

# Prodlužující se pracovní dráhy, digitalizace, propouštění a gender v peněžnictví<sup>1</sup>

Alena Křížková

## Abstrakt

*Tento článek se zabývá strukturou zaměstnanosti starších osob v sektoru peněžnictví v ČR a zkušenostmi žen a mužů 50+ s prodlužováním pracovního života a s propouštěním v souvislosti s probíhající digitalizací a reorganizací v tomto oboru. Soustředíme se na to, jak možnost propouštění pro nadbytečnost vnímají starší zaměstnaní v tomto oboru v souvislosti s jejich měnícími se pracovními podmínkami. Kvalitativní výzkum zaměřený na pracovní podmínky a zkušenosti s propouštěním a odchodem do důchodu žen a mužů 50+ ukázal, že starší zaměstnaní jsou významně ohroženi propouštěním, které pro ně představuje zdroj stresu. Muži vnímají propouštění spíše se sebevědomím a zvažují nebo realizují odchod do předčasného důchodu, pokud nemají živitelské závazky. Pro ženy a muže s finančními závazky v rodině není předčasný důchod alternativou. Ženy prožívají prodlužující se pracovní život spíše s obavami z propouštění a v zaměstnání zůstávají déle než by chtěly, přičemž se snaží akumulovat vyšší příjem pro budoucí důstojný důchod.*

**Klíčová slova:** *prodlužování pracovního života; propouštění pro nadbytečnost; digitalizace; peněžnictví; genderové nerovnosti; ageismus*

## Abstract

*The article addresses the employment structure of older people in the financial sector in the Czech Republic and the experiences of women and men aged 50+ with both the extension of their working lives and redundancies in connection with ongoing digitalisation and reorganisation in this sector. We focus on how redundancies are perceived by older workers in this field in connection with their changing working conditions. Qualitative research on working conditions, the experience of redundancy and the retirement of women and men aged 50+ confirms that older workers are at significant risk of redundancy. For older women and men redundancy is a considerable source of stress. Men perceive redundancy relatively confidently and consider and/or opt for early retirement if they do not have breadwinning responsibilities. For women and for men with financial responsibilities in the family, early retirement is not an alternative. Women experience the extension of their working lives with the fear of redundancy and remain longer in their positions than they would otherwise prefer in an attempt to accumulate higher incomes for a sufficient level of pension income.*

**Keywords:** *extension of working lives; redundancy; digitalisation; finance; gender inequality; ageism*

## Úvod

41 % žen a 36 % mužů v ČR je starších 50 let (CZSO, 2020) a demografické stárnutí je jedním z argumentů pro prodlužování pracovního života a s ním spojené penzijní reformy v mnoha evropských zemích. Spolu s reformami vyrovnávajícími věk pro nárok na starobní důchod žen a mužů se zvyšuje zaměstnanost starších pracujících, a to zejména žen.<sup>2</sup> V důsledku velmi rozdílných pracovních drah žen a mužů, kdy ty ženské jsou více fragmentované obdobími péče o děti a další blízké a poznamenané nižšími mzdami a ty mužské jsou více lineární s vyššími mzdami živitelů rodin, mají ženy v průměru nižší důchody než muži (Dudová, 2013). Ženy starší 65 let jsou v ČR výrazně častěji ohrožené chudobou než muži (20 % žen oproti 8 % mužů<sup>3</sup>), přitom se ve starším věku často stávají živitelkami domácností, minimálně těch jednočlenných, a dostávají se do sendvičové situace, kdy pečují jak o děti či vnoučata, tak zároveň o starší blízké, a to častěji než muži (Dudová, 2015).

Penzijní reformy, jež oddalují věk nároku na starobní důchod, berou jen velmi málo

v úvahu genderové rozdíly v pracovních drahách a neplacenou pečovatelskou práci žen a jsou zaváděny především v zájmu obecného cíle snižování penzijních nákladů pro veřejné rozpočty (Ní Léime & Loretto, 2017). Tyto zdánlivě genderově neutrální důchodové politiky přitom mají na ženy a muže rozdílný dopad (Axelrad & McNamara, 2018). Konstrukce důchodu v ČR sice obsahuje základní složku, která je univerzální, nicméně tzv. výkonová složka, přímo závislá na předchozích výdělcích, je zásadní. Dlouhodobě velmi vysoký rozdíl v průměrných výdělcích žen a mužů v ČR, a to i na stejné pracovní pozici (Křížková, Pospíšilová, Maříková, & Marková Volejníčková, 2018; Křížková, Pospíšilová, Marková Volejníčková, & Maříková, 2020), tak způsobuje nižší důchody žen. Aby ženy dosáhly důstojného důchodu, potřebují pracovat minimálně do dosažení věku nároku na důchod nebo ještě déle než muži (Lain, Airey, Loretto, & Vickerstaff, 2019; Vostatek, 2021). Navíc oddalování věku nároku na důchod není doprovázeno vytvářením vhodných podmínek pro to, aby starší pracující mohli prakticky své pracovní dráhy prodloužit. Přitom by bylo potřeba vzít

v úvahu rozmanitě schopnosti a potřeby starších pracujících, jejich zdravotní stav i genderově diferencované pracovní dráhy, a to jak při plánování politik, tak i při vytváření pracovních podmínek na pracovištích. Kromě celostátní úrovně je důležitý i přístup pracovišť, neboť nejenže je potřeba, aby zaměstnaní chtěli pracovat déle, ale také je třeba, aby o jejich zaměstnávání měli zaměstnavatelé zájem a aby pro to byly vytvořeny podmínky (Legnerová & Dohnalová, 2021; OECD, 2019). Tvůrci politik by navíc měli zaostřit pozornost na pracovní dráhy jako celek a uvědomit si, že je třeba snižovat hromadění nerovností v celé individuální pracovní dráze, která pak má dopad na nerovnosti v životní úrovni ve stáří (OECD, 2019). A v neposlední řadě je potřeba sledovat konkrétní obory, profese a dopady charakteru práce na možnost prodlužování pracovního života (Axelrad & McNamara, 2018) a prozkoumat možnosti setrvání v těchto profesích, příležitosti ke změnám v charakteru práce nebo pro přijímání starších pracujících.

Starší zaměstnaní čelí na pracovištích diskriminaci na základě věku (Ayalon, 2014; Duncan & Loretto, 2004), ale rozsah

a povaha podpory zaměstnávání starších nebo diskriminace je různá v různých oborech a profesích. Např. profese řidiče hromadné dopravy je považována za vhodnou pro starší, a to i díky automatizaci a digitalizaci, kdy mizí těžká fyzická práce (Dudová, 2021). Profese řidiče a řidičky je považována za vhodné zaměstnání před důchodem a je poskytováno i zaškolení pro starší. V jiných profesích a organizačních kontextech jsou naopak starší zaměstnaní, a to zejména ženy, vylučovány z možnosti dalšího vzdělávání, které by jim umožnilo přechod na práci vhodnější pro vyšší věk, na řídicí pozice (Lösslbroek & Radl, 2019) nebo na nově vznikající pozice v souvislosti s digitalizací. Digitalizace a nové způsoby řízení lidských zdrojů vyžadují nové znalosti a schopnosti a v neprospěch starších pracujících hrají stereotypy o jejich neochotě se učit novým technologiím (Degryse, 2016). Dopady digitalizace na starší pracující ženy a muže nejsou ještě dostatečně prozkoumány, ale je možné předpokládat, že bude docházet spíše k prohloubení genderových nerovností a digitalizace bude mít negativní dopad zejména na starší ženy (Ní Léime et al., 2020).

V tomto článku se zaměříme na strukturu zaměstnanosti starších osob v sektoru peněžnictví a na zkušenosti žen a mužů 50+ s prodlužováním pracovního života a s propouštěním v souvislosti s probíhající digitalizací a reorganizací v tomto oboru. Soustředíme se na to, jak možnost propouštění pro nadbytečnost vnímají starší zaměstnaní v tomto oboru v souvislosti s jejich měnícími se pracovními podmínkami. Vzhledem k zaměření na aktuálně zaměstnané může náš výzkum postihnout situace a pracovní dráhy po propuštění jen u některých a většinou pouze jako hypotetické nebo plánované a nemůže je sledovat jako reálné. Přesto tam, kde se to ve výpovědích komunikačních partnerů a partnerek objevilo, si všímáme toho, jaké strategie mají zaměstnaní připravené (odchod do důchodu, hledání dalšího zaměstnání v oboru, mimo obor apod.). Peněžnictví je z hlediska prodlužování pracovních drah jako sektor české ekonomiky důležité proto, že bylo donedávna feminizovaným sektorem a zároveň se dynamicky rozvíjí a mění, jak ukážeme dále na jeho věkové struktuře. Zároveň výzkumy ukazují, že jde o sektor vysoce genderově diferencovaný, kde ženy převládají v hůře placených řadových pozicích a muži v lépe placených řídicích pozicích. Muži tvoří v peněžnictví 56 % řídicích pracovníků (Kantar Live, 2018).<sup>4</sup> Zároveň jsou v tomto sektoru významné genderové rozdíly v odměňování, a to i za stejnou práci<sup>5</sup> (Křížková et al., 2018). V tomto vysoce kompetitivním prostředí dochází v důsledku digitalizace k celkové restrukturalizaci procesů a k proměně pracovní síly včetně propouštění a snižování počtu zaměstnaných i poboček bank a defeminizace,

a proto je důležité prozkoumat zkušenosti s prodlužováním pracovního života právě zde.

