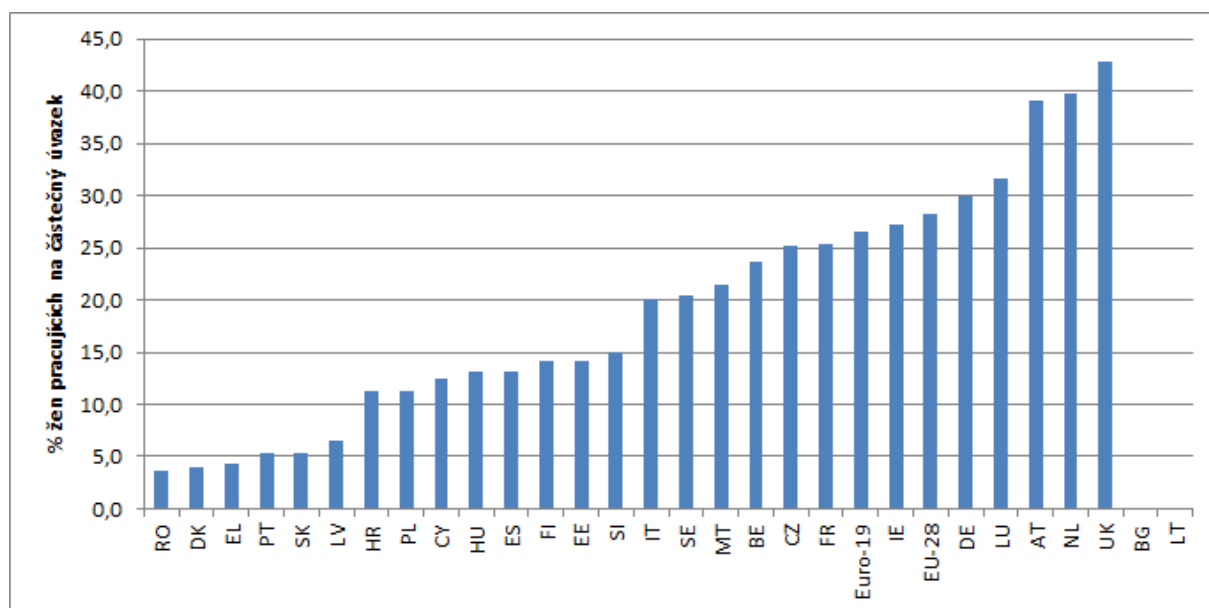
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (lfsi_emp_a)

Graf 8 – Procento ekonomicky neaktivních žen ve věku 25–49 let a 55–64 let v roce 2016 z důvodu péče o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby



Poznámka: pro Dánsko, Rumunsko, Švédsko, Litvu a Lotyšsko nejsou k dispozici údaje pro ženy ve věku 55–64 let.
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (Ifsi_emp_a)

