



Zápis ze zasedání Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Výbor“) konaného dne 3. 12. 2018

Místo a čas konání: Úřad vlády ČR, Vladislavova 4, zasedací místnost „Suterén“
14:00 – 16:30

Přítomné členky/členové Výboru:

Jméno	Organizace
1. Hašková Hana	Sociologický ústav AV ČR
2. Kňapová Kateřina	MPSV
3. Kolínská Rut předsedkyně	Síť pro rodinu
4. Madejová Marie	Koordinační a informační středisko pro osoby se zdravotním postižením a seniory
5. Talpa Lukáš	Liga otevřených mužů
6. Wichterlová Lada	Gender Studies

Omluvené členky/členové Výboru

1. Knoblochová Helena	Europodnikatelka 21. Století
2. Machátová Danuše	ČMKOS
3. Schneider Jan	MČ Praha 4
4. Vohlídalová Marta	NKC – gender a věda
5. Zajíčková Drahomíra	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Hosté/Hostky

1. Hajdíková Lada	Jako Doma
2. Jaroslava Nestěrová	ČMKOS
3. Procházka Jiří	Asociace manželských a rodinných poradců ČR

Sekretariát Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Sekretariát“):

Kabzanová Kristýna, Kalenská Petra, Šafařík Radan, Zvolská Tereza

Z celkového počtu 11 členek a členů Výboru bylo přítomno 6 osob s hlasovacím právem, Výbor se stal usnášeníschopným po příchodu M. Madejové (14:20)

Návrh programu – Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, 3. prosince 2018

1. Úvod	R. Kolínská
2. Zpráva z Rady vlády pro rovnost žen a mužů dne 22. 10. 2018	R. Kolínská, T. Zvolská
3. Informace o vývoji legislativních iniciativ souvisejících s činností Výboru (zákon o dětských skupinách, zákoník práce, přejmenování rodičovské dovolené)	T. Zvolská
4. Informace o přípravě navazující Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice	T. Zvolská
5. Zpráva o plnění Barcelonských cílů	T. Zvolská



(Zpráva o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)	
6. Podpora mzdové transparentnosti – diskuze o přenosu dobré praxe z Velké Británie a Německa	K. Kabzanová
7. Vyhodnocení plánu práce 2018 a příprava plánu práce na rok 2019 - <i>Reflexe roku 2018</i> - <i>Témata a cíle</i> - <i>Aktivity – formát a rozdělení odpovědností</i> - <i>Harmonogram na rok 2019</i>	Členové a členky Výboru
7. Různé	Členové a členky Výboru

1) **Úvod**

R. Kolínská v úvodu přivítala přítomné a zahájila zasedání Výboru. Výbor nebyl usnášeníschopný, veškeré probírané podněty tak byly ponechány k pozdějšímu schválení.

2) **Zpráva z Rady vlády pro rovnost žen a mužů** (dále jako „Rada“)

R. Kolínská informovala přítomné o jednání Rady a seznámila s tématy, kterými se Rada zabývala. Konkrétněji pak R. Kolínská referovala o vývoji podnětu Výboru, který se týká odejmutí slova „dovolená“ v případě rodičovské a mateřské dovolené. Dále informovala o relevantních probíraných tématech, např. o diskuzi nad porodními domy.

3) **Informace o vývoji legislativních iniciativ souvisejících s činností Výboru** (zákon o dětských skupinách, zákoník práce, přejmenování rodičovské dovolené)

T. Zvolská informovala o vývoji legislativních iniciativ, které tematicky souvisejí se zaměřením Výboru. U zákoníku práce nedošlo od minulého jednání Výboru k žádným změnám. Zákon o dětských skupinách je aktuálně ve fázi vypořádání připomínek. Podnět Výboru podporující přejmenování rodičovské a mateřské dovolené prošel Radou, další informace zprostředkuje tajemnice po schůzce R. Šafaříka s A. Juchelkou, předkladatelem návrhu.

V rámci bodu dále R. Šafařík informoval o vývoji v rámci přípravy výzev na podporu rovnosti žen a mužů v Operačním programu Zaměstnanost (dále jako „OP Z“). R. Kolínská informovala o závěrech ze setkání Monitorovacího výboru OP Z, dle kterého budou omezeny některé aktivity. Posuzováno bude rovněž zaměření příjemců, a to tak, aby projekty skutečně směřovaly k podpoře genderové rovnosti. Bude také kladen větší důraz na osvětu v oblasti rovnosti žen a mužů.