Zahraniční výzkum upozorňuje na to, že různá pracovní prostředí jsou specifická jak dopady na zdraví a možnost pracovat do vyššího věku, tak podmínkami pro rekvalifikaci starších na typ práce vhodný pro starší pracující. Specifická jsou i organizační kulturou (Lösslbroek & Radl, 2019; Radl, 2012). Výzkumnou otázkou, na kterou se zaměříme v tomto kvalitativním výzkumu, je: Jaké jsou zkušenosti s propouštěním, a to zejména s tzv. propouštěním pro nadbytečnost nebo z důvodu restrukturalizace, u zaměstnaných žen a mužů nad 50 let v České republice? Na tuto otázku se snažíme odpovědět především v kontextu genderové struktury peněžnictví a nerovností v zastoupení žen a mužů na řídicích pozicích a v odměňování. Budeme si všimát toho, jak se tyto nerovnosti mohou promítat do vnímání propouštění a zkušeností s ním a do výpovědí žen a mužů 50+. V následující části popíšeme předchozí výzkum pracovních podmínek v peněžnictví a specifika a trendy ve věkové a genderové struktuře peněžnictví. Dále představíme hypotézy a metodu kvalitativního výzkumu, diskutujeme výsledky a shrneme závěry a doporučení pro politiku i další výzkum.

### Peněžnictví: gender, věk a digitalizace

Peněžnictví je obor, který byl od svých počátků doménou mužů (Crompton & Birkelund, 2000; Pascall, Parker, & Evetts, 2000). Banky měly svůj vnitřní „trh práce“ a kromě toho, že nabízely jistotu zaměstnání a dobré pracovní podmínky, umožňovaly naplnit ideál celoživotní kariéry, a to především mužům (Pascall et al., 2000). V bankách, které byly historicky především administrativními subjekty s byrokratickou strukturou, postupně s masovým nástupem žen na trh práce početně převládaly ženy. Ženy dominovaly v administrativních, muži v rozhodovacích pozicích (Crompton & Le Feuvre, 1996). Tato vertikální genderová segregace v bankách přetrvává, i když jak národní legislativa, tak banky zavádějí politiky a opatření proti diskriminaci a znevýhodnění v přijímání, v pracovním postupu i ve mzdovém ohodnocení (Crompton & Birkelund, 2000). Výzkum ukazuje, že jsou ženy obsazovány převážně na pozice s menší rozhodovací silou a že je to do značné míry důsledek neformálních praktik (Boni-Le Goff & Le Feuvre, 2017; Cockburn, 1991) a nedostatečné pozornosti věnované podmínkám pro kombinaci placené práce a péče jak ze strany státu, tak i ze strany bank jako zaměstnavatelů. Ženy v bankách početně dominovaly i za státního socialismu v ČR a zastávaly i řídicí pozice, ale s přechodem k tržní ekonomice a s restrukturalizací bankovního

sektoru po vzoru západních komerčních bank a pojišťoven se genderová struktura bankovního sektoru přiblížila západním bankám, které je postupně převzaly (Crompton, 1997). Ženy tak pořad tvoří většinu zaměstnaných, ale na řídicích pozicích zcela dominují muži, i když v poslední době některé velké banky zavádějí speciální programy s cílem zvýšit zastoupení žen v řízení bank (Nečasová, 2021). Dle údajů Českého statistického úřadu bylo v roce 2020 50 % mužů zaměstnaných v peněžnictví zaměstnaných na pozicích řídicích pracovníků a specialistů (CZ-ISCO 1 + 2) oproti 36 % žen. Naopak na pozicích technických a odborných pracovníků a úředníků (CZ-ISCO 3+4) bylo zaměstnáno 63 % ze všech žen v peněžnictví oproti 48 % mužů zaměstnaných v peněžnictví (Český statistický úřad, 2021b).

Teorie akumulace z(ne)výhodnění (Cristal, Shea, & Reyes, 2017) poukazuje na mechanismus hromadění nerovností, jako jsou přestávky v pracovní dráze z důvodu péče anebo nižší mzdy žen, v životní dráze. Tyto nerovnosti se v životních drahách postupně akumulují a projevují se v nižších příležitostech žen ke kariéernímu postupu nebo k tomu, aby vůbec někdy v pracovní dráze dosáhly na stejnou mzdu jako muži. Nerovnosti nakonec spoluzapříčiňují i nižší důchody žen. Nerovnosti se navíc kumulují specificky pro každou věkovou kohortu (Dannefer, 2009). Nerovnosti v pracovních drahách pro ženy vznikají především v souvislosti s mateřstvím, kdy ženy jsou těmi, kdo přerušují pracovní dráhu či kariéru na období péče, ale i v důsledku nerovné dělby práce a péče v domácnostech a s tím spojenými stereotypy (Křížková, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011; Maříková, Křížková, & Vohlídalová, 2012). Ženy mají nižší mzdy než jejich mužští kolegové, není od nich očekáván kariéerní postup, resp. nejsou na řídicí pozice obsazovány ve stejné míře jako muži a v souvislosti se všemi těmito nerovnostmi je za ideálního zaměstnání, bankéře a manažera považován muž (Crompton & Birkelund, 2000; Crompton & Le Feuvre, 1996; Özbilgin & Woodward, 2004; Tienari, Quack, & Theobald, 2002). S tím, jak se v ČR v posledních dekadách prodlužovala doba rodičovské, která je prakticky využívána téměř výhradně ženami, pravděpodobně hromadění genderových nerovností v pracovních drahách žen výrazně zesílilo. S rodičovstvím se kariéerní trajektorie žen a mužů v oboru, jako je peněžnictví, výrazně diferencují – muži postupují do řídicích pozic, ženy se po dlouhých obdobích mimo zaměstnání snaží opětovně začlenit do dynamicky se proměňujícího prostředí finančních korporací. Muži tak v průběhu této nepřerušované a potenciálně vzestupné kariéry nahromadí vyšší příjem a dosahují na vyšší důchody ve srovnání se ženami, i když statistiky výše důchodů dle oboru nejsou do-

stupně.

Peněžnictví a pojišťovnictví představuje velmi dynamicky se rozvíjející obor, ve kterém dochází k významným změnám ve struktuře pracovní síly, v obsahu služeb a komunikace s klientelou. K těmto změnám dochází v důsledku globalizace, digitalizace (Hedvicakova & Svobodova, 2018), ale i změn v konkurenci na trhu a v nárůstu regulace bankovního trhu (Kantar Live, 2018). V poslední dekádě tak dochází k mírnému poklesu počtu zaměstnaných v peněžnictví (NACE K64) a pojišťovnictví (NACE K65). Graf 1 ukazuje, že v peněžnictví (NACE K64) došlo v ČR mezi lety 2009–2019 k poklesu celkového počtu zaměstnaných o necelých 9 %, což je velice podobný trend jako v průměru EU-28 a jako v dalších zemích, např. ve Velké Británii nebo Irsku, zatímco ve Švédsku dochází k nárůstu zaměstnanosti v tomto odvětví. Dalším významným trendem je stárnutí populace. Mezi lety 2000–2015 se průměrný věk zaměstnaných v ČR zvýšil o 3,1 let na 42,5 let. Odvětví peněžnictví je s průměrným věkem 40,8 let šestým nejmladším ze všech 26 odvětví české ekonomiky. Oproti roku 2000 se průměrný věk zaměstnaných v tomto odvětví zvýšil o 2,2 roky, což je pomalejší nárůst, než byl mezi všemi zaměstnanými v ČR (Fond dalšího vzdělávání, 2015).

Pokles počtu zaměstnaných a pomalejší nárůst průměrného věku zaměstnaných je dáván do souvislosti s digitalizací tohoto odvětví, a to zejména s digitalizací přírodních služeb pro klienty (Fond dalšího vzdělávání, 2015; Hedvicakova & Svobodova, 2018). Dochází ke snižování počtu zaměstnaných na pobočkách nebo k zavírání celých poboček, protože komunikace s klientelou se přesouvá do prostoru online platform a rutinní operace se automatizují. V posledních dvou desetiletích dochází k restrukturalizaci tohoto odvětví a k proměně obsahu práce mnoha pozic směrem k větší proaktivitě v práci s klientskou základnou. Dochází k nárůstu důležitosti osobních bankéřů a finančních poradců v komerčních bankách (Jurajda & Jan-

huba, 2018). To ilustruje i pokles, resp. stagnace počtu pozic „odborných pracovníků“ v peněžnictví, resp. v pojišťovnictví, a významný nárůst pozic „finančních a investičních poradců“. Fond dalšího vzdělávání (2015) uvádí více než 10procentní nárůst počtu zaměstnaných na pozicích finančních a investičních poradců jen mezi lety 2011–2015. Tyto trendy naznačují snižování příležitostí starších zaměstnaných uplatnit se v peněžnictví.