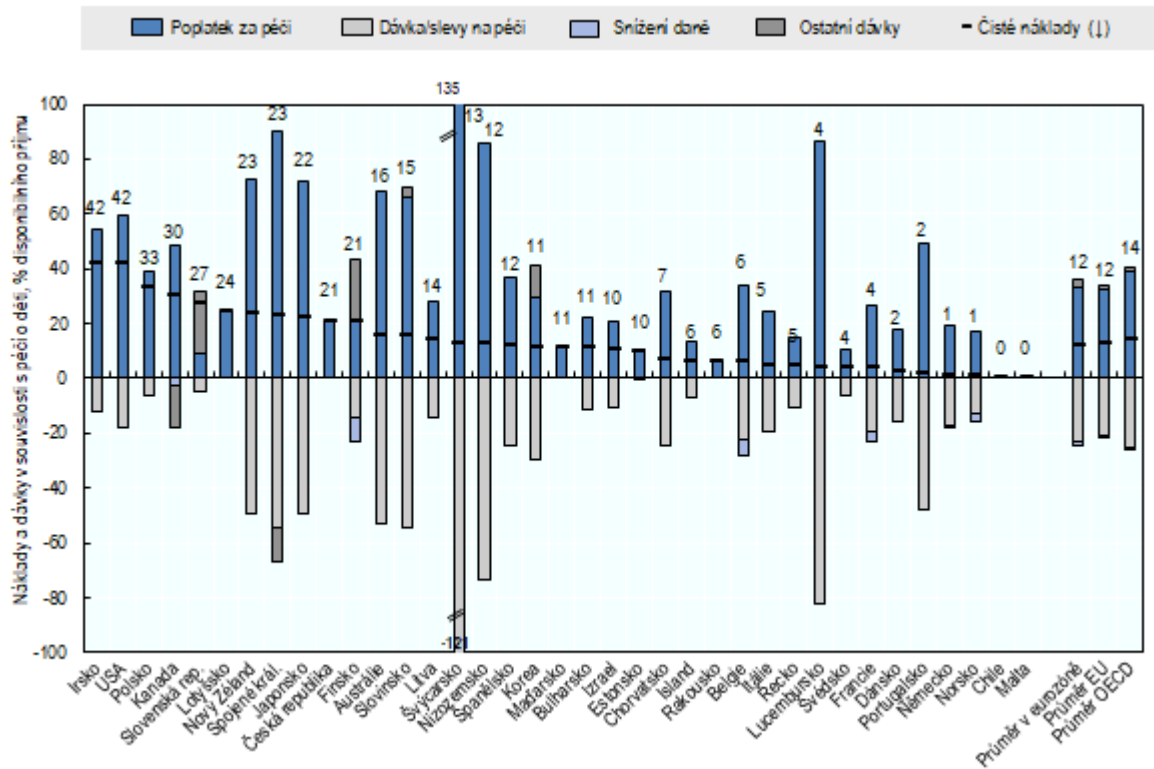
Graf 9 – Procento žen ve věku 20-64 let a 55–64 let pracujících na částečný úvazek v roce 2016 z důvodu péče o děti nebo nezpůsobilé dospělé osoby



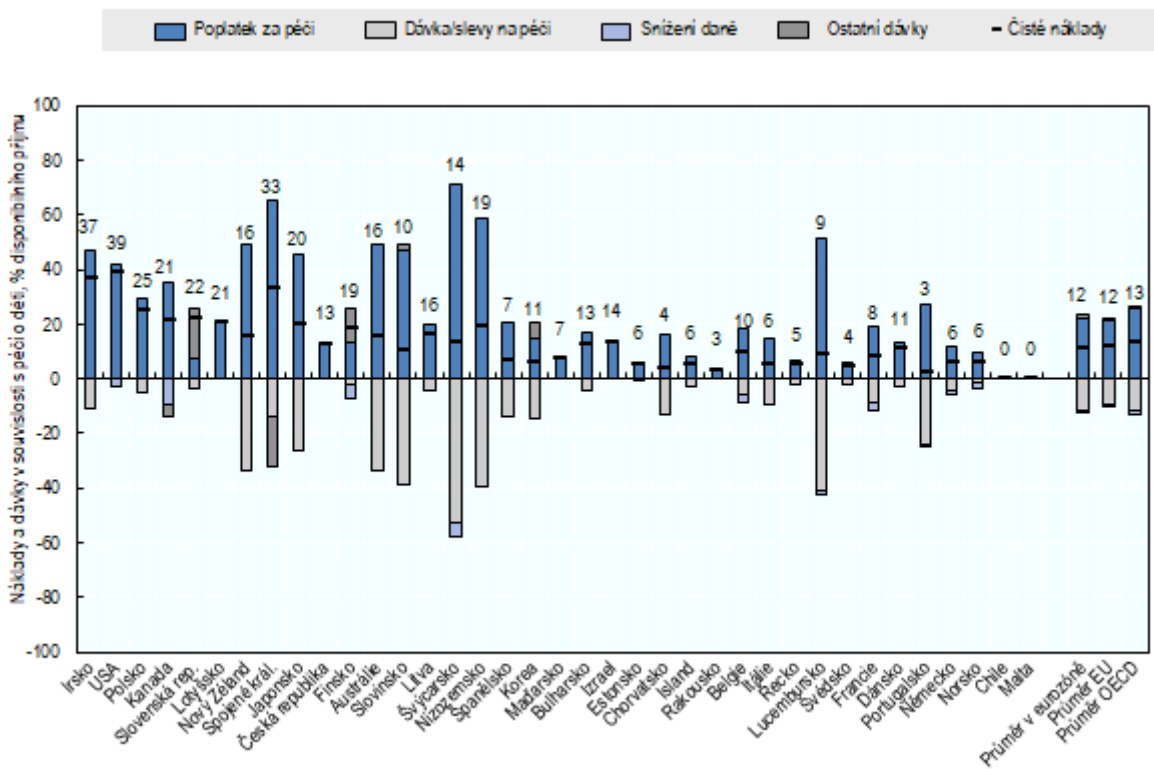
Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil (Ifsi_emp_a)

