

TRH PRÁCE OČIMA ŽEN

studie o uplatnění žen na trhu práce



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz





Obsah

Úvod	5
1. Teoretická část	6
Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce	6
Postavení žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí	7
Genderové stereotypy	8
Genderová segmentace pracovního trhu	8
Nerovnost v přístupu k zaměstnání	9
Nerovnost v odměňování	10
Možnost pracovního postupu a účasti ve vedení	10
Míra konfliktu rodinných a pracovních povinností	11
Možnosti harmonizace práce a rodiny	12
Mateřská dovolená	12
Rodičovská dovolená	13
Zajištění péče o dítě	14
Práce na částečný úvazek, práce z domova	15
Účast zaměstnavatelů na harmonizaci práce a rodiny	15
Strategie žen ve vztahu k práci a k rodině	16
2. Zaměstnanost a nezaměstnanost žen	17
Vývoj zaměstnanosti žen	17
Nezaměstnanost žen	18
3. Rovné příležitosti – zaměřeno na začínající podnikatelky v Moravskoslezském kraji	24
Demografické údaje	24
Nezaměstnanost	31
Diskriminace	35
Sklobení pracovního a rodinného života	36
Diskuze se zaměstnavateli	40
Závěr	42

Úvod

Právo pracovat patří mezi základní lidská práva vymezena Všeobecnou deklarací lidských práv. Práce má v našich životech významné postavení, je důležitá pro zajištění důstojné existence, přináší materiální prospěch, dává nám pocit uspokojení, užitečnosti, seberealizace, umožňuje nám udržovat sociální kontakty a navazovat vztahy s lidmi okolo nás.

Přesto však i v dnešní společnosti existují skupiny lidí, které nemají zcela stejné podmínky při zapojování do pracovního procesu. Velmi významnou skupinou jsou právě ženy. V České republice se ženy do pracovního procesu zapojují již dlouho, nejsou tedy novými účastníky na trhu práce, ale i přesto se dnes potýkáme se zvýšenou nezaměstnaností žen. V posledních letech se zvyšuje množství informací upozorňujících na nerovnosti mužů a žen na trhu práce, avšak ani to příliš nepřispívá ke změně situace, jelikož v mnoha myslích stále přetrvává stereotypní rozdělení genderových rolí, což víceméně znemožňuje ženám jakýkoli významnější posun v této oblasti.

Následující text je rozdělen do tří částí. V teoretickém bloku se budeme zabývat definováním rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a různými projevy genderové diskriminace. Následně si přiblížíme situaci žen na pracovním trhu v České republice. V závěru studie jsou uvedeny konkrétní poznatky získané dotazníkovým šetřením a realizací diskuzních skupin.

1. Teoretická část

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Princip rovných příležitostí lze definovat jako rovnost šancí, možnost uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv. Všichni lidé by měli mít možnost svobodně rozvíjet své schopnosti, využívat příležitosti a rozhodovat se bez omezení plynoucích ze striktně vymezených genderových rolí.

Podstata principu rovných příležitostí spočívá v právu na stejnou míru příležitostí dosáhnout uspokojení v životě, jež se u různých lidí liší. Hlavním předpokladem dosažení této míry příležitostí je možnost rovného přístupu žen i mužů v oblasti vzdělání, zaměstnání, přístupu k veřejným zdrojům a veřejné moci. I přes to, že dnes žijeme ve vyspělé civilizované společnosti, stále se setkáváme s tradičním pojetím rolí muže a ženy, což vytváří určitou míru nerovnosti mezi druhy a rozsahem příležitostí, které se ženám a mužům dostávají. Tyto nerovnosti představují překážky, jež brání lidem v účasti na ekonomice, politické a sociální oblasti na základě jejich příslušnosti k pohlaví. Hlavním principem rovných příležitostí je odstranění těchto překážek.

Jednou z oblastí, kde lze významně pociťovat přítomnost nerovnosti mezi příležitostmi žen a mužů, je trh práce. Cílem rovných příležitostí na poli pracovního trhu je především umožnění ženám rovné šance v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, kariéerním postupu a pracovním podmínkám, což zahrnuje také získání srovnatelné odměny za stejnou práci, jako získávají muži.

S rovnými příležitostmi souvisí také pojem rovné zacházení, jež představuje požadavek vůči zaměstnavatelům zacházet se ženami rovnocenně jako s muži.

To znamená nediskriminovat zaměstnankyně z důvodu příslušnosti k pohlaví (výjimky tvoří ženy těhotné, kojící, či krátce po porodu). Právě zaměstnavatelé hrají významnou roli při zajišťování rovnosti mužů a žen na pracovním trhu.

Rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákoník práce č. 262/2006 Sb. Součástí zákona o zaměstnání je zákaz diskriminace při přístupu osoby k zaměstnání. Patří zde také zákaz tzv. nepřímé diskriminace a navádění k diskriminaci, kdy diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství je považována za diskriminaci kvůli pohlaví. V zákoně jsou zakotvena také práva a povinnosti před vznikem pracovního poměru, na jejichž základě smí zaměstnavatel od uchazečky/uchazeče vyžadovat jen takové údaje, jež bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Nepřípustné je tedy vyžadování informací nesouvisející s výkonem práce či pracovním poměrem jako jsou informace o rodinných poměrech, těhotenství apod. Takto zaměřené informace nesmí zaměstnavatel vyžadovat ani od třetích osob.

Dle zákoníku práce musí zaměstnavatel zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je zakázána diskriminace zaměstnaných osob i uchazečů o zaměstnání. Zákoník obsahuje také ustanovení o poskytování stejné mzdy či platu za stejnou práci či práci stejné hodnoty, jež jsou chápány jako „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.

Postavení žen na trhu práce z hlediska rovných příležitostí

Ačkoliv je problematika rovných příležitostí mužů a žen legislativně ošetřena, má často pouze formální charakter a situace, kdy ženy nemají stejné podmínky na pracovním trhu jako muži, nejsou vůbec výjimečnými.

Typické situace, se kterými se ženy potýkají na trhu práce, jsou zastoupeny především působením genderových stereotypů, existencí genderové segmentace pracovního trhu, nerovností v přístupu k zaměstnání, v možnostech pracovního postupu a účasti ve vedení, nerovností v odměňování a větším zatížení rodinnými povinnostmi, s čímž souvisí vyšší míra konfliktu rodinných a pracovních povinností.

Genderové stereotypy

Žena je dle stereotypně definované genderové role zařazována spíše do soukromé oblasti, do domácnosti, kde je spojována mateřstvím a s péčí o rodinu. Muž na rozdíl od ženy patří do veřejné oblasti, do vnějšího světa, kde zajišťuje rodinu po ekonomické stránce. Přestože se ženy i muži podílí na fungování obou oblastí – domácnosti a pracovního trhu, jejich stereotypní role přetrvávají a výrazně ovlivňují uplatnění jedinců na trhu práce, jelikož se jimi řídí jak sami zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Ovlivňují rozdělení zaměstnání na mužské a ženské, rozdílné odměňování za stejnou práci, rozdílný průběh pracovní dráhy či kariérní postup.

Stereotypní genderová role ženy se přenáší na trh práce a zaměstnavatelé s nimi pak jednájí dle svých zjednodušených představ o schopnostech a vlastnostech žen. V důsledku toho dochází ke zpochybňování kompetencí žen, předpokládají např. nižší stabilitu, absenci kvůli péči o děti, nedostatečné schopnosti, horší kvalifikaci, neschopnost prosadit se, řešit problémy či vybudovat si autoritu. Typický stereotyp představuje předpoklad malé nebo žádné motivace u žen, protože se nepředpokládá touha po uplatnění, po vlastní ekonomické nezávislosti a po seberealizaci, ale předpokládá se, že ženy pracují jen z nutnosti z finančního hlediska.