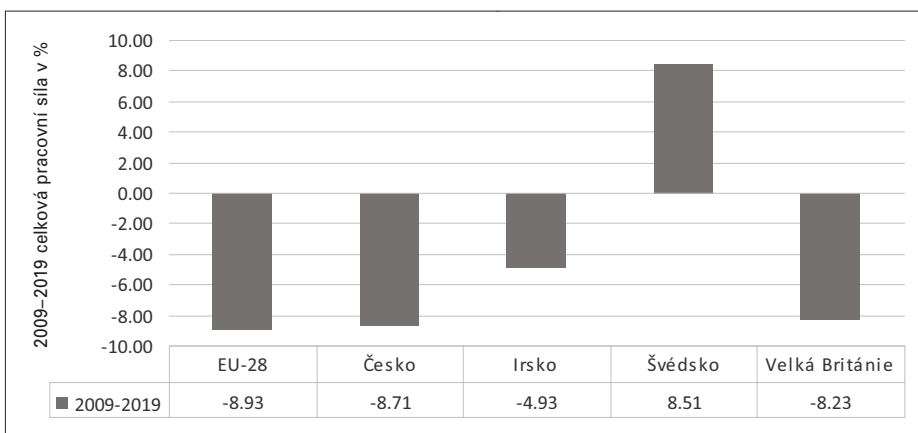
Peněžnictví bylo v ČR dlouhodobě feminizovaným odvětvím, pokud jde o celkový počet zaměstnaných, protože ženy představovaly více než 60 % pracovní síly v tomto odvětví. V poslední dekádě však v ČR došlo k defeminizaci peněžnictví a k poklesu podílu žen na pracovní síle v tomto odvětví až na 58 % v roce 2019. Jak ukazuje graf 2, je to trend, který následuje i vývoj v dalších evropských zemích.

Důležitou roli v zaměstnanecké struktuře bank a pojišťoven hraje vzdělání. 49 % zaměstnaných v tomto odvětví má v ČR střední vzdělání s maturitou, 47 % pak vyšší a vysokoškolské vzdělání (Český statistický úřad, 2021a). Dle údajů z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) byl v roce 2019 podíl žen ze všech zaměstnaných v peněžnictví 59 %. Nejvíce žen mělo střední vzdělání s maturitou (58 %), nejvíce mužů mělo vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (59 %). Vzdělanostní struktura může částečně vysvětlovat fakt, že ženy zcela převládají na řadových zaměstnaneckých pozicích a muži na pozicích řídicích. V bankách a pojišťovnách je nicméně velmi důležité vzdělávání, které probíhá až na pracovišti, a to je v kontextu stále se rozvíjejících bankovních systémů a digitalizace práce zcela pochopitelné. Takže můžeme předpokládat, že existuje potenciál pro vyrovnávání dosažených kompetencí žen a mužů právě v rámci dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání. Struktura dle dosaženého vzdělání nemůže vysvětlit převažující podíl mužů na řídicích pozicích (viz výše) zcela. Jak ukazuje tabulka 1, mezi vysokoškolsky vzdělanými tvoří v peněžnictví ženy a muži shodně 50 %. Tabulka dále ukazuje průměrné mzdy a GPG v rámci jednotlivých vzdělanostních kategorií. Čím vyšší vzdělání, tím vyšší GPG. I když ženy tvoří polovinu všech zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním v peněžnictví, GPG mezi vysokoškolskými v peněžnictví dosahuje 35 %.

Graf 3 ukazuje, že ve věkové skupině 50–64 let podíl žen mezi zaměstnanými v peněžnictví roste a v roce 2019 dosahoval téměř 76 %, zatímco v celku pracovní síly (15–64 let) se podíl žen snížil až na 58 %, jak ukázal graf 2. Muži tvoří ve věkové skupině 50–64 let v peněžnictví pouze 24 % zaměstnané pracovní síly. Navíc je tento podíl výrazně vyšší, než je podíl starších žen v peněžnictví v dalších zemích EU.

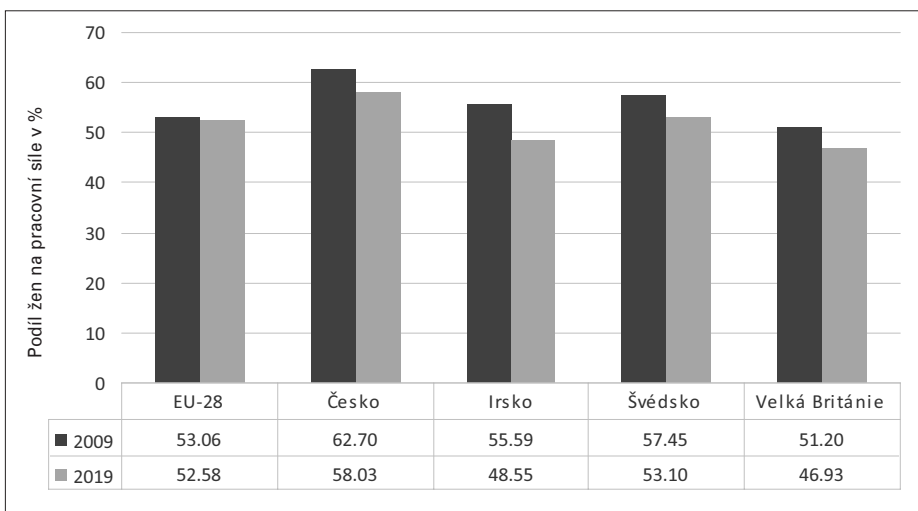
Na otázku, jak dochází k tomu, že narůstá

**Graf 1: Pokles zaměstnanosti v peněžnictví 2009–2019 v %**



Zdroj: Eurostat, LFS survey

**Graf 2: Podíl žen na celkové pracovní síle v peněžnictví 2009–2019 v %**



Zdroj: Eurostat, LFS



podíl starších žen mezi staršími zaměstnanými v peněžnictví, i když celkový podíl žen na pracovní síle v peněžnictví klesá, snižuje se i celkový počet zaměstnaných v tomto oboru a průměrný věk zaměstnaných roste pomaleji, než je celorepublikový průměr, bude muset odpovědět rozsáhlejší kvantitativní výzkum. V kontextu těchto trendů se v tomto článku zaměříme na to, jak starší ženy a muži vnímají propouštění a ztrátu zaměstnání, změnu zaměstnání nebo odchod do předčasného důchodu? Uvidíme, jak ženy a muži uvažují o odchodu do předčasného důchodu nebo o setrvání až do důchodového věku či ještě déle na pozicích v peněžnictví.

### Metoda výzkumu

S pomocí tematické analýzy 42 polostrukturovaných rozhovorů s muži (12) a ženami (24) nad 50 let věku zaměstnanými v bankách a pojišťovnách a s experty (2) a expertkami (4) v bankovním sektoru, které byly provedeny v roce 2019, zjišťujeme, jaká je jejich zkušenost s propouštěním, které se děje zároveň s celospolečenským procesem prodlužování pracovního života a s procesy digitalizace a restrukturalizace v sektoru peněžnictví. V souvislosti se zjištěním, že i když celkově se peněžnictví defeminizuje, mezi staršími zaměstnanými podíl žen výrazně narůstá, nás zajímá, jak se liší zkušenost starších žen a mužů s pracovními podmínkami, s odchodem do důchodu a s propouštěním v tomto sektoru.

Sběr rozhovorů byl součástí širšího mezinárodního projektu DAISIE (Dynamics of Accumulated Inequality for Seniors in Employment), který v rámci programu DIAL NORFACE zkoumal genderové dopady politik a praktik prodlužujícího se pracovního života v pěti odlišných národních kontextech (Česká republika, Irsko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie) s využitím kvantitativních a kvalitativních metod výzkumu inspirovaného zkoumáním pracovních drah a genderově senzitivními přístupy. Projekt se zabýval dvěma aktuálními problémy: účastí na trhu práce v pozdějším věku a průnikem pracovních a rodinných trajektorií určujících zkušenosti starších pracujících ve třech oborech: peněžnictví, veřejná doprava a zdravotnictví. V ČR bylo celkem sebráno 128 polostrukturovaných rozhovorů v těchto třech profesích.

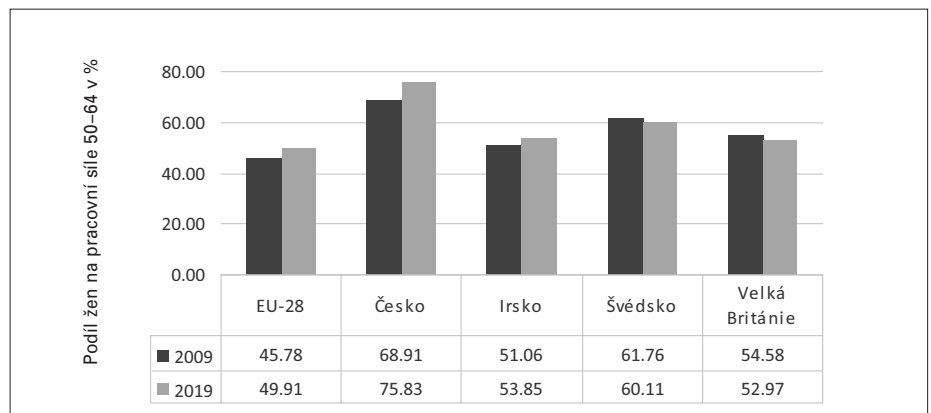
Komunikační partneři a partnerky z oboru peněžnictví byli vybíráni převážně metodou sněhové koule. Výzkumný tým postupoval od kontaktování expertů a expertek, kteří zastupují sociální partnery (odborové organizace, neziskové organizace, náborové a vzdělávací organizace) v daných oborech v ČR, a získával od nich kontakty na další experty a expertky (např. odborové pracovníky), kteří pracují přímo v organizacích v daném oboru. Od expertů a expertek pak byly získávány kontakty na zaměstnané ženy