4) **Informace o přípravě navazující Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice (dále jako „Strategie“)**

R. Šafařík informoval, že stávající Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 je koncipována do roku 2020. Pro nadcházející období je existence strategického dokumentu (Strategie) jednou z podmínek pro čerpání z fondů Evropské unie. Změní se mechanismus monitoringu plnění, bude docházet k průběžnému vyhodnocování. Nová Strategie by tedy měla být méně ambiciózní a



měla by obsahovat dosažitelné cíle. V současnosti probíhá identifikace prioritních oblastí. K jednotlivým oblastem budou sestaveny pracovní skupiny, které povedou expertky či experti z akademické sféry a dané téma budou odborně koordinovat. Další členové a členky pracovních skupin by pak pomáhali s formulací cílů nové Strategie a rámcových opatření. Do poloviny nadcházejícího roku by se pracovní skupiny měly sejít přibližně 4 – 6 x, tak, aby produkovaly výstup směrem k dané kapitole. V průběhu léta by měla být spuštěna veřejná konzultace. Mechanismy budou nastaveny tak, aby byly výstupy aplikovatelné pro již vytvořený dokument. Na konci roku 2019 bude draft Strategie představen jednotlivým výborům, v prosinci pak na jednání Rady. V polovině 2020 bude finální verze postoupena ke schválení Evropské komisi. Jedním z hlavních témat bude také sladování a trh práce, členové a členky Výboru budou tedy rovněž osloveni.

5) **Zpráva o plnění Barcelonských cílů**

T. Zvolská informovala o Zprávě k plnění Barcelonských cílů, která byla vydána v květnu 2018. Zpráva mapuje vliv ne/dostupnosti předškolních zařízení vzdělávání a péče na ne/zaměstnanost žen. V obsazenosti předškolních zařízení a zařízení péče o děti se Česká republika umístila téměř nejhůře v kategorii dětí mladších tří let. U dětí starších tří let byla čísla obsazenosti rovněž kritická. Na základě přednesených informací Výbor diskutoval možný pozitivní vliv dětských skupin na zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti. V souvislosti se Zprávou o plnění Barcelonských cílů bylo rovněž diskutováno srovnání dostupných dat, jelikož z výzkumu SILC vyplývají jiná data, než z dat uváděných ve statistikách MŠMT. H. Hašková upozornila, že rozpor v datech, které vykazují MŠMT a MPSV (EU SILC) je dlouhodobý. Otázkou rozporu dat se již s příslušnými orgány zabývala, nicméně k poskytnutí jasné odpovědi nedošlo. Dále Výbor diskutoval otázku metodologie sběru dat národních i mezinárodních subjektů a možné odchylky plynoucí právě z odlišné metodologie sběru dat. **Sekretariát byl pověřen kontaktováním MPSV a MŠMT s žádostí o vysvětlení rozdílných datových výstupů.**

6) **Podpora mzdové transparentnosti**

K. Kabzanová informovala o přípravě podnětu ke mzdové transparentnosti, který vznikl na základě impulsu výstupů konference k nerovnému odměňování, pořádanou organizací Nesehnutí, Otevřená společnost a Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR. K. Kabzanová představila legislativu zemí, kde je platová transparentnost právně ošetřena, konkrétně německou a britskou.

V rámci diskuze upozornila L. Wichterlová na složitost vyjednávání se zástupci zaměstnavatelů, kdy často dochází k nedorozumění ohledně platové transparentnosti. Podobnou situaci identifikovala také na resortech a obecně na pracovištích státní sféry, kde lidé často nejsou o platech informováni ani v průběhu pohovorů. V rámci genderových auditů organizacím doporučuje, aby byla již při pohovorech poskytnuta informace o mzdové výši, stejně jako o jednotlivých složkách platu. Jde ale také o ochotu firem informace zveřejňovat. K. Kňapová souhlasila, že v tomto případě je zásadní osvěta, jelikož zprostředkování strukturálních nerovností a gender pay gapu laikům je složité. Dalším problematickým bodem jsou platové rozdíly vzniklé z důvodu kariérního výpadku po rodičovské dovolené. V neposlední řadě hraje roli také sebevědomí uchazečů, resp. uchazeček – žen, které mají tendence říkat si o méně peněz. Evropská unie



transparentnost platů prosazuje. Zatím ale opatření spojená s platovou transparentností přijalo pouze 7 států. Je tedy zásadní otevřít diskuzi a osvětu. J. Nestěrová uvedla, že pozice odborů není dostatečně silná a jedinou cestou je nahlašování na inspektorát práce. Vymahatelnost práva není dostatečná, transparentnost by tedy situaci pomohla. Potvrdila také, že zaměstnavatelé by takové opatření nepodpořili.