Žena je pokládána za rizikovější pracovní sílu než muž z důvodu potenciálního či reálného mateřství, předpokládá se, že díky rodinným povinnostem není schopna plně vykonávat své pracovní povinnosti a v důsledku toho jsou také hůře hodnoceny, popř. nejsou vůbec přijaty a přednost je dána muži. Tyto případy jsou považovány za porušení rovných příležitostí a za základ pro diskriminaci, jelikož ovlivňují postavení žen v oblasti zaměstnání.

Genderová segmentace pracovního trhu

Genderová segmentace trhu práce může být definována jako strukturovanost trhu práce dle pohlaví. Představuje míru, v jaké jsou ženy a muži zastoupeni v jednotli-

vých odvětvích, povoláních a pracovních místech. Genderovou segmentaci rozlišujeme na horizontální, která souvisí se zastoupením mužů a žen v různých povoláních či oborech, a vertikální, která představuje různé zastoupení žen a mužů v různých úrovních organizačních hierarchií a většinou také nižší tarifní zařazení žen v rámci jedné profese. V případě horizontální segmentace dochází k tzv. feminizaci některých profesí či odvětví, kterým jsou pak připisovány stereotypní ženské charakteristiky.

Pro feminizaci jsou pak charakteristické okolnosti jako nižší mzdy, nižší prestiž daného zaměstnání či malý zájem mužů o danou profesi nebo celé odvětví. Problémem vertikální segmentace je koncentrace žen na nižších pozicích a mužů na vyšších pracovních místech, kde mají vyšší kompetence a odpovědnost a často pracují na vedoucích pozicích i v oblastech jinak typických pro ženy.

Genderová segmentace představuje mnoho nevýhod pro obě pohlaví, především však pro ženy. Feminizované pracovní pozice či odvětví jsou méně atraktivní z hlediska nižších mezd,

jsou považovány za nudné a jednotvárné, předpokládají nižší kvalifikaci či inteligenci než mužské a jsou považovány za méně prestižní. Také vertikální segmentace neustále přetrvává i přesto, že úroveň vzdělání žen se neustále zvyšuje.

Nerovnost v přístupu k zaměstnání

Genderové stereotypy představují významnou roli v rozhodování vedoucích pracovníků při přijímání nových zaměstnanců. Kromě rozlišování na ženské a mužské druhy povolání jsou problémem také obavy zaměstnavatelů z konfliktu rodinných a pracovních povinností žen. Ženy často bývají znevýhodňovány otázkami na pohovorech ohledně rodinné situace, či předpokladem, že dá žena přednost péči o rodinu před prací a že bude mít časté absence kvůli onemocnění dětí. V důsledku těchto předpokladů jsou ženy nespolehlivou a méně stabilní pracovní silou a jejich individuální zájmy a záměry zůstávají v pozadí.

I přes to, že některé ženy děti nemají a nechtějí je, méně často mění zaměstnání a jsou tak stabilnější pracovní silou, se zaměstnavatelé nedokážou oprostit od převládajících stereotypů. Proto jsou při pohovorech na ženy kladeny vyšší nároky, musí více dokazovat, že jsou vhodnými kandidátkami pro danou pracovní pozici.

Nerovnost v odměňování

Jedním z dalších projevů znevýhodněného postavení žen je nerovnost ve výši mezd mužů a žen. Průměrný rozdíl mezi hrubými mzdami žen a mužů v České republice je okolo 23 %. Na výši průměrné mzdy žen působí mnoho vlivů, např. nižší prestiž feminizovaných odvětví, nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, pracovní zkušenosti, celková doba strávená v zaměstnání a nižší hodnota ženské práce celkově. Avšak ani zvyšující se vzdělání žen, ani stále kratší doba přerušení pracovní činnosti (v důsledku mateřství) nemá vliv na snižování rozdílu ve mzdách mužů a žen, což prokazují statistiky uvádějící největší rozdíly u vysokoškolsky vzdělaných osob.

Abychom určili, zda se jedná o diskriminaci žen v odměňování, sledujeme různé faktory jako délku odpracované doby, délka, druh a trvání úvazku, počet přesčasových hodin, namáhavost práce, odpovědnost. Pokud porovnáme tyto jednotlivé kategorie a zjistíme rozdíly v odměňování ženy a muže při stejných pracovních podmínkách, jedná se o diskriminaci založenou na výše zmíněných genderových stereotypech, i když bývá často zdůvodňována segmentací pracovního trhu. Pokud ženy pracují ve vedoucích pozicích, tak jsou umístěny na nižší stupně vedoucích pozic, či jsou mzdově diskriminovány. Můžeme tedy říci, že zde platí nepřímá úměrnost – čím vyšší pozice, tím méně žen a tím větší rozdíl mezi platy žen a mužů.

Možnost pracovního postupu a účasti ve vedení

Nižší šance na kariérní postup je dalším projevem znevýhodnění žen na trhu práce. Ve všech odvětvích přesahuje podíl mužů zastávající vedoucí a řídicí pozice nad podílem žen. Pokud chtějí ženy dosáhnout postupu v povolání, musí překonat množství bariér. Ve všech ohledech musí být lepší než soupeř – muž. Musí být schopnější,

výkonnější a kvalifikovanější, aby si jich zaměstnavatel vůbec povšimnul. Tato situace je důsledkem především pevně zakořeněných struktur a pravidel v organizacích, kde převládají muži, respektive jsou určena pro muže.

Typickými bariérami pracovního postupu žen jsou bariéra odlišnosti, kdy si vedoucí pracovníci stereotypně vybírají uchazeče, kteří se od nich příliš, nebo také tzv. old-boy network. Jedná se o síť neformálních vztahů mezi muži, na jejímž základě jsou povyšováni zase muži, udržují v organizaci mužskou atmosféru a sdílí podobné hodnoty a zájmy, které by rovné zacházení s ženami i muži mohlo narušit. Vliv genderových stereotypů je další bariérou v pracovním postupu žen. Předpokládá se, že žena o vyšší pozici vůbec nestojí, chce se realizovat v rodinné sféře, nebo že by danou pozici nezvládla. Počet kariérních postupů žen se výrazně neliší mezi ženami s dětmi a těmi bezdětnými, jelikož pracovní postup není ovlivněn jen existencí dětí a péčí o rodinu, ale taktéž potenciálním mateřstvím, díky němuž zaměstnavatelé odmítají investovat do budoucích kariér i zatím bezdětných žen.

Míra konfliktu rodinných a pracovních povinností

Rovnost mezi muži a ženami ve veřejné sféře je podmíněna rovností žen a mužů ve sféře soukromé. S výše uvedených genderových stereotypů je však role ženy spojena s péčí o domácnost a rodinu a role muže s prací, vyděláváním peněz a zajištěním rodiny po finanční stránce.

Z provedených výzkumů vyplývá, že v České republice přetrvává tradiční rozdělení rolí muže a ženy. Avšak i přes to, že ženy věnují mnohem více času a péče o rodinu než muži, pracují ženy na plný úvazek a musí tak zvládat „dvojitou zátěž“. V důsledku toho pak většinou žena odchází na čas ze zaměstnání, což má za následek přerušování pracovní kariéry, profesního růstu nebo možnou ztrátu kvalifikace. Po nějakém čase stráveném doma, žena automaticky přebírá další povinnosti a rodinné úkoly, kterých později není schopna či ochotna se zbavit. Všechna uvedená fakta tak znesnadňují ženám nejen návrat na pracovní trh, ale zhoršují jejich celkovou situaci na trhu práce.