**Tabulka 1: Pracovní síla v peněžnictví (NACE K) dle pohlaví, vzdělání a GPG ve vzdělanostních kategoriích**

Pohlaví	Vzdělání	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a vysokoškolské	Celkem
muži	podíl	66,10%	30,92%	31,41%	50,42%	40,57%
	počet	193	448	10 597	16 168	27 406
ženy	podíl	33,90%	69,08%	68,59%	49,58%	59,43%
	počet	99	1 001	23 141	15 901	40 142
celkem	celkem	100%	100%	100%	100%	100%
	počet	292	1 449	33 738	32 069	67 548
celkem	průměrná mzda	19 911	36 492	47 279	70 382	
	GPG	-60%	23%	30%	35%	

Zdroj: ISPV vlastní výpočty

**Graf 3: Podíl žen na pracovní síle v peněžnictví 2009–2019 v % ve věkové kategorii 50–64 let v %**



Zdroj: Eurostat, LFS

a muže starší 50 let. Průměrný věk vzorku zaměstnaných 50+ je 57 let u žen a 58 let u mužů. Byli zaměstnáni na řadových nebo řídicích pozicích v šesti velkých bankách a spořitelnách a jedné pojišťovně v ČR. Čtyři ženy (ze 24) byly na řídicích pozicích, oproti šesti mužům (ze 12). 11 žen mělo středoškolské vzdělání s maturitou (2 muži), 13 žen vysokoškolské vzdělání (10 mužů). Všechny čtyři ženy na řídicích pozicích měly středoškolské vzdělání, oba muži se středoškolským vzděláním byli zaměstnáni na řídicích pozicích. Složení vzorku dle vzdělání indikuje, že původní dosažené vzdělání, které navíc bylo získáno většinou v jiném než ekonomickém oboru, je v peněžnictví pravděpodobně méně relevantní než firemní vzdělání, které probíhá až v průběhu pracovní dráhy. Všichni komunikační partneři a partnerky prošli nějakou formou firemního vzdělávání v průběhu jejich zaměstnání v peněžnictví, jejich pozice v bance se měnila a někteří postupovali do řídicích pozic. Výpovědi ukazují, že tento postup byl více závislý na firemním vzdělání než na dosaženém vzdělání před nástupem do banky.

Komunikační partneři a partnerky byli informováni o záměru výzkumu a byla jim garantována anonymita (zde používáme pseudonymy v podobě křestních jmen). Rozhovory byly nahrávány a na začátku každého rozhovoru byl nahrán ústní souhlas s pořízením záznamu. Rozhovory trvaly od 60 do 120 minut a probíhaly dle přání komunikačních partnerů a partnerek většinou v samostatné místnosti na pracovišti nebo v blízké kavárně, výjimečně v jejich domácnosti.

Texty doslovných přepisů nahrávek rozhovorů tvoří základ pro tematickou kvalitativní analýzu, která byla prováděna v prostředí softwaru ATLAS.ti. Scénář rozhovoru tvořil základ tematické struktury pro analýzu (King, 2004; Sang, Dainty, & Ison, 2014). Témata rozhovorů byla vybrána na základě literatury týkající se genderových nerovností v pracovních podmínkách starších žen a mužů na trhu práce a v rámci mezinárodního výzkumného týmu projektu DAISIE. Témata zahrnovala reflexi celé pracovní dráhy a zkušenosti se stárnutím v zaměstnání a s pracovními podmínkami

včetně plánů na další kariéru, případně odchod do (předčasného) důchodu. Dalšími tematickými okruhy byly rodinné a mezigenerační vztahy a péče a kombinace placené práce a neplacené práce v domácnosti a péče, zdraví a jeho vztah k zaměstnání. V souladu s tematickou analýzou rozhovorů byl na počátku analýzy vytvořen základní seznam kódů/témat, resp. šablona kódů, která reprezentovala základní témata v rozhovoru, přičemž byl pak v analýze prostor pro jemnější analýzu a přidávání dalších (pod)kódů nebo skupin kódů (King, 2004; Sang et al., 2014). Tato šablona obsahovala hierarchický systém kódů/témat, resp. skupiny kódů dle oblastí, jako jsou pracovní podmínky, odchod do důchodu, péče, zdraví, a z nich každá obsahovala další kódy. Komunikační partneři a partnerky měli v rozhovoru dostatek prostoru vyjádřit svůj vlastní náhled na problematiku pracovních podmínek starších pracujících a rozvíjet i další související témata a výzkumný tým pak měl prostor se dále doptávat dle situace. Tematická struktura obsahovala i kódy týkající se osobní, rodinné a partnerské situace dotazovaných. Navíc byla v průběhu každého rozhovoru vyplňována tzv. tabulka života, kam komunikační partnerky a partneři zaznamenali významné životní události ve svém životě v oblastech práce, rodina, zdraví, bydlení a nečekané události. Bylo tedy možné analyzovat výpovědi v kontextu životních událostí a osobních či rodinných charakteristik. V následujícím textu popis zjištění v jednotlivých tematických okruzích doplňujeme ilustrativními citacemi z rozhovorů, jež identifikujeme pomocí přezdívek doplněných o informaci o věku, dosaženém vzdělání a pozici v řízení.<sup>6</sup>

### Výsledky: gender, věk a propouštění v peněžnictví

Peněžnictví a konkrétně práce v bankách prochází v poslední dekádě v ČR významnou proměnou. Přechází se na nový způsob tzv. agilního řízení a struktura pracovišť se stává méně hierarchickou. V obsahu práce zejména osobních bankéřů se zvyšuje důraz na proaktivitu a výkon v krátkém časovém intervalu, flexibilitu a ochotu učit se novým technologiím a způsobům komunikace s klientelou, ale i v rámci pracoviště. Tím je vytvářen větší tlak na zaměstnané a stoupá potenciální míra stresu. Tyto změny mohou více negativně vnímat ti, kdo byli dlouhou dobu zvyklí pracovat v dřívějším modelu. Zároveň jsou i huře uplatnitelné zkušenosti získané dlouhodobou prací ve starém modelu. Tyto změny znevýhodňují starší pracující, kteří nejen že ztrácejí tuto výhodu, ale ještě jsou na ně uplatňovány stereotypy o tom, že nejsou stejně výkonní, proaktivní, ochotní a schopní se učit ve stejné míře jako mladší zaměstnaní. Navíc se tyto stereotypy

propojují s genderovými stereotypy, např. ideál osobního bankéře je maskuliní (vyžaduje vlastnosti, jako je ochota riskovat, pracovat přesčas, rychle se rozhodovat, být proaktivní apod. spojené s maskulinitou), a negativně tak dopadají více na ženy než na muže, takže na pracovištích funguje tzv. genderovaný ageismus (Ayalon & Tesch-Romer, 2018; Krekula & Vickerstaff, 2017; Lössbroek & Radl, 2019; Radl, 2012). Zahraniční výzkumy ukazují, že rozhodujícími faktory v uplatňování těchto stereotypů jsou: firemní kultura a dynamika a přístup přímých nadřízených. Rozhodující roli přímých nadřízených ve vytváření, reprodukci nebo naopak boření těchto stereotypů potvrzuje i kariéerní poradce z organizace, která se zaměřuje na zaměstnávání starších v peněžnictví:

*Ono to není tak, že by se jakákoliv organizace jako celek rozhodla jít nějakou cestou, ač možná podvědomě tak činí tím, jak se prezentuje, jak komunikuje, ale je to pak vždy rozhodnutí lokálních manažerů. Tam samozřejmě narazíte na lidi, kteří mají v tomhle velice liberální pohled, přistupují k tomu pragmaticky a nenechají se tolik ovlivňovat stereotypy, ale pak narazíte na manažery, kteří jsou v tom až po uši. [...] jedním ze stereotypů, myslím, že neoprávněně, je, že lidé v této věkové skupině se změn obávají, nechťejí je, budou negativní, budou je odmítat. (Expert č. 1)*

Odborářka z jedné z největších bank v ČR popisuje, že stereotypy o starších, kteří nemají zájem se učit novým postupům, v praxi fungují a zároveň ilustruje rozsah změny, ke které postupně v obsahu práce mnoha pozic v bankách dochází. Starší pracující, kteří mají i dlouhou praxi v bance, tedy musí zvažovat, zda se učit zcela nové produkty, software a postupy práce místo těch, na které byli zvyklí. A to je jiná situace, než v jaké se nacházejí ti, kdo do banky přicházejí až v této době restrukturalizace nebo přišli nedávno a jsou připraveni na to, že práce v bance bude zahrnovat i vzdělávání v pracovních procesech a nástrojích, které pro ně jsou nové.