Graf 11 – Složky čistých nákladů péče o děti, 2015

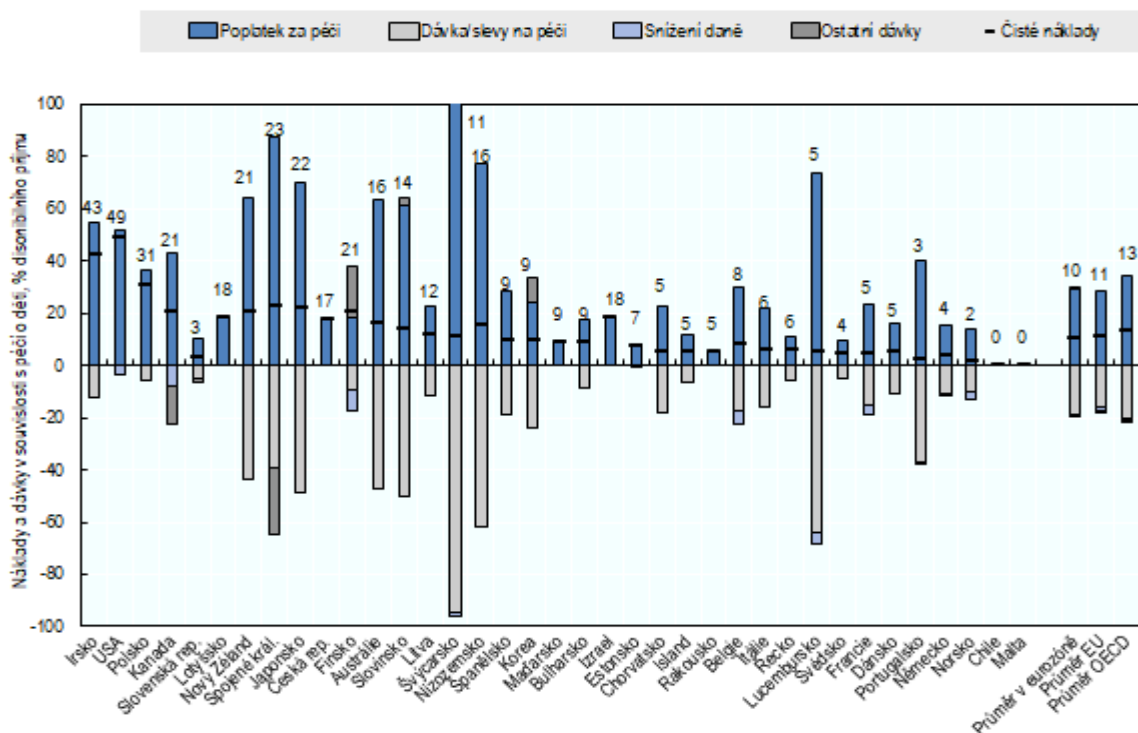
Skupina A: Matka samoživitelka s nízkými příjmy