Nerovná dělba neplacené práce mezi ženami a muži vede např. ke vstupu žen do feminizovaných odvětví, což sice umožní lepší harmonizaci rodiny a práce, avšak je to spojeno s nižší prestiží zaměstnání a nižším pracovním ohodnocením. Ženy si častokrát svou situaci ještě ztěžují, jelikož tuto „dvojí roli“ přijímají, odmítají pomoc manžela, nejsou ochotny delegovat část odpovědnosti za rodinu na muže, jelikož tuto oblast považují na svou tradiční doménu. Předpokladem úspěšného zavedení rovnosti mužů a žen na trhu práce je tak především rovnoměrné rozdělení domácích prací, péče o rodinu a zodpovědnosti.

Možnosti harmonizace práce a rodiny

Největší znevýhodnění žen na pracovním trhu není to, že jsou ženy, ale jejich schopnost rodit děti. Na existenci rodiny pak reagují jak zaměstnavatelé, tak ženy samotné tím, že jí přizpůsobují svá životní rozhodnutí a plány. Je tedy třeba vytvořit systém opatření, který zaručí harmonizaci rodiny a práce žen a nebude ženu omezovat ani v zaměstnání, ani v plnění rodinných povinností. Možnosti jak tuto situaci zajistit představují např. mateřská a rodičovská dovolená, formální péče o děti anebo plnohodnotná práce na částečný úvazek.

Existuje však také mnoho žen spokojených se svým postavením na trhu práce, které stojí především o rovnoměrné rozložení času mezi rodinu a zaměstnání. V této situaci mají hlavní roli zaměstnavatelé, kteří mohou harmonizaci rodiny a pracovního života zaměstnancům usnadnit.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená, stejně jako rodičovská, představuje nepřítomnost zaměstnance v práci a je tak jednou z překážek v zaměstnávání žen. Je poskytována po dobu 28 týdnů, nesmí být celkově kratší než 14 týdnů a nesmí uplynout dříve, než 6 týdnů po porodu. Muž může místo ženy nastoupit na mateřskou dovolenou od 7. týdne po narození dítěte a celkem tedy absolvovat maximálně 22 týdnů.

Na příspěvek pro rodiče na mateřské dovolené má nárok rodič, který byl v posledních dvou letech před porodem alespoň 270 dní a v den porodu účasten na nemocenském pojištění. Pokud se jedná o OSVČ, účast na dobrovolném nemocenském pojištění je minimálně 180 dní během jednoho roku před porodem.¹

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou a muž má stejné právo ji absolvovat jako žena. Zaměstnavatel je povinen poskytnout rodičovskou dovolenou zaměstnanci v délce tří let, po tuto dobu také trvá tzv. ochranná doba, po kterou zaměstnavatel nesmí zaměstnanci udělit výpověď a po skončení rodičovské dovolené má zaměstnanec právo na stejné pracovní místo jako před ní. V důsledku toho zaměstnavatel často raději přijme na danou pozici muže místo ženy, jelikož situace, že by na rodičovskou dovolenou odešel muž, je minimální. Z pohledu zákona o zaměstnanosti se jedná o diskriminaci, avšak dle zaměstnavatelů jde především o racionální ekonomickou strategii.

Rodičovská dovolená se poskytuje v rozsahu, v jakém o ni rodič požádá. Rodičovský příspěvek je poskytován ve výši 220 tisíc Kč a je vyplácen v jednotlivých dávkách v závislosti na délce rodičovské dovolené, nesmí však být vyšší než 70 % předchozího výdělku a nesmí přesáhnout 11 500 Kč měsíčně. Rodiče se mohou během rodičovské dovolené v péči o dítě i střídat a s tím také i v pobírání rodičovského příspěvku.²

Rodičovský příspěvek je možné čerpat v délce až čtyři roky, poslední rok však již zaměstnavatel nezaručuje zaměstnanci pracovní místo. Doba trvání rodičovské dovolené v České republice je považována za nejdelší v Evropě. Takto dlouhé přerušení pracovní činnosti pak často ženám způsobuje nemalé problémy při návratu do pracovního procesu, protože jsou to zpravidla ony, kdo rodičovskou dovolenou absolvují.

^{1,2}<http://www.maminka.cz/clanek/tatinkove/muzi-na-materske-pohledem-zakonu-jaka-pro-ne-plati-pravidla>

Dlouhá rodičovská dovolená často způsobuje snížení lidského kapitálu a kvalifikace a snížení sebedůvěry. Současná situace na trhu práce a poskytování finanční pomoci ovlivňuje ženy k přijímání rozhodnutí strávit na rodičovské dovolené co nejvíce času, čímž se jejich šance na trhu práce stále více snižují a tyto ženy se pak stávají prakticky nezaměstnatelnými.

Východiskem z této situace by mohlo být právě střídání obou rodičů na mateřské dovolené, což je českým mužům umožněno od 1. 1. 2001 avšak jen minimální počet tuto možnost využívá (v roce 2013 bylo v České republice na rodičovské dovolené jen 5200 otců, což jsou necelé 2% z celkového počtu).³ Tato situace je ovlivněna jak finančním hlediskem – muži vydělávají více než ženy, tak genderovými stereotypy – na rodičovskou dovolenou má jít žena – matka. Dalším důvodem je také fakt, že samy ženy chtějí s dítětem zůstat doma a věnovat se jeho výchově.

Zajištění péče o dítě

Zajištění péče o děti je základním předpokladem návratu na pracovní trh. Významnou roli hraje pomoc jak partnera, tak prarodičů, ne každý ale má možnost této pomoci využít. Nejdůležitější roli tedy hraje možnost využití formální péče o děti, tedy využití jeslí a mateřských škol. Můžeme si vybrat mezi státními a soukromými, či soukromým individuálním hlídáním dětí.

Nejvíce problematické je zajištění péče dětí do tří let, jelikož počet jeslí je velmi nízký a od toho se také odvíjí zvyšování jejich cen, čímž se stávají pro mnohé rodiče nedostupnými. Do školek jsou děti do tří let přijímány pouze, pokud mají volnou kapacitu, což je v současné době téměř nemožné, jelikož se dnes potýkáme s problémem umístit i starší dítě v důsledku přeplněnosti školek. Soukromá zařízení péče o děti jsou na tom sice o něco lépe, ale z důvodu často vysokých cen si je většina rodičů

³<http://www.souvisime.cz/zpravy/ceska-republika/v-roce-2013-bylo-v-ceske-republice-na-materske-dovolene-5200-muzu.html>

nemůže dovolit, což se týká také soukromé individuální péče o dítě (chůva či au-pair).

Brzký návrat žen do zaměstnání je tedy ovlivněn jak téměř úplným vyloučením otců z rané péče o dítě, tak nedostatečnou či nevyhovující formální péčí o malé děti. Řešením situace je především zajištění tohoto druhu služeb ze strany státu pro všechny vrstvy obyvatel, což by vedlo ke snadnějšímu návratu žen na pracovní trh.

Práce na částečný úvazek, práce z domova

Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen vyhovět těhotné ženě či zaměstnanci pečujícímu o dítě do 15-ti let (či jinou bezmocnou osobu) v žádosti o zkrácení, či jinou úpravu pracovní doby, pokud tomu nebrání provozní důvody, což je častým odůvodněním zaměstnavatele proč této žádosti nevyhovět. Zkrácené úvazky nejsou oblíbené jak ze strany zaměstnavatelů tak zaměstnanců, jelikož jsou méně ekonomicky výhodné. Přitom jsou výborným řešením v případě harmonizace pracovního a rodinného života.