*Slyšíme o starších: „Je nejslabší“, že nemá zájem se vzdělávat, že vlastně chce odejít atd., takže někdy to tak je, někdy to tak není. Je pravda, že někdy ti klientští pracovníci, kteří zažili těch patnáct let, tak vnímají, že se to natolik změnilo a opravdu ne každý chce dělat toho obchodníka, to je potřeba si taky připustit, protože opravdu před těmi patnácti lety to bylo o tom, že přišel klient na pobočku a chtěl vyplnit trvalý příkaz nebo příkaz k úhradě nebo chtěl maximálně úvěr. A dnes je to úplně o něčem jiném. A ne všichni zaměstnanci se byli ochotni a schopni překloupat do té poradenské formy. Takže tam, když to ten zaměstnanec chce a řekne: „Pro mě ta práce není, nechci si dělat rekvalifikaci, nechci se učit investice.“, tak je to cesta, jak s tím odstupným odejde z banky. (Expert č. 2)*

Tematická analýza rozhovorů s experty a expertkami v peněžnictví ukázala, že negativní stereotypy o nižší produktivitě práce a dalších charakteristikách starších zaměstnaných v praxi fungují a mohou způsobovat nerovnosti. Ukázalo se, že zásadní roli v tom, zda budou stereotypy nerovnosti způsobovat, hrají přímí nadřízení. Odboroví pracovníci a pracovnice a zaměstnaní na řídicích pozicích i samotní zaměstnaní se shodují na tom, že v praxi nefungují v podstatě žádné politiky nebo programy, jejichž cílem by byla podpora starších zaměstnaných a eliminace negativních stereotypů. V praxi není běžná ani možnost zkrácení úvazku nebo práce z domova pro starší. Ojedinele a na nepravidelné bázi jsou v některých organizacích pořádána setkání ke sdílení zkušeností starších zaměstnaných. Kvalitativní tematická analýza polostrukturovaných rozhovorů se 36 zaměstnanými a 6 experty a expertkami v peněžnictví a jejich biografií, která se zaměřovala na to, jaké jsou zkušenosti starších pracujících s propouštěním v tomto oboru, odhalila tři témata, podle kterých budeme strukturovat zjištění tohoto kvalitativního výzkumu: 1) situace starších zaměstnaných v restrukturalizaci organizace; 2) propouštění jako nepříjemná zkušenost a hrozba; 3) propouštění jako příležitost k odchodu do (předčasného) důchodu.

### Uvolnit místo mladším: starší zaměstnaní v restrukturalizaci

V kontextu současných trendů změn v peněžnictví je propouštění v podstatě běžným a průvodním jevem restrukturalizace pracovišť. To, že dochází k propouštění častěji starších než mladších, dokazují kromě výpovědí kvalitativního výzkumu i statistiky udávající průměrný věk pracujících v peněžnictví, který se zvyšuje pomaleji než průměrný věk pracujících v jiných oborech (viz výše). S propouštěním v rámci restrukturalizace je spojena nutnost vyplácet zaměstnaným odstupné a odborová pracovnice popisuje, jak odstupné umožňuje některým starším odejít z prostředí, kde narůstá tlak na výkon a nutnost učit se novým způsobům práce.

*Naše banka teď prochází takovou vlnou hromadného propouštění, my v něm jedeme už přes půl roku. A je to většinou tak, že dostanou nabídku na nějakou jinou práci a nebo možnost, že odejdou v rámci organizačních změn, to znamená, že dostanou výpověď ze strany zaměstnavatele, dostanou odstupné a tak. Musím říct, že ty starší ročníky si pradoxně, byť si to ten zaměstnavatel úplně nemyslel, tak si berou to odstupné, už nechťejí v tom kolosu a v tom tlaku pracovat. (Expert č. 3)*

Hromadné propouštění představuje prostředí, které může posilovat stereotypy o skupinách zaměstnaných, jako jsou starší nebo ženy. Jak popisuje Alice (53 let, VŠ,

zaměstnankyně), která má sama zkušenost s propouštěním v tomto procesu a opětovným přijímacím řízením po období nezaměstnanosti: „oni prostě berou ty lidi tak trochu jako čísla.“ I Růžena (51) potvrzuje, že starší zaměstnaní tvoří jednu z prvních skupin, která je terčem propouštění při reorganizaci a hromadném propouštění. Na otázku, zda existuje diskriminace na základě věku v bance, odpovídá:

*Oficiálně ne. Neoficiálně si myslím, že určitě. Ale ono to funguje spíš přes peníze. Mladší lidé jsou levnější. Když vám někdo řekne, snižte tady 20 % svého budgetu, uděláte to na tom, že vyhodíte dva seniorní lidi, musela byste jinak vyhodit třeba tři juniorní. Už se nikdo nezamýšlí nad tím, jakou kvalitu práce vám odvedou juniorní lidé. Ti seniorní jsou samozřejmě dražší, nicméně mají za sebou nějakou zkušenost a dokážou věci řešit díky té zkušenosti rychleji a myslím si, že i strukturovaněji a s přesahy do ostatních částí banky, než lidé, kteří jsou tu rok dva. Nemluví o všech, ale velmi často se mi tohle potvrzuje. Takže nikdo vám neřekne: vyhadzují tě proto, že je ti 50 nebo 55, ale sejde se to, že to tak dopadne. Protože každý šéf si řekne: chci tady mít ruce na práci a radši tady budu mít o čtyři ruce míň, než tady budu mít o šest rukou míň.* (Růžena, 51 let, VŠ, zaměstnankyně)

I když nadřízení v procesu restrukturalizace a propouštění hrají klíčovou roli, protože rozhodují, kdo bude z jejich týmu propuštěn, stereotypy o starších zaměstnancích jak nadřízených, tak i řadových zaměstnancích. Eduard (52 let, SŠ, manažer) konstatuje, že starší jsou podporováni v odchodu do důchodu „aby uvolnili místo mladším.“ Výpověď Ilony (55 let) potvrzuje, že představa o tom, že zaměstnaní, kteří se blíží důchodovému věku nebo dokonce ho již dosáhli, jsou tu navíc nebo dokonce zabírají místo starším, je internalizována dokonce i staršími zaměstnanými samotnými.

*Práce ubývá, jak se to všechno elektronizuje, tak ta práce se trošičku smrskává a tím pádem se smrskávají i ty lidi. A právě říkali, že jakmile přeluhují, tak že je už budou muset opravdu propustit do toho důchodu, že budou muset odejít do toho důchodu. Protože vlastně pro ně je to člověk, který jim vlastně ubírá, že jo. [...] Je tam vlastně jakoby navíc, dá se říct.* (Ilona, 55 let, SŠ, zaměstnankyně)

Se staršími zaměstnanými jsou spojovány negativní stereotypy o jejich pracovním výkonu a jejich (ne)ochotě k učení a změnám.

## Nejistota a stres: propuštění jako nepříjemná zkušenost nebo hrozba?

Někteří komunikační partneři a partnerky již mají zkušenosti s propouštěním pro nadbytečnost v souvislosti s restrukturalizačním řízením a digitalizací z jiných bank a po-

jišťoven, kde dříve pracovali. Alice (53) pracuje osm let v jedné z největších bank v ČR, dříve pracovala více než deset let v jiné velké bance, ze které byla při restrukturalizačním propuštění. Její pozice je založena na přímé komunikaci se zákazníky. Alice popisuje stres a nejistotu, kterou možnost dalšího propuštění vyvolává:

*Mě vždycky nejvíc stresovalo to, že jsem neměla takovou tu jistotu do budoucna. Já jsem chtěla někde zakotvit a chtěla jsem být v takové té pozici, že si budu říkat, já dělám maximum, co můžu, pracuju dobře a můžu si být jistá, že tady zůstanu a že mě nebude ohrožovat zase nějaké propouštění nebo to, že z ničeho nic přijdu o práci. Ale tu jistotu nemám. Tam se skutečně může kdykoliv cokoliv stát i teď.* (Alice, 53 let, VŠ, zaměstnankyně)

Vanda (55 let) již 15 let pracuje na pozici pracovnice pro zpracování dat na papírových nosičích. Podobně jako u Alice je také její pozice ohrožena procesem redukce přímého kontaktu s klientelou a digitalizace bankovních služeb. Zadávání bankovních operací se v současnosti děje již většinou přes digitální aplikace a Vandina pozice nejspíš bude v nejbližších letech zrušena nebo budou pracovní místa v jejím oddělení redukována, tedy ještě předtím, než Vanda dosáhne důchodového věku. Restrukturalizace již v této bance probíhá delší dobu, a tak i její oddělení již prošlo propouštěním. Tato zkušenost také u Vandy vyvolává velkou míru stresu.

*Bojíme se všechny tady, ale protože je to natolik stresující, protože už jsme to zažily právě při té centralizaci, ubývání vlastně lidí a přecházení buď úplně mimo bankovnictví, anebo na jiné pozice, tak prostě už jsme rezignovaly, protože jinak bychom se tak stresovaly, kdy to přijde, jestli to přijde a co bude... (Vanda, 55 let, SŠ, zaměstnankyně)*

Vanda také vyjadřuje, podobně jako další ženy ve svých výpovědích, obavu, že pokud by byla v rámci reorganizace propuštěna, bude vzhledem ke svému věku již jen těžko hledat další práci. To potvrzují i praktické zkušenosti žen, které se pokusily hledat si jinou práci ve věku nad 50 let. Např. Iloně (55 let, SŠ, zaměstnankyně) bylo přímo řečeno při přijímacím pohovoru, že v 50 letech ji už nemohou přijmout: „ten věk se jim nezamlouval. Ještě naznačovali, kdyby mi bylo těch 45, to ještě jo, ale ta padesátka už ne.“ Zkušenosti se znevýhodněním a odmítnutím buď při přijímání do zaměstnání, nebo na vyšší pozice se v životních drahách žen akumulují a způsobují to, že ženy postupně snižují nebo zcela ztrácejí své kariérní ambice, jako např. Františka (59), která dříve aspirovala na řídicí pozici v bance:

*Dřív, asi před 10 lety, jsem měla zájem nastoupit po svém bývalém šéfovi na jeho místo, které opouštěl, ale on pak různě zkoušel, kolik vydržím, chtěl po mě např. přeschasy, i když to nebylo nutné a mohlo to*

*počkat na další dny, tak jsem si řekla, že už ne, že zůstanu, kde jsem.* (Františka, 59 let, VŠ, zaměstnankyně)

Ve výpovědích starších žen je velmi patrná nejistota a strach z propuštění ze současné pozice. Následně se obávají, že by již nenašly v oboru další práci, a to zejména vzhledem ke svému věku.