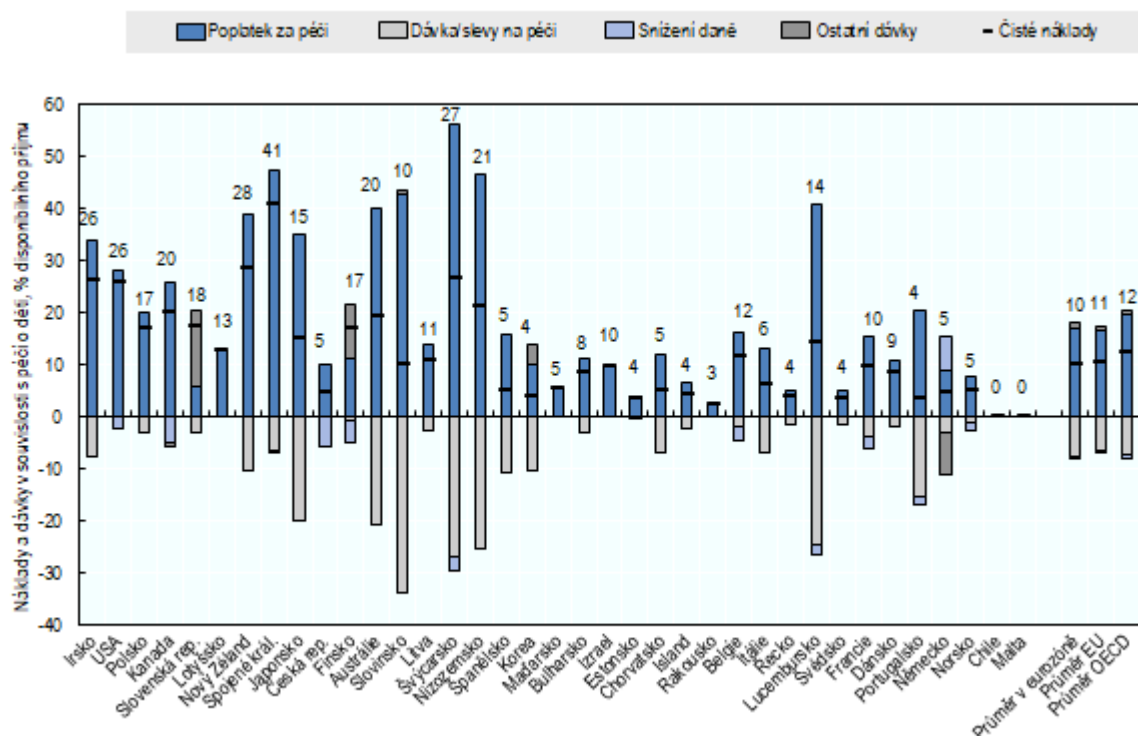
Skupina B: Partneři s nízkými příjmy



Skupina C: Matka samoživitelka s mediánovým příjmem



Skupina D: Partneri s mediánovým příjmem



Nízký (mediánový) příjem představuje 20. (50.) percentil rozdělení výdělků při plném úvazku podle pohlaví. U partnerů se předpokládají dvě výdělečně činné osoby, muž a žena. Ve všech případech rodina se dvěma dětmi (ve věku 2 a 3 roky) využívá služeb celodenního zařízení péče o děti. Všechny náklady a dávky jsou uvedeny jako procentní podíl čistého příjmu rodiny před odečtením výdajů na péči o děti.

Zdroj: Modely OECD pro daně a dávky.

Tabulka 1 – Míra zaměstnanosti, míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky a průměrný počet obvyklých týdenních pracovních hodin u mužů a žen, 2016

	Míra zaměstnanosti (20–64 let)		Míra zaměstnanosti v přepočtu na plné pracovní úvazky (20–64 let)		Průměrný počet obvyklých týdenních pracovních hodin u všech zaměstnanců v hlavním zaměstnání	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
EU	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
Euro-19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Zdroj: Eurostat, šetření pracovních sil, Evropská komise

Tabulka 2 – Situace žen a mužů na trhu práce a daňové zatížení u druhého výdělečně činného partnera

	Past neaktivity (2015)		Pat nízkých mezd (2015)		Míra zaměstnanosti žen (2016)
	Past 67 % PM	Příspěvek zdanění	Past 33 %-67 % PM	Příspěvek zdanění	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Zdroj: Komise, OECD. PM je zkratka průměrné mzdy. Poznámky: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let. Past neaktivity u druhé výdělečně činné osoby v případě partnerů, kteří jsou oba výdělečně činní, s dvěma dětmi, první výdělečně činná osoba s 100 % průměrné mzdy, druhá výdělečně činná osoba s 67 %; past nízké mzdy u druhé výdělečně činné osoby v případě partnerů, kteří jsou oba výdělečně činní, s dvěma dětmi, první výdělečně činná osoba s 100 % průměrné mzdy, u druhé výdělečně činné osoby přechod z 33 % k 67 % průměrné mzdy. Příspěvek zdanění se týká příspěvku k příslušné pasti v procentních bodech (k dalším přispívajícím faktorům patří např. odebrané dávky, dávky sociální pomoci a příspěvky na bydlení). Pro Kypr nejsou aktuální údaje k dispozici.

Tabulka 3 – Rozdíly v odměňování žen a mužů

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Rozdíl mezi rokem 2015 a 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
EU			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
Euro-19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Zdroj: Eurostat; neočištěné; průmysl, stavebnictví a služby (kromě veřejné správy, obrany, povinného sociálního zabezpečení). Poznámka: z údajů vyplývá rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku mužů – u placených zaměstnanců, neupraveno o osobní a pracovní charakteristiky.