Další možností je pružná pracovní doba, která bývá využívána především u řídicích pracovních pozic, na které jsou obsazováni především muži, což tedy vůbec nepřispívá k harmonizaci rodiny a práce. Vedle toho lze využít také možnost práce z domova, která je dle výzkumů neefektivní, jelikož lidé pro stejný úkol potřebují doma více času, než za jaký by jej vykonali v zaměstnání. Další alternativou je sdílení jednoho pracovního místa, v ČR téměř nevyužívané, z důvodu nižší produktivity práce při rozdělení 4+4 hodiny nebo plynoucí výhody pouze pro jednoho zaměstnance při rozdělení 6+2 hodiny.

Účast zaměstnavatelů na harmonizaci práce a rodiny

Také zaměstnavatelé mohou významně pomoci při harmonizaci práce a rodiny, např. nabídkou vlastních školek či jiné formy hlídání dětí na pracovišti. V České republice bohužel není tato praxe obvyklá a zaměstnavatele rodinný život zaměst-

nanců příliš nezajímá. Nevycházejí pracovníkům vstříc a často propagují názor, že zaměstnanec se má zaměstnavateli plně přizpůsobit a to jak z hlediska pracovní doby, tak nároků a potřeb zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatelů tedy dochází k určité ignoraci rodičovské funkce, především žen, což lze ve výsledku považovat za skrytou diskriminaci.

Strategie žen ve vztahu k práci a k rodině

Harmonizaci rodinného a pracovního života by měli řešit všechny ženy i muži, avšak většinou, z důvodu genderových stereotypů či z finančních důvodů, je to úkolem především žen. V současné době se upevňuje model, kdy žena odchází na rodičovskou dovolenou v minimální délce dva roky, spíše však tři nebo čtyři roky. Po takovéto přestávce v pracovním procesu je pak pro ženu obtížný návrat do zaměstnání a téměř nemožné najít práci odpovídající své kvalifikaci. Většinou se ženy rozhodují přizpůsobit zaměstnání potřebám své rodiny, v důsledku toho již nejsou hlavními kritérii při hledání zaměstnání dosažená kvalifikace, vlastní zájmy či možnost sebe-realizace, ale především blízkost zaměstnání k bydlišti, možnost ovlivňovat pracovní dobu, časová a jinak nenáročná náplň práce apod. Ženy si uvědomují také to, že mají nižší šanci v konkurenci s muži a přijímají tedy za svou hlavní zodpovědnost péči o domácnost a rodinu. Možnost změny genderových rolí považují za omezenou či téměř nemožnou a také za neúčelnou.⁴

⁴ KUBALOVÁ, Lenka. Rovnost příležitostí na trhu práce očima žen. Diplomová práce. Brno, 2008.

2. Zaměstnanost a nezaměstnanost žen

Vývoj zaměstnanosti žen

Právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání je jedním z bodů Všeobecné deklarace lidských práv vydané Organizací spojených národů již v roce 1948. Jak však již bylo uvedeno výše, reálná situace se od ideální představy poněkud liší.

Vývoj zaměstnanosti žen je kromě jiného ovlivněn socioekonomickými změnami ve společnosti. V tradiční zemědělské společnosti byly role mužů a žen přesně definovány, avšak práce obou pohlaví byla nepostradatelná, vzájemně se doplňovala a nebyla podceňována. Zaměstnání jako způsob obživy a zabezpečení rodiny vzniká až s příchodem průmyslové revoluce, která měla velký vliv na postavení žen v rodině a ve společnosti. Náhle dochází k oddělení bydliště a pracoviště, hlavní práce už se neodehrává v domácnosti a na poli, ale v továrně. Mnoho žen, ačkoliv zaměstnaných, se stává plně finanční závislých na mužích. S průmyslovým pokrokem přichází ruku v ruce také tzv. „vyvlastnění dovedností při vedení domácnosti“. Jedná se o situaci, kdy nové vynálezy, na jednu stranu ulehčující ženám práci v domácnosti, na druhou stranu však vzaly těmto úkolům jejich důstojnost. Domácí práce žen se „dělají samy“ a podporují tak iluzi, že vlastně žádnou práci nejsou.

Po válce se ženy vrací opět do domácností, což je veřejně podporováno, ale s politickými a ekonomickými změnami v 50. letech se trend opět mění. Ženy se vracejí na pracovní trh, i když jen jako pomocné pracovní síly v průmyslu a zemědělství a typickým obrázkem se stává žena – dělnice. V České republice dochází k masovému vtažování žen na pracovní trh, k výstavbě školek a jeslí, dokonce dochází k propagaci sušeného mléka jako zdravějšího než mateřského, jen aby se ženy vrátily do zaměstnání co nejdříve. V 60. letech stále častěji ženy postupují do oblasti administrativy a služeb. I když za nízkou mzdu, vykonávají povolání v komfortnějším prostředí bez těžké manuální práce. V České republice se začíná prodlužovat mateřská dovolená a opět převládají názory, že dítě potřebuje matku.

S rozvojem příležitostí vzdělávání v 70. a 80. letech přichází na pracovní trh nová, středně až vysoce vzdělaná pracovní síla a ženy se začínají prosazovat na pracovních pozicích odpovídajících jejich kvalifikaci. Na konci 80. let je tak podíl zaměstnaných žen nejvyšší než kdykoliv předtím, což začíná vyvolávat otázky ohledně rovnoprávnosti mužů a žen, sociální nerovnosti a diskriminaci a postupně se přistupuje k různým legislativním úpravám. Vznikají různá feministická hnutí, upozorňující na fakt, že práce v domácnosti je stejně významná jako práce mužů v zaměstnání. V západních zemích v 90. letech se ženy začínají prosazovat na všech úrovních řízení, pronikají do profesí, které jim byly zatím zapovězeny.⁵

Nezaměstnanost žen

V České republice jsme byli zvyklí na tzv. plnou zaměstnanost, tzn., že dlouhodobá nezaměstnanost u nás prakticky neexistovala. S nezaměstnaností se setkáváme až nějakou dobu po revoluci. Až do roku 1997 míra nezaměstnanosti nepřesáhla 5 %, což bylo důsledkem nízké dlouhodobé nezaměstnanosti, levnou pracovní sílu a především pomalejších restrukturalizačních procesů naší ekonomiky. Po plném nastartování těchto restrukturalizačních procesů míra nezaměstnanosti prudce stoupá a pohybuje se okolo 9 %, u žen až 10 %.⁶