Eduard (52 let, SŠ, manažer) musel v rámci reorganizace banky, kde pracoval 27 let, před několika měsíci projít propouštěním z řídicí pozice a novým přijímacím řízením na nižší pozici s nižší mzdou. Tato zkušenost pro něj byla také velmi stresující: „i když nejsem typ, který by se něčím moc stresoval, tohle byla pro mě docela náročná situace.“ Richard (58 let), který pracuje v regionálním cash centru, vyjadřuje obavu z propuštění kvůli digitalizaci většiny plateb, protože bude čím dál méně plateb v hotovosti. Je rozhodnut, že v případě dalšího propuštění odejde do předčasného důchodu. Plány odejít do předčasného důchodu se objevují ve výpovědích více mužů, kteří jsou (nebo předpokládají, že v té době budou) dostatečně finančně zajištěni, a to i když bude jejich důchod redukován. Jak ukážeme dále, takové strategie si ženy, ale ani někteří muži nemohou dovolit.

Z výpovědí starších mužů a žen vyplývá, že propouštění představuje zdroj stresu pro všechny. Ženy se obávají, že by po propuštění jen těžko hledaly novou práci, takže propuštění pro ně představuje především cestu do (předčasného) důchodu, který si ale nepřejí. Někteří muži sami plánují odejít do předčasného důchodu a propouštění jim k tomu může být impulzem. Pokud by však do předčasného důchodu neodešli, věří, že novou práci najdou. Taková sebedůvěra nebyla patrná v žádné z výpovědí žen. Zdá se, že i když muži jsou také z možného propuštění ve stresu, muži spíše než ženy stárnou se sebedůvěrou, kterou odhalily také Le Feuvre et al. (2015) ve výzkumu stárnutí ve Švýcarsku, zejména u mužů, kteří prošli životní drahou úspěšných životelů. Jak se ukazuje i v našem výzkumu, ženy sebedůvěru v práci v souvislosti s akumulací znevýhodňujících zkušeností a faktorů postupně s věkem spíše ztrácejí. Naproti tomu muži, kteří nechtějí nebo ještě nemohou odcházet do důchodu, a to někdy ani po dosažení důchodového věku, věří, že v bance zůstanou alespoň na konzultantské pozici na dohodu. K této možnosti pro muže přispívá to, že v bance dosahují významnějších pozic než ženy převažující na nižších řadových pozicích.

## Propuštění jako příležitost pro odchod do (předčasného) důchodu

Kromě odstupného, které organizace musí vyplácet v rámci restrukturalizace propouštěným jakéhokoli věku, je ještě někdy vyplácena odměna za odchod



v době okolo dosažení nároku na důchod. Většinou jde o šest měsíčních mezd vyplácených těm, kdo odejdou zhruba v období dvou let před a dvou let po dosažení důchodového věku. Je to účinná motivace pro starší zaměstnané ze zaměstnání odejít a zároveň cílená strategie firmy, jak se zbavovat starších zaměstnaných. Přitom vypláceno není přímo odstupné, které by zneumožňovalo využívat rovnou i dávky v nezaměstnanosti, takže tento institut odměny umožňuje zmírňovat dopad propouštění těsně před důchodem, kdy už je malá šance najít nové zaměstnání. Např. Silva (61 let), která pracuje v jedné z největších pojišťoven, je rozhodnuta využít této možnosti, a to zejména proto, že v poslední době v její práci narostla míra stresu, tlaku na výkon a objem práce, včetně neplacených přesčasů, nad míru, kterou by byla ochotná dále nést:

*Když odejdu buď dva roky před, nebo dva roky po, protože věk není důvod k odchodu, ale když v tomhle rozmezí sama odejdu, což odejdu, dostanu odměnu. Není to odstupné, dostanu odměnu šest platů. Což je hezké, protože oni se nás takhle zba-vují. [...] Nechci o to přijít a už v téhle práci ani nechci zůstat ani se sem vrátit na nějakou dohodu jako někteří. Je to moc zodpovědnosti a moc stresu.* (Silva, 61 let, VŠ, zaměstnankyně)

Silva zdůrazňuje svou skromnost a nenáročnost a podrobně popisuje, jak málo jí a manželovi stačí k životu, takže je připravena odejít do důchodu a s důchodem vystačit. Ale ani ona, ani žádná z všech 24 žen, se kterými jsme hovořili, neplánovaly odejít do důchodu předčasně. Důvodem byla hrozba krácené penze v případě předčasněho důchodu a také potřeba ještě v posledních letech před důchodem navýšit svou budoucí penzi odváděním sociálního zabezpečení z tzv. „nejlepších let“. Libuše (60 let), která pracuje v pojišťovně, kde tuto odměnu nenabízejí, popisuje, jak zvažovala možnost předčasněho důchodu a krácení penze ji od toho odradilo, i když už se necítí zcela fyzicky dobře, je hodně unavená a ještě pečuje o své rodiče:

*Teď vlastně si nechci podtrhnout tu vyšší důchodu, protože já jsem se do toho ponořila, do kalkulačky jsem si dala příjmy a spočítala jsem si vyšší důchodu a kolik by to bylo, kdybych šla o těch několik čtvrtletí dřív atd., takže zatím se mi to udělat nechce, jít do předčasných důchodu. A spočítala jsem si to na 800, že přijdu o 800, což ono se to zdá takhle určitě malinko, ale každé měsíc to mít, anebo nemít, když je můžeš mít, tak to mi přijde skoro líto. Pokud to půjde, tak to dodělám, těch třicet měsíců... (Libuše, 60 let, SŠ, zaměstnankyně)*

Deset z 24 dotazovaných žen uvádí, že jsou v odchodu do předčasněho důchodu limitovány svou finanční situací, závazky vůči dětem nebo vyšší důchodu, jakou by měly, kdyby odešly do důchodu dříve.

Např. Vanda (55 let, SŠ, zaměstnankyně) má u zaměstnavatele půjčku, kterou bude splácet do 65 let, i jiné ženy zmiňovaly hypotéky nebo jiné půjčky. Pro devět žen je rozhodování o době odchodu do důchodu provázáno nebo někdy dosti závislé na rozhodování jejich partnera, ale nejsou přitom zmiňovány finanční aspekty. Podobně u mužů nejde při rozhodování o odchodu do důchodu o zcela nezávislé rozhodování, ale o rozhodování, které se děje v kontextu životů dalších členů rodiny. Osm ze 12 dotazovaných mužů vnímá své rozhodování o odchodu do důchodu jako limitované svým žitvilstvím. Žitvilství v jejich výpovědích znamená nutnost vytvořit a udržet rodině určitý životní standard, závazky žitvíst své závislé děti. Muži ve svých výpovědích ale nehovoří přímo o výši důchodu a nutnosti akumulovat si dostatečnou státní penzi. Někteří muži zdůrazňují svoji finanční zajištěnost, např. Eduard (52 let): *„já spíš předpokládám, že budu natolik finančně zajištěný, že ten předčasný důchod si dokážu zaplatit.“* Podobně i Dominik (55 let) popisuje, co pro něj znamená jeho žitvilstvá zodpovědnost:

*Jsem, když to přeženu, finančně zabezpečený, nejsem závislý na tom platu, nemám hypotéku. Takže jediné, co mě svým způsobem limituje, jsou závazky vůči dětem, vůči manželce. A utáhnout nějaký ten životní standard, na který jsme si za ty roky zvykli. Tak nejsem v takové hysterii, že bych najednou přišel o práci, a zhroutil se mi svět.* (Dominik, 55 let, VŠ, manažer)

Milan a Eduard plánují odejít do předčasněho důchodu a zdůrazňují, že významným faktorem při tomto rozhodování je finanční zajištění jejich rodiny: *„člověk musí mít kritéria, byl bych blázen, kdybych šel do toho důchodu, předčasněho důchodu, s nějakými závazky.“* (Milan, 61 let, VŠ, zaměstnanec). Pro muže je rozhodující splnění jejich žitvilstvé zodpovědnosti. Pro některé muže to ale znamená rozhodnutí pracovat déle, i po dosažení důchodového věku. Jonáš (66) chce i nadále pracovat v bance na DPČ, i když již před dvěma lety dosáhl důchodového věku, ale jeho syn studuje na soukromé střední škole, na kterou potřebuje ještě několik let vydělávat. Jiří (67 let, VŠ, manažer) má sice již všechny tři děti starší 30 let a ekonomicky aktivní, nicméně jim všem ze své mzdy přispívá na hypotéky na byty v Praze, takže pracovat v důchodu je i pro něj nutností. Podobně i Rudolf (65 let) má ještě žitvilstvé závazky vůči rodině – devítiletou dceru a výrazně mladší manželku:

*Já jsem ještě neplánoval jít do penze, protože jednak se furt cítím, že mohu pracovat, zdravotně jsem na tom vcelku dobře, kromě běžných chorob sešlosti věkem. A hlavně já jsem se podruhé oženil před deseti lety, takže mám o 18 let mladší manželku, ta říká: „tak ty půjdeš do penze a já budu ještě tak dlouho makat.“ A máme*

*devítiletou dceru. Takže jsem neměl motiv do té penze skutečně jít. Takže kdyby to bylo šlo, tak bych ještě pracoval.* (Rudolf, 65 let, VŠ, zaměstnanec)

Jestliže muži akumulovali dostatečné příjmy, mohou očekávat slušné penze a nemají významné žitvilstvé závazky v domácnosti, rozhodují se odejít do předčasněho či řádného důchodu. Ale muži s menšími nebo finančně závislými dětmi si podobně jako ženy nemohou dovolit odejít do (předčasněho) důchodu. Ve výpovědích žen je zdůrazňována nutnost pracovat až do věku nároku na řádný starobní důchod, aby dosáhly co nejvyšší penze. U mužů je to o rozhodnutí pracovat déle, než je nárok na důchod (3 z 12 z nich již „přesluhují“), nebo odejít do předčasněho důchodu, když jsou oni a jejich rodiny již finančně zajištěny.