R. Kolínská navrhla zveřejňování příkladů dobré praxe. L. Wichterlová doporučila téma dále projednávat na příštím setkání. Případný podnět by měl směřovat k prosazování transparentnosti. R. Kolínská zdůraznila, že pro další vyjednávání jsou třeba data a argumenty. Výbor pověřil L. Wichterlovou, J. Nestěrovou a H. Haškovou vytvořením podkladů k vypracování podnětu.

7) **Vyhodnocení plánu práce 2018 a příprava plánu práce na rok 2019**

a) *Problematika péče – předškolní péče, péče o osoby závislé, aktivizace mužů k péči*

R. Kolínská úvodem informovala, že plán práce na rok 2018 vznikl na jaře, nicméně letošní rok byl chaotický. L. Wichterlová se dotázala, jak probíhá sestavování programu setkání Výboru. R. Kolínská informovala, že na sestavování programu se podílí Sekretariát. L. Wichterlová konstatovala, že Výbor je často ve vleku událostí, reflektuje předkládané, nicméně činnost je nekonzistentní a zaniká kontinuita. R. Kolínská oponovala, že Výbor není schopen předvídat dostatečně dopředu, co se bude projednávat. Dále R. Kolínská doporučila, aby téma péče již nebylo prioritou, neboť většina opatření je na dobré cestě, také s ohledem na finalizaci projednávání směrnice o sladování pracovního a soukromého života. H. Hašková navrhla, že po transpozici směrnice by měl Výbor monitorovat její plnění a dohlížet na přenos opatření tak, jak byly zamýšleny. L. Wichterlová připomněla nutnost koncepce programu Výboru tak, aby na sebe jednotlivá zasedání navazovala a podněty byly dotaženy do konce.

R. Kolínská se dotázala, zda je v této oblasti téma, které by bylo dobré ještě pokrýt. K. Kňapová upozornila, že by mohl být problém s financováním dětských skupin, resp. že je možné, že MF bude prosazovat spoluúčast rodičů na financování dětských skupin. Navrhla proto předložit Radě podnět, který upozorní na klíčovou finanční dostupnost předškolních zařízení. H. Hašková doplnila, že podklady podporující finanční dostupnost má k dispozici a může je v případě potřeby dodat. K. Kňapová navrhla usnesení: „**Rada vlády doporučuje vládě, aby kladla zvláštní důraz na finanční dostupnost předškolní péče a vzdělávání**“. Vzhledem k neusnášeníschopnosti Výboru byl podnět ponechán k pozdějšímu hlasování. R. Šafařík dodal, že by bylo dobré neopouštět téma směrnice WLB a pravidelně zvat zástupce a zástupkyně MPSV.

b) *Trh práce – gender pay gap, pension gap, flexibilní formy práce a částečné úvazky, digitalizace práce, sladování ve státní službě a ve firmách, genderový aspekt prekérních forem práce*

L. Wichterlová zdůraznila nezbytnost zaměření na platovou transparentnost. R. Kolínská navrhla téma digitalizace práce a její genderové aspekty. L. Wichterlová oponovala, že v tuto chvíli neexistují výzkumy, pouze fiktivní výstupy a spekulace. Problematika jistě bude mít genderový rozměr, nicméně konkrétní data zatím