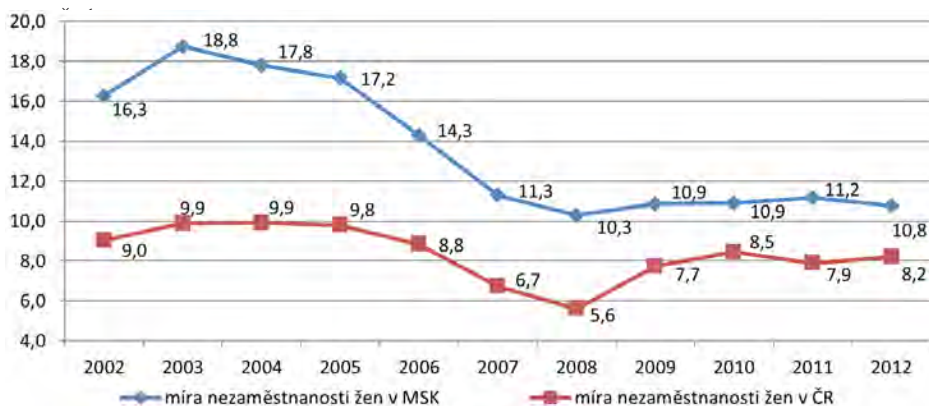
Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2002 – 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak vidíme v grafu č. 1, vývoj míry nezaměstnanosti žen, kopíruje vývoj celkové míry nezaměstnanosti v České republice. V počátku sledovaného období docházelo k nárůstu míry nezaměstnanosti v důsledku již zmíněných restrukturalizačních změn ve společnosti. Ekonomika se však přizpůsobuje a s jejím růstem dochází od roku 2005 k poklesu nezaměstnanosti až do roku 2008, kdy se míra nezaměstnanosti žen pohybuje na úrovni 5,6 % oproti skoro 10 % v období, než začala klesat. Bohužel v důsledku ekonomické krize, která zasáhla celý svět včetně České republiky, dochází v roce 2009 zase k nárůstu míry nezaměstnanosti, která se od té doby v případech žen v České republice pohybuje okolo 8 %. V důsledku důvodů, uvedených v předchozí kapitole, se míra nezaměstnanosti žen v České republice daří jen těžko snižovat.

Graf č. 2: Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti žen v ČR a MSK v letech 2002 - 2012



Významných rozdílů dosahuje také míra nezaměstnanosti při porovnání hodnot za celou Českou republiku a za Moravskosleský kraj. Především na počátku sledovaného období pozorujeme vysokou míru nezaměstnanosti žen v Moravskosleském

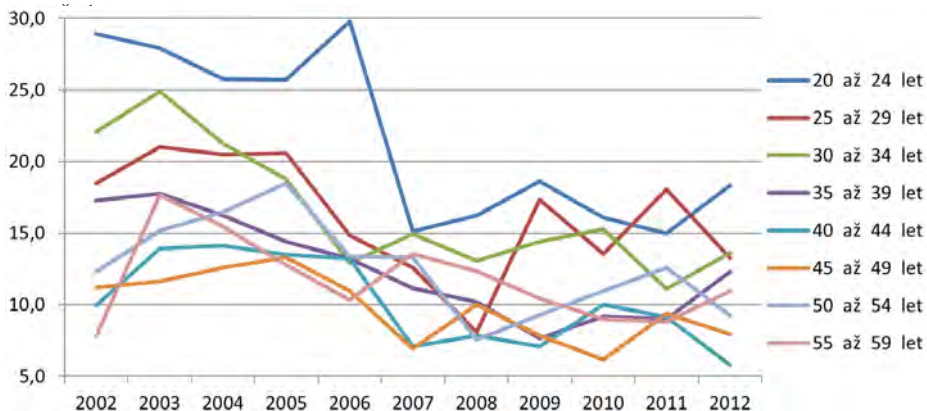
⁵ ŠEĎOVÁ, Klára. Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené. Diplomová práce. Brno 2007.

⁶ <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-ii>

kraji, až okolo 19 %, a to převážně z důvodu restrukturalizace průmyslu v regionu, ukončení těžby a s tím spojený prudký pokles nabídky pracovních míst v daném oboru a nárůst nezaměstnanosti. I přes mírný pokles míry nezaměstnanosti se Moravskoslezský kraj stále potýká s nízkým počtem pracovních míst.

Celkově nepříznivá situace na trhu práce v kraji spolu s diskriminačními faktory žen způsobují, že míra nezaměstnanosti v regionu dosahuje v roce 2012 výše 10,8 %, čímž značně převyšuje míru nezaměstnanosti v České republice, která byla v roce 2012 8,2 %.

Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v MSK dle věkových kategorií v letech 2002 - 2012

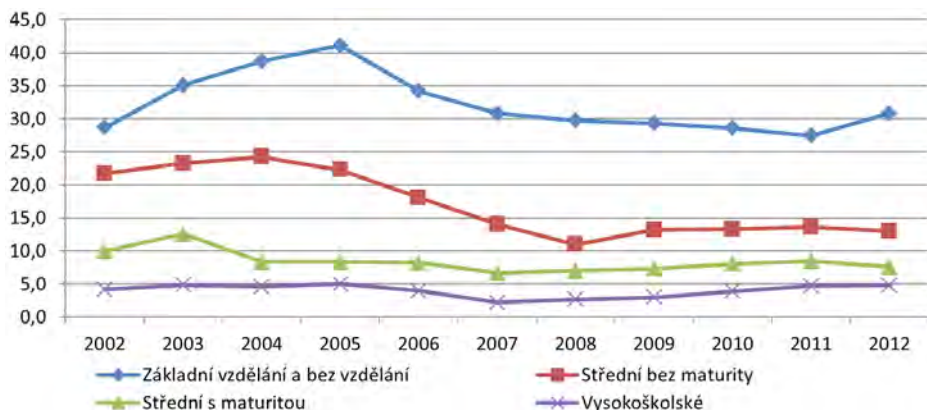


V posledních letech jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy ženy ve věku 20 – 39 let. U žen ve věku 20 – 24 let dosahuje míra nezaměstnanosti dokonce více než 18 %, důvodem je většinou nedostatek praxe, nízká kvalifikace a možnost budoucího mateřství. Míra nezaměstnanosti žen ve věku 25 – 39 let se pohybuje okolo 12 – 14 %. Tyto mladé ženy, mají buď nedostatek praxe a jsou ohroženy budoucím mateřstvím a s tím spojenou absencí v zaměstnání nebo se jedná o ženy, které již rodinu mají a nemohou najít zaměstnání v důsledku diskriminace z důvodu malých dětí.

Další kategorií žen s mírou nezaměstnanosti vyšší než 10 % jsou ženy ve věku 55 – 59 let, které např. po ztrátě zaměstnání nemohou najít nové místo, jelikož celý život pracovaly na stejné pozici a jsou tedy úzce specializovány pouze na určitý druh práce a nejsou již schopny či ochotny dále se vzdělávat, dále ženy s nízkou kvalifikací (neznalost jazyků a práce na PC, nevlastní řidičský průkaz apod.) nebo ženy diskriminované kvůli věku.

Nejnižší míru nezaměstnanosti, do 10 %, v posledních letech vykazují ženy ve věku mezi 40 a 54 lety. Jedná se o ženy, které mají dostatek pracovních zkušeností a již odrostlé děti, o které není třeba celodenně pečovat. Tyto ženy jsou schopny a často ochotny se stále vzdělávat a míra nezaměstnanosti u nich tak vykazuje nižších hodnot.

Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti žen v MSK dle dosaženého vzdělání v letech 2002 - 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

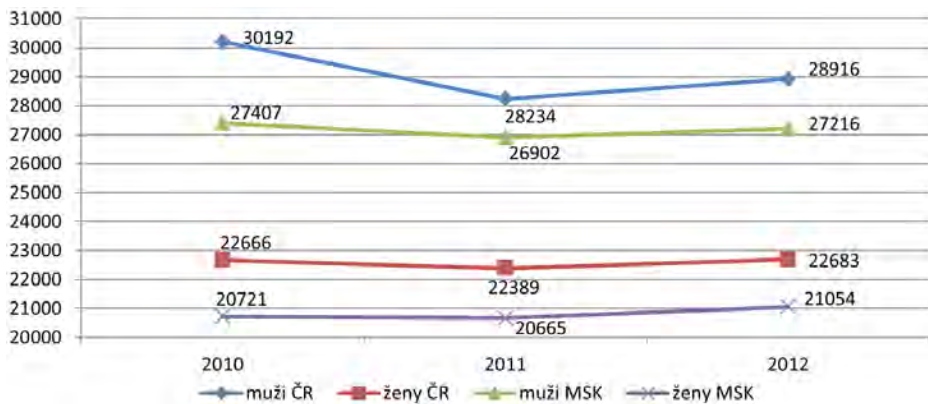
Hodnoty v grafu č. 4, který zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání žen v Moravskoslezském kraji, nám ukazují, že míra nezaměstnanosti klesá spolu s rostoucím dosaženým vzděláním. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u žen, které dosáhly pouze základního vzdělání a žen bez vzdělání. I přes to, že její hodnota

v průběhu sledovaného období mírně klesala, nejvyšších hodnot dosáhla v roce 2005 a to až 41 %, byla i v roce 2012 poměrně vysoká a přesahovala hranici 30 %, přesně 30,8 %.