### Závěry

V souvislosti s restrukturalizací v oboru peněžnictví dochází v posledních dvou dekadách k propouštění, ale zároveň i k náboru nových zaměstnaných. Celkově však počet zaměstnaných v peněžnictví a pojišťovnictví klesá, a to zřejmě v důsledku automatizace a digitalizace služeb a vztahů s klientelou. Propouštěním jsou více ohroženi starší zaměstnaní, ale jejich zkušenosti jsou různé. Liniemi, které odlišují různé vnímání propouštění a odchodů do důchodu v peněžnictví, jsou: věk, gender, pečovatelské/žitvilstvé a jiné finančně náročné závazky. Celkově je propouštění pronabytečností nebo z důvodu restrukturalizace, kdy jsou buď uzavírány celé pobočky, nebo zanikají konkrétní pozice, prožíváno negativně: jako zdroj stresu, a to velmi podobně jak staršími ženami, tak i staršími muži. Nicméně muži, kteří již nemají žitvilstvé závazky, projevují sebejistotu, že by mohli v případě propouštění odejít do předčasněho důchodu nebo si najít novou práci. Starší ženy v našem vzorku nevnímaly ani jednu z těchto dvou strategií v případě propouštění jako realizovatelnou. Vzhledem k nižším akumulovaným příjmům si nemohou finančně dovolit odejít do předčasněho důchodu a šance na získání nové práce v předdůchodovém věku je nízká kvůli genderovanému ageismu. To může vysvětlovat fakt, že ženy tvoří tři čtvrtiny všech zaměstnaných nad 55 let věku v peněžnictví oproti 58procentnímu podílu žen na celkovém počtu zaměstnaných v peněžnictví. Podobně jako ženy, které se delším setrváním v zaměstnání snaží akumulovat větší příjmy a tedy zvýšit důchod nebo alespoň neodejít do důchodu předčasněho, zůstávají v zaměstnání déle i muži s žitvilstkými závazky. Další muži, kteří jsou buď propuštěni, nebo odejdou již do řádného důchodu, nacházejí místo v bance jako externí konzultanti na dohody, takže nefigurují ve statistikách zaměstnaných. Jsou to muži,

kteří odcházejí z řídicích pozic nebo kteří mají specifickou a pro organizaci důležitou expertízu.

I když se politiky stárnutí zdají být genderově neutrální, minimálně dočasně pro konkrétní skupinu starších zaměstnaných žen v předdůchodovém věku se nárok na důchod oddaluje do pozdějšího věku rychleji než pro muže. Vytváří to na ně větší tlak se na tuto změnu adaptovat. Dále stále platí, co již ukázala Dudová (2013), že totiž i když je penzijní systém nastaven pro všechny stejně a má v sobě silnou redistributivní složku, ve výsledku znevýhodňuje ty, kdo mají přerušované kariéry kvůli pečovatelským závazkům a celkově ty, kdo v průběhu pracovní dráhy akumulují nižší příjmy a následně tedy nižší důchod daný významnou zásluhovostí penzí. Těmi jsou v ČR převážně ženy. A tak i analýza výpovědí zaměstnaných žen a mužů ukázala, jak ženy kalkulují s tím, že jejich penze nemusí být dostatečné na pokrytí životních potřeb a nemohou si dovolit odcházet do předčasného důchodu, zatímco muži více zdůrazňují svou finanční jistotu a možnost volby, která není zcela ovládnuta finanční nutností. Tuto nerovnost v penzích je třeba řešit. Důležitým faktorem je také zdravotní stav, protože ne každý může ze zdravotního hlediska pracovat na plnou pracovní dobu až do důchodového věku nebo ještě déle. Subjektivně prožívaný zdravotní stav v souvislosti s prodloužením pracovního života by mohlo být téma dalšího výzkumu. Vzorek byl heterogenní z hlediska dosaženého vzdělání, nicméně tento faktor se jako diferencující – pokud jde o očekávání nebo zkušenosti s propouštěním ve výpovědích žen a mužů – neprojevil.

Ukazuje se tak jeden z limitů kvalitativního výzkumu, který umožňuje spíše zachytit hlubší poznatky o zkušenostech a souvislostech prožívání konkrétních situací než kauzální souvislosti různých charakteristik vzorku. Proto by bylo potřeba situaci v konkrétních oborech, jako je např. peněžnictví, prozkoumat podrobněji a komplexněji s pomocí statistických dat. Statistická data jsou však často těžko dostupná nebo nedostupná a na jejich dostupnosti a inovaci je potřeba stále pracovat. Důležité by bylo zveřejňovat např. průměrnou výši důchodů dle oboru a pohlaví, zastoupení žen a mužů v oborech NACE dle pohlaví a dosaženého vzdělání, věku a postavení v hierarchii organizace. Tato data existují, protože v ČR jsou sbírána data Informačního systému o průměrném výdělku, která pak pro publikace statistik dále získává Český statistický úřad. Bylo by tedy třeba dále rozšiřovat okruh zveřejňovaných statistik dle pohlaví. V ISPV však některé údaje také chybí, např. údaj o rodičovství, které je pro pochopení postavení žen a mužů na trhu práce zásadní. Nabízí se tedy možnost propojit šetření ISPV s Registrem obyvatel prostřednictvím jed-

notného identifikátoru. Dále chybí statistické údaje o dalším a firemním vzdělávání, které by pomohly vysvětlit výrazné rozdíly v kariérních drahách žen a mužů, jak naznačil tento výzkum, když formální vzdělání tyto rozdíly vysvětlit nepomůže, a to zejména u starších zaměstnaných.

Dostupnost kvalitních a podrobných dat je pro zmapování situace, pochopení problémů a tvorbu opatření zcela zásadní. Následně by stát měl nastavovat takovou důchodovou politiku, aby neznevýhodňovala pečující. Na tomto dlouhodobém opatření pracuje nová důchodová komise. V kratším horizontu by stát měl podpořit zaměstnavatele v tom, aby zaváděli lepší pracovní podmínky pro starší zaměstnané, např. podporou zkrácených úvazků, práce z domova (alespoň částečně), péče o zdraví starších zaměstnaných a podporou lepšího využívání a sdílení zkušeností starších pracujících na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli např. vytvořit systém přechodu na jiné druhy práce pro starší zaměstnané, tak aby nepřicházeli o jejich zkušenosti a znalosti a zároveň jim umožnili práci na kratší pracovní dobu a s nižší hladinou stresu. Další výzkum by měl podrobněji prozkoumat překážky pro setrvání starších zaměstnaných v peněžnictví jak na straně organizací, tak i na straně zaměstnaných (dlouhá pracovní doba, dojíždění do zaměstnání, neochota k přechodu na nové způsoby práce, zdravotní stav). Vzhledem k přetrvávajícímu nedostatku pracovních sil bude třeba najít způsoby, jak nepropouštět starší zaměstnané a využít na pracovišti jejich zkušenosti, případně je requalifikovat na nové pozice, ale zároveň vyhovět jejich potřebám.

- 1 Tento článek vznikl v rámci projektu „Digitalizace na trhu práce: výzvy, možnosti a nerovnosti pro starší pracující“ (GA ČR, GA21-08447S), a s podporou projektu „Dynamics of Accumulated Inequalities for Seniors in Employment“ (Acronym: DAISIE), EU NORFACE DIAL (no. 462-16-113), a projektu „Možnosti a podmínky inovace ISPV“ (TA ČR, reg. č. TL03000657).
- 2 Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 55–64 let byla v ČR v roce 2019 75 % pro muže (EU-27 průměr 66 %) oproti 60 % v roce 2009 a 59 % pro ženy (EU-27 průměr 53 %) oproti 35 % v roce 2009.
- 3 Data Eurostat za rok 2020.
- 4 Dále např. v České spořitelně byla v roce 2021 v představenstvu jedna žena vedle pěti mužů a na pozicích v top managementu pouze 17 % žen (Česká spořitelna, 2022). Podobná situace je v Komerční bance, kde jsou ženy v top managementu zastoupeny 26 % (Komerční banka, 2022).
- 5 Peněžnictví je oborem NACE, kde je největší rozdíl v průměrné mzdě mužů a žen celkově, tak i rozdíl mezd žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání (4místné ISCO) a na stejném pracovišti, tedy na stejné pozici. Křížková et al. (2018) ukazují, že rozdíl v hodinové mzdě na stejné pozici i při kontrole výše vzdělání a věku v peněžnictví dosahuje 17 % oproti 10 % na celém trhu práce.
- 6 Vzdělání vysokoškolské – VŠ; vzdělání středoškolské – SŠ; pozice v řízení: zaměstnanec/zaměstnaná-kyně versus manažer/manažerka.