neexistují. Vláda připravila Akční plán pro rozvoj digitálního trhu. Problematika byla debatována také v rámci jednání Tripartity. R. Šafařík informoval, že Výbor se již tématem v minulosti zabýval. Vzhledem k zaměření Výboru na pracovní trh by bylo dobré téma reflektovat, neboť fenomén digitalizace bude jistě mít vliv na podobu pracovního trhu. Výbor vyzval Sekretariát, aby na **příštím jednání Výboru pozval zástupce či zástupkyně ÚV ČR, kteří se danou tematikou zabývají**. L. Talpa tematizoval flexibilní formy práce. Uvedl, že možnosti flexibilních forem práce a zkrácených úvazků jsou omezené a muži je téměř nečerpají. Navrhuje podnět, který by podpořil zavádění takovýchto sladovacích opatření. Částečné úvazky představují vhodný nástroj reintegrace na trh práce, ale je potřeba jejich variabilita. Je nutné tyto formy podporovat, neboť firmy argumentují tím, že se nevyplácí. Dalším problémem je, že nejsou vymahatelné. J. Nestěrová upozornila na právě diskutovanou novelu zákoníku práce, který navrhuje zavádění sdílených úvazků. L. Wichterlová doplnila, že je nutné podporovat taková opatření, která budou mít pozitivní vliv na celé rodiny, ne jen na ženy. Z této perspektivy je tak důležitá podpora dětských skupin, jelikož lze očekávat zvýšení zájmu o částečné úvazky. Bude-li podpora pouze na úrovni flexibilních úvazků, nezvýší se účast mužů na péči. Je třeba transformovat rodičovský model, např. systémem rodičovských dávek. H. Hašková uvedla německý příklad, kde je cíl, aby ženy pracovaly na vyšší, částečný úvazek a muži naopak na nižší, čehož je dosahováno prostřednictvím rodičovského příspěvku. L. Wichterlová zhodnotila, že daný model je vhodný také pro snižování gender pay gap. K. Kňapová opět upozornila na nevoli zaměstnavatelů nabízet zkrácené úvazky a připomněla rozdíl v příjmech v Německu a ČR. Dále byla diskutována opatření daňových úlev zaměstnavatelů a další nástroje, které by umožňovaly časnější návrat na trh práce a byly výhodné i pro zaměstnavatele. Na příštím jednání Výboru H. Hašková **konkrétněji představí německou praxi**. Výbor by se měl problematikou flexibilních úvazků dále zabývat.

c) *Chudoba – feminizace chudoby, zálohované výživné*

Zákon o zálohovaném výživném se bude předkládat v balíčku s MSp, tak, aby bylo pokryto i vymáhání placení výživného. Sekretariát byl pověřen **zasláním materiálu, až bude v mezirezortním připomínkovém řízení**. J. Nestěrová uvedla, že z definice předchozích návrhů by na zálohované výživné dosáhl málokdo. K. Kňapová informovala, že se k problematice výživného připravuje na MPSV kampaň. Dále K. Kňapová uvedla, že problém je především v kultuře (ne)placení výživného. Výbor se bude tématem dále zabývat, především v souvislosti s chystaným zákonem o zálohovaném výživném.

d) *Revize naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 a Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže*

Revize a koncepce nastávající koncepce bude probíhat v rámci příprav navazujícího strategického dokumentu.

e) *Homoparentalita*

Aktuálně bylo v PSP diskutováno genderově neutrální manželství. Průřezově by se tedy mohla tato problematika reflektovat také v připravované Strategii. Bylo navrženo uspořádání společného jednání s Výborem pro sexuální menšiny.



8) **Různé**

V průběhu příštího zasedání se Výbor bude zabývat konkrétní přípravou podnětu k platové transparentnosti, viz bod 2. R. Kolínská dále doporučuje sledovat oblasti, které jsou aktuálně projednávány. Sekretariát byl pověřen průběžným informováním členů a členek Výboru. Byla diskutována pravidelnost jednání Výboru. L. Talpa doporučil, aby bylo oznámení o termínu Výboru ohlášeno alespoň měsíc dopředu. R. Kolínská se rozloučila s přítomnými a popřála klidné dny.

Shrnutí úkolů pro sekretariát Rady a členky a členy Výboru:

1. Zjistit příčinu rozdílných dat EU SILC a MŠMT
Zodpovídá: sekretariát Výboru
Termín: příští jednání Výboru
2. Zajistit představení Akční plán pro rozvoj digitálního trhu
Zodpovídá: sekretariát Výboru
Termín: příští jednání Výboru
3. Zaslat materiál k zálohovanému výživnému
Zodpovídá: sekretariát Výboru
Termín: po jeho předložení do MPŘ
4. Připravit podnět k platové transparentnosti
Zodpovídá: sekretariát a pracovní skupina (H. Hašková, L. Wichterlová, J. Nestěrová)
Termín: příští jednání Výboru
5. Informovat o německé praxi flexibilních úvazků
Zodpovídá: H. Hašková, sekretariát Výboru
Termín: příští jednání Výboru
6. Zařadit podnět k dostupnosti předškolního vzdělávání a péče na program příštího jednání Výboru
Zodpovídá: sekretariát
Termín: příští jednání Výboru

Zapsala: Tereza Zvolská

Schválila: Rut Kolínská