Míra nezaměstnanosti žen se středním vzděláním bez maturity se v průběhu let 2002 – 2012 snižuje. Na počátku sledovaného období dosahuje její výše přes 20 %, v roce 2004 až 24,2 %, ale pak dochází k jejímu poklesu až na nejnižší hodnotu v roce 2008, kdy se pohybovala na úrovni necelých 11 %, přesně 10,9 %. Následně míra nezaměstnanosti opět mírně stoupla a až do roku 2012 se pohybovala na úrovni okolo 13 %, oproti počátku sledovaného období tedy míra nezaměstnanosti žen se středním vzděláním bez maturity v Moravskoslezském kraji výrazně poklesla. Také míra nezaměstnanosti žen, které dosáhly středního vzdělání s maturitou, v průběhu let klesá. Kromě prvních dvou let sledovaného období, kdy dosáhla až 12, % v roce 2003, se její hodnota pohybuje stále pod úrovní 10 % a pohybuje se většinou okolo 8 %. Nejnižší byla míra nezaměstnanosti žen se středním vzděláním s maturitou v Moravskoslezském kraji ve sledovaném období v roce 2006, kdy dosahovala hladiny pouze 6,6 %. V roce 2012 byla její hodnota 7,6 %.

Poslední skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělané ženy v Moravskoslezském kraji. Jejich míra nezaměstnanosti je nejnižší a po celé sledované období se udržuje v hodnotách do 5 %. Největší pokles byl zaznamenán v roce 2006, kdy byla pouhých 2,2 %. Poté mírně stoupala, až v roce 2012 dosahovala úrovně 4,8 %.

Graf č. 5: Vývoj hrubé průměrné mzdy žen a mužů v České republice a v Moravskoslezském kraji v letech 2010 – 2012



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak můžeme pozorovat v grafu č. 5, průměrná hrubá mzda mužů významně převyšuje průměrnou hrubou mzdu žen a to jak na celostátní úrovni, tak na úrovni Moravskoslezského kraje. I přes to, že průměrná hrubá mzda mužů ve sledovaném období mírně poklesla, stále byla v roce 2012 asi o 22 % vyšší než průměrná hrubá mzda žen v České republice. Na úrovni Moravskoslezského kraje byla v roce 2012 průměrná hrubá mzda žen asi o 23 % nižší než průměrná hrubá mzda mužů.

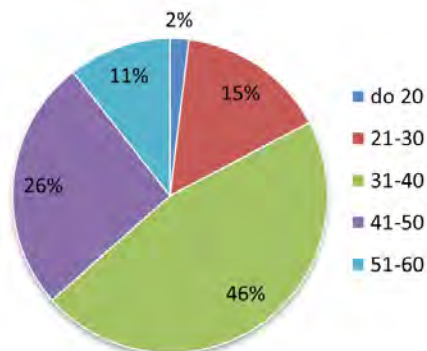
3. Rovné příležitosti – zaměřeno na začínající podnikatelky v Moravskoslezském kraji

Proficio, o.s., Agentura pro regionální rozvoj, a.s., Koučink akademie a Občanské sdružení Rovnovážka, o.s. realizují projekt Podnikám, sladjuju...sama sobě šéfuju. Cílem projektu je podpořit ženy v začátcích podnikání a tím přispět ke snížení nezaměstnanosti žen v Moravskoslezském kraji. Ženy, které se účastnily seminářů realizovaných v rámci projektu, poskytly prostřednictvím dotazníků informace ohledně situace nezaměstnaných žen v Moravskoslezském kraji a jejich případné diskriminace. Celkem se dotazování účastnilo 153 žen.

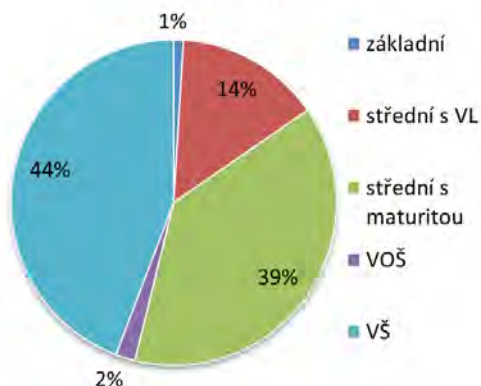
Demografické údaje

Účastnice byly nejprve dotazovány na všeobecné údaje, jako je věk, vzdělání, počet dětí do 15 let a jejich stav.

Věk



Vzdělání

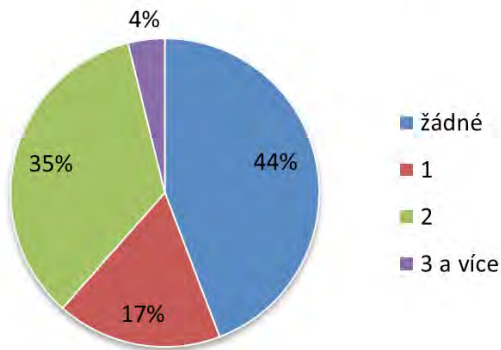


Zdroj: vlastní zpracování

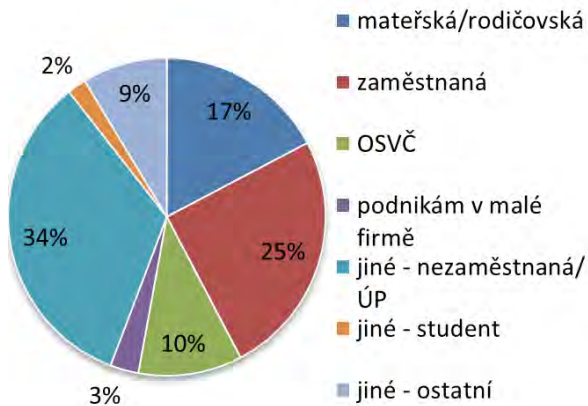
Nejpočetnější věkovou skupinou byly ženy ve věku 31- 40 let tvořenou 46 %, následované ženami ve věku 41-50 let, zastoupené 26 %. Dále se seminářů účastnilo 15 % žen ve věku 21-30 let, 11 % žen mezi 51-60 lety a pouze 2 % žen do 20 let.

Při hodnocení informací o vzdělání bylo zjištěno, že nejvíce účastnic kurzů má vysokoškolské vzdělání a to 44 %. Druhou nejpočetnější skupinou, zastoupenou 39 %, byly ženy se středním vzděláním s maturitou. Celkem 14 % žen disponovalo středním vzděláním s výučním listem, vyšší odborné vzdělání mělo 2 % žen a pouze 1 % žen dosáhlo jen základního vzdělání.