## Zdroje

- Axelrad, H., & Mcnamara, T. K. (2018). Gates to retirement and gender differences?: Macroeconomic conditions, job satisfaction, and age. *Journal of Women & Aging*, 30(6), 503–519. <https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1358978>
- Ayalon, L. (2014). Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 40(7), 499–517. <https://doi.org/10.1080/03601277.2013.845490>
- Ayalon, L., & Tesch-Romer, C. (eds.). (2018). *Contemporary Perspectives on Ageism* (Vol. 19). Springer Open. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx004.044>
- Boni-Le Goff, I., & Le Feuvre, N. (2017). Professions from a Gendered Perspective. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, (November), 1–28. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.89>
- Česká spořitelna. (2022). *Česká spořitelna. Výroční zpráva 2021*. Praha. Retrieved from [https://www.csas.cz/static\\_internet/cs/Redakce/Ostatni/Ostatni\\_IE/Prilohy/vz-2021.pdf](https://www.csas.cz/static_internet/cs/Redakce/Ostatni/Ostatni_IE/Prilohy/vz-2021.pdf)
- Český statistický úřad. (2021a). *Struktura mezd zaměstnanců – 2020*. Praha. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>
- Český statistický úřad. (2021b). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2020*. Praha. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-rocni-prumery-2020>
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women. men's resistance to sex equality in organisations*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Crompton, R. (1997). Women, Employment and Feminism in the Czech Republic. *Gender, Work and Organization*, 4(3), 137–148. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00030>
- Crompton, R., & Birkelund, G. E. (2000). Employment and Caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers. *Work, Employment & Society*, 14(2), 331–352.
- Crompton, R., & Le Feuvre, N. (1996). Paid Employment and the Changing System of Gender Relations: a Cross-National Comparison. *Sociology*, 30(3), 427–445.
- Crystal, S., Shea, D. G., & Reyes, A. M. (2017). Cumulative Advantage, Cumulative Disadvantage, and Evolving Patterns of Late-Life Inequality. *Gerontologist*, 57(5), 910–920. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw056>
- CZSO. (2020). *Zaostřeno na ženy a muže – 2020 (Focused on women and men – 2020)*. Prague. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>
- Dannefer, D. (2009). Stability Homogeneity, Agency: Cumulative Dis-/Advantage and Problems of Theory. *Swiss Journal of Sociology*, 35(2), 193–210. Retrieved from [http://www.editions-seismo.ch/downloads/szfs/Vol 35 \(2009\)/SZfS 2 35 Abstracts.pdf](http://www.editions-seismo.ch/downloads/szfs/Vol 35 (2009)/SZfS 2 35 Abstracts.pdf)
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*. ETUI Working Paper 2016.02. Brussels. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Dudová, R. (2013). Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 14(2), 56–67. Retrieved from [http://www.gendersonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927\\_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf](http://www.gendersonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf)
- Dudová, R. (2015). Caring for Elderly Parents: New Commitment of the Third Age. *Sociologický Časopis/Czech Sociological Review*, 51(6), 903–928. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13060/00380288.2015.51.6.223>
- Dudová, R. (2021). „Všichni tím volantem nakonec musí točit stejně“: gender, věk a tělesnost v práci řidičů veřejné dopravy *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(1), 148–177. <https://doi.org/10.13060/GAV.2021.006>



Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00222.x>

Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace M. (2015). *Peněžnictví a pojišťovnictví. Odvětvová studie*. Praha.

Hedvicakova, M., & Svobodova, L. (2018). The use of internet and mobile banking in the Czech Republic. *17th Conference on E-Business, e-Services and e-Society (I3E)*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02131-3\\_34](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02131-3_34)

Jurajda, Š., & Janhuba, R. (2018). Gender in banking and mortgage behavior. *Applied Economics Letters*, 25(20), 1432–1435. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1430304>

Kantar Live. (2018). *Dopad regulace na zaměstnanost v bankovním odvětví. Závěrečná zpráva*.

King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassel & G. (eds.). *Symon (Eds.), Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (pp. 256–270). London: SAGE Publications.

Komerční banka. (2022). *Konsolidovaná výroční zpráva 2021*. Praha. Retrieved from [https://www.kb.cz/getmedia/9aafdac-7be2-4808-9060-2feae98f9cd0/Vyrocnizprava-KB-2021\\_1.pdf.aspx](https://www.kb.cz/getmedia/9aafdac-7be2-4808-9060-2feae98f9cd0/Vyrocnizprava-KB-2021_1.pdf.aspx)

Krekula, C., & Vickerstaff, S. (2017). Theoretical and conceptual issues in the extending working lives agenda. In Á. Ní Léime, D. Street, S. Vickerstaff, C. Krekula, & W. Loretto (Eds.), *Gender, Ageing and Extended Working Life. Cross-national Perspectives* (pp. 27–52). Bristol: Policy Press.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., & Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen*

a mužů v ČR. *Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. <https://doi.org/https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>

Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R., & Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství *Fórum Sociální Politiky*, 3, 19–25.

Lain, D., Airey, L., Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2019). Understanding older worker precarity: The intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing and Society*, 39(10), 2219–2241. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001253>

Legnerová, K., & Dohnalová, M. (2021). Zaměstnávání lidí 50+. *Fórum Sociální Politiky*, 15(3), 26–27.

Lössbroek, J., & Radl, J. (2019). Teaching older workers new tricks: Workplace practices and gender training differences in nine European countries. *Ageing and Society*, 39(10), 2170–2193. <https://doi.org/10.1017/S0144686X1800079X>

Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a žitelky: reflexe a praxe*. (H. Maříková, Ed.). Praha: SLON.

Nečasová, K. (2021). *Faktory ovlivňující kariérní růst žen v bankovním odvětví z pohledu manažerek pracujících v tomto odvětví*. FSV UK (bakalářská práce).

Ní Léime, Á., & Loretto, W. (2017). Gender perspectives on extended working life policies. In Á. Ní Léime, D. Street, S. Vickerstaff, C. Krekula, & W. Loretto (Eds.), *Gender, Ageing and Extended Working Life. Cross-national Perspectives*. Bristol: Policy Press.

Ní Léime, Á., Ogg, J., Rašticová, M., Street, D., Krekula, C., Bédiová, M., & Madero-Cabib, I. (eds.). (2020). *Extended Working Life Policies. International Gender and Health Perspectives*. Cham: Springer Open.

OECD. (2019). *Working Better with Age*. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/c4d4d466a-en>

Özbilgin, M. F., & Woodward, D. (2004). „Belonging“ and „otherness“: Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work and Organization*, 11(6), 668–688. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x>

Pascall, G., Parker, S., & Evetts, J. (2000). Women in banking careers – A science of muddling through? *Journal of Gender Studies*, 9(1), 63–73. <https://doi.org/10.1080/095892300102461>


Radl, J. (2012). Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755–771. <https://doi.org/10.1177/0950017012451644>

Sang, K. J. C., Dainty, A. R. J., & Ison, S. G. (2014). Gender in the UK architectural profession: (re)producing and challenging hegemonic masculinity. *Work, Employment and Society*, 28(2), 247–264. <https://doi.org/10.1177/0950017013491306>

Tienari, J., Quack, S., & Theobald, H. (2002). Organizational Reforms, 'Ideal Workers' and Gender Orders: A Cross-societal Comparison. *Organization Studies*, 23(2), 249–279.

Vostatek, J. (2021). Česká rodinná politika: Quo vadis? *Fórum Sociální Politiky*, 15(3), 2–12.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D. ([alena.krizkova@soc.cas.cz](mailto:alena.krizkova@soc.cas.cz)) je vědeckou pracovnicí a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jiřská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, genderovými rozdíly v odměňování, kombinací práce a rodiny, genderovými vztahy v organizacích a v podnikání, prodlužováním pracovního života, digitalizací a prekarizací trhu práce.



**Sociologický časopis  
Czech Sociological Review**

New issue 3/2022

**Contents**

**Articles**

Hynek Jeřábek: How Empirical Social Research Gained Ascendancy in Post-war France

Radka Dudová and Kristýna Pospíšilová: Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic


Andrea Beláňová: 'The Core of My Work Is in Being with People Who Do Not Practise Faith in Any Way': The Self-Perception of Czech Hospital Chaplains

Alica Synek Rétiová: 'A Milestone in the History of Slovakia': Two Narratives about the 2015 Referendum on Family in Slovakia

**Book Reviews**

A peer-reviewed open-access journal published by the Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences. Sociologický časopis / Czech Sociological Review is the flagship journal of the Czech sociological community. The journal seeks to advance communication among sociologists in Central Europe and to increase the international visibility of Central European sociology. The journal is published 6 times a year (4 issues in Czech, 2 issues in English). The full text of articles are published online at <https://sreview.soc.cas.cz>.


Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences  
Press and Publications Department  
Jiřská 1, 110 00 Praha 1, Czech Republic  
tel. +420 210 310 217  
e-mail: [csr@soc.cas.cz](mailto:csr@soc.cas.cz)



**Sociologický časopis  
Czech Sociological Review**

Volume 59(1), 2022  
Number 1

3–22



HYNEK JEŘÁBEK: How Empirical Social Research Gained Ascendancy in Post-war France

RADKA DUDOVÁ AND KRISTÝNA POSPÍŠILOVÁ: Why Women Leave Earlier: What Is Behind the Earlier Labour Market Exit of Women in the Czech Republic

ANDREA BELÁŇOVÁ: 'The Core of My Work Is in Being with People Who Do Not Practise Faith in Any Way': The Self-Perception of Czech Hospital Chaplains

ALICA SYNEK RETIOVÁ: 'A Milestone in the History of Slovakia': Two Narratives about the 2015 Referendum on Family in Slovakia