Počet dětí do 15 let



Stav

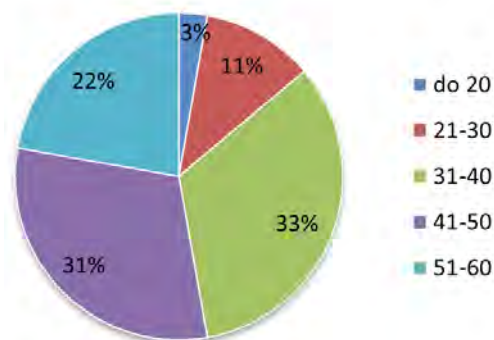


Zdroj: vlastní zpracování

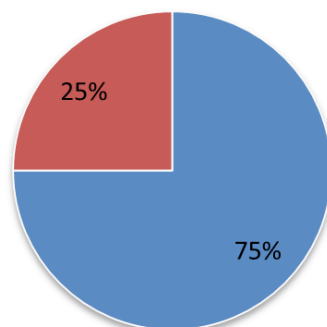
Nejvíce žen, 44 %, které se účastnily kurzů, nemá žádné děti do 15 let. Hned druhou nejpočetnější skupinou, 35 % účastnic, má děti dvě. O jedno dítě pečuje 17 % zúčastněných a tři a více dětí mají pouze 4 %.

Ženy, které jsou v současné době nezaměstnané, tvořily nejpočetnější skupinu, 34 %. Zaměstnané ženy byly zastoupeny 25 % a 17 % žen bylo v dané době na mateřské/rodičovské dovolené. Menší skupiny byly tvořeny podnikajícími ženami – 10 % a 9 % žen uvedlo jiný druh stavu. Studentky se na celkovém počtu zúčastněných podílely přibližně 3 %.

Nezaměstnané ženy dle věku



Nezaměstnané ženy ve věku 31-40 let s dětmi do 15 let



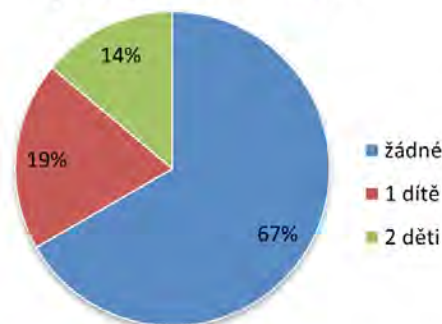
Zdroj: vlastní zpracování

■ s dětmi do 15 let

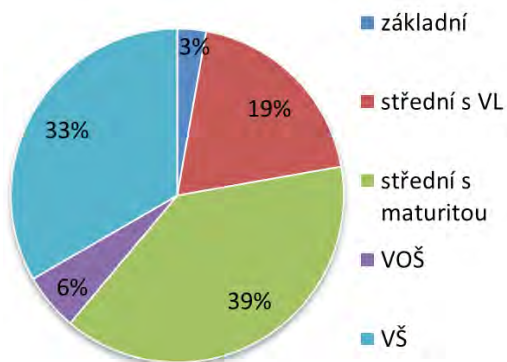
■ žádné děti

Nejvyšší nezaměstnanost z řad dotazovaných nezaměstnaných žen vykazuje věková skupina 31-40 let. Hlavním důvodem je pravděpodobně skutečnost, že většina z těchto žen, a to 75 %, má jedno a více dětí do 15 let, čímž spadají do rizikové skupiny žen, které se často stávají obětí diskriminace na trhu práce, jak již bylo uvedeno výše. Další nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou ženy ve věku 41-50 let, následovány ženami od 51 do 60 let. Tyto ženy často trpí diskriminací na trhu práce kvůli svému věku, pro zaměstnavatele jsou už „staré“ a jsou před nimi upřednostněny mladší ženy anebo spíše muži. Nejméně nezaměstnaných z dotazovaných žen spadá do věkové kategorie do 20 let – 3 % a 21-30 let – 11 %. Důvodem jejich nezaměstnanosti je především nedostatečná kvalifikace a nedostatek praxe.

Nezaměstnané ženy dle počtu dětí do 15 let



Nezaměstnané ženy dle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu nezaměstnaných dotazovaných žen tvořily nejpočetnější skupinu ženy, které nemají žádné děti do 15 let. Můžeme tedy vyloučit, že by příčinou jejich nezaměstnanosti bylo mateřství, péče o rodinu a domácnost. Důvodem jsou zde spíše jiné prvky jako věk, nedostatečná kvalifikace apod. Asi třetina z nezaměstnaných žen má jedno až dvě děti do 15 let, což může být příčinou jejich nezaměstnanosti a diskriminace z důvodů dětí.

Nejvyšší nezaměstnaností z dotazovaných nezaměstnaných žen jsou postiženy ty, které dosáhly středoškolského vzdělání s maturitou, a to 39 %. Hned za nimi jsou vysokoškolsky vzdělané ženy – 33 %. Menší skupinu tvoří ženy se středoškolským vzděláním s výučním listem – 19 % a nejméně nezaměstnaných je žen se základním vzděláním a absolventek vyšších odborných škol.

Nezaměstnanost žen s VŠ vzděláním dle počtu dětí do 15 let

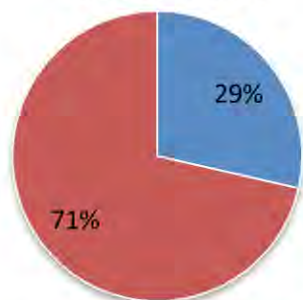


■ VŠ s dětmi ■ VŠ bez dětí do 15 let

Zdroj: vlastní zpracování

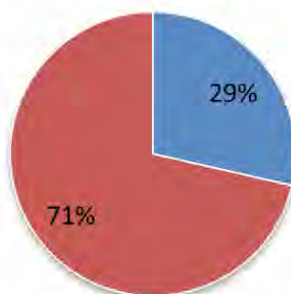
Z odpovědí dotazovaných žen bylo dále vyhodnoceno, že 50 % vysokoškolsky vzdělaných, nezaměstnaných žen mají děti do 15 let. Jedná se tedy o ženy s ne příliš dlouhou pracovní praxí a starající se o děti a domácnost, čímž představují neatraktivní pracovní sílu pro zaměstnavatele.

Nezaměstnanost žen se SŠ vzděláním s maturitou dle počtu dětí do 15 let



- SŠ s maturitou s dětmi
- SŠ s maturitou bez dětí do 15 let

Nezaměstnanost žen se SŠ vzděláním s výučním listem dle počtu dětí do 15 let



- SŠ s výučním listem s dětmi
- SŠ s výučním listem bez dětí do 15 let

Zdroj: vlastní zpracování

Menší nezaměstnaností trpí ženy s dětmi se středoškolským vzděláním s maturitou a s výučním listem. Tuto skupinu tvoří 29 % dotazovaných nezaměstnaných žen s příslušným dosaženým vzděláním.

Nezaměstnanost

Další skupinou byly otázky, týkající se pohledu žen na důvody jejich vlastní nezaměstnanosti, bariér na trhu práce apod.

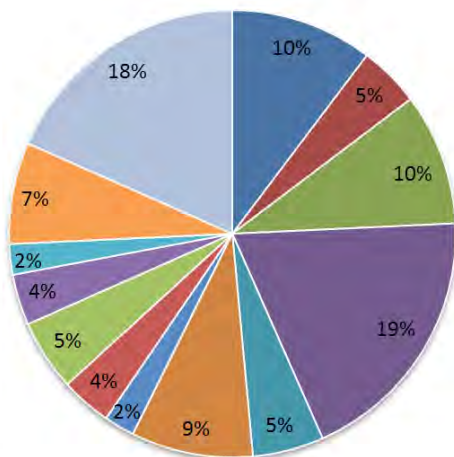
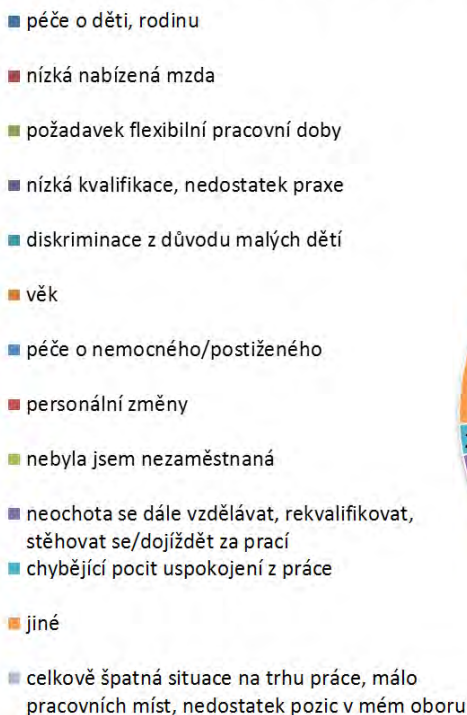
S jakými bariérami se potýkáte na trhu práce?



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce dotazovaných (31 %) uvedlo jako bariéru vlastní nezaměstnanosti nedostatečné vzdělání a nízkou kvalifikaci. Dalšími nejčastěji uváděnými odpověďmi (25 %) bylo, že výše mzdy nepokrývá finanční náklady a žena je tedy v lepší finanční situaci, pokud je nezaměstnaná. Neúspěšnost u pracovních pohovorů zmínilo 23 % respondentek. Přibližně 9 % dotazovaných uvedlo jako bariéru nezaměstnanosti špatný zdravotní stav sebe či blízké osoby, o kterou musí pečovat, 6 % problémy s dojížděním za prací (vzdálenost pracoviště, nemají řidičský průkaz, špatná dopravní dostupnost). Pouze 4 % účastnic nepracuje, jelikož jsou finančně zajištěny a nemusí a 2 % dotazovaných žen uvedlo jako bariéru na trhu práce vlastní pohodlnost a neochotu pracovat.

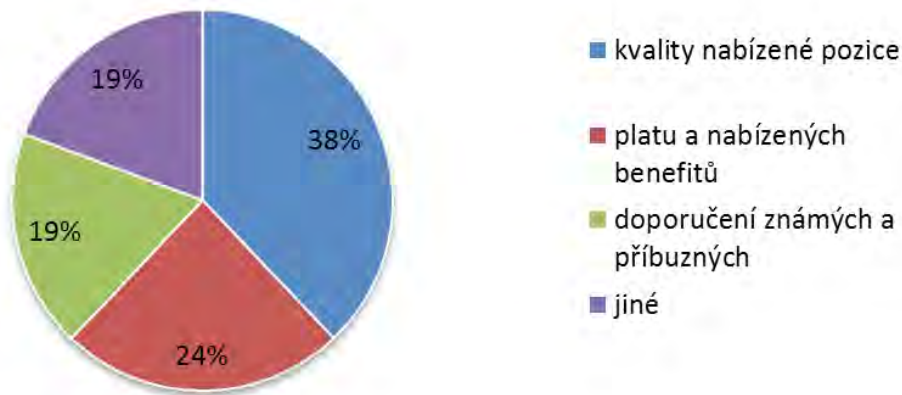
Jaký je podle Vás důvod Vaší nezaměstnanosti?



Zdroj: vlastní zpracování

Důvody vlastní nezaměstnanosti, které dotazované ženy uváděly, byly různorodé, avšak nejčastějšími odpověďmi byly nízká kvalifikace s nedostatkem praxe (19 %) a celkově špatná situace na trhu práce (18 %). Dále ženy uváděly důvody jako např. nutnost péče o rodinu a s tím spojen požadavek flexibilní doby (10 %), věk (9 %), nízká nabízená mzda či pociťování diskriminace z důvodů malých dětí (5 %), personální změny v podniku, neochota se dále vzdělávat či se stěhovat a dojíždět za prací (4 %), péče o nemohoucí blízkou osobu (2 %) a jiné (7 %). Přibližně 5 % žen uvedlo, že nikdy nezaměstnaná nebyly.

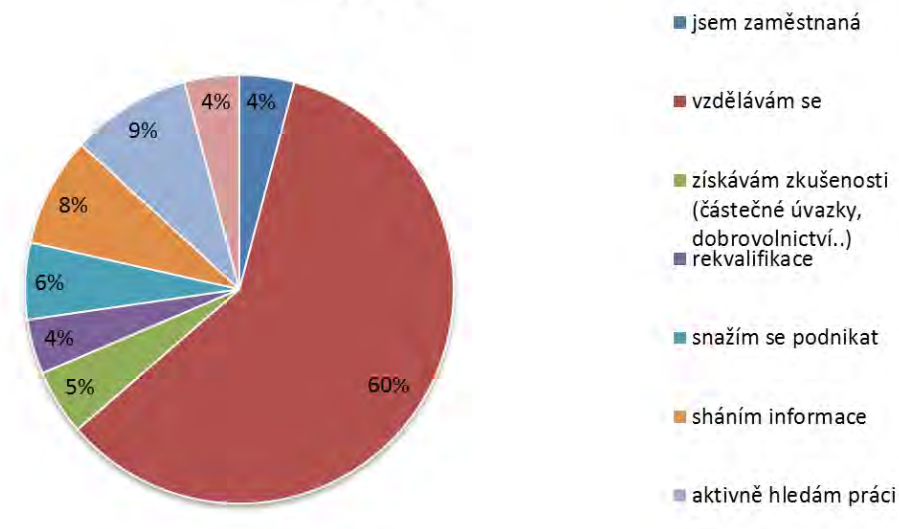
Zaměstnání si vybíráte podle:



Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastěji zmiňovaným kritériem při výběru zaměstnání (38 % dotazovaných) byla kvalita nabízené pozice. Na základě výše platu a jiných nabízených benefitů se při přijímání pozice rozhoduje 24 % účastnic. Doporučení známých a příbuzných uvedlo jako kritérium výběru 19 % dotazovaných a zbylých 19 % se rozhoduje na základě jiných důvodů.

Co děláte pro to, abyste byla úspěšná na trhu práce?

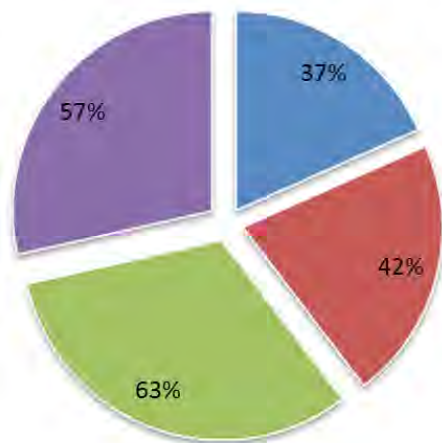


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, co ženy dělají pro to, aby byly úspěšnější na trhu práce, odpovědělo 60 % z dotazovaných, že se snaží dále vzdělávat (kurzy, semináře, certifikáty, zlepšování jazykových znalostí). Menší množství žen pak vykonává jiné aktivity jako např. shánění informací (8 %), snaha o podnikání (6 %), rekvalifikace (4 %). 5 % dotazovaných žen se snaží získávat pracovní zkušenosti formou přivýdělků či dobrovolnictví, 9 % si aktivně hledá zaměstnání a 4 % účastnic uvedlo, že jsou zaměstnané.

Diskriminace

Ženám byly v dotazníku kladeny také otázky, zkoumající zda samy ženy se cítí nějakým způsobem diskriminovány či zda se někdy s diskriminací na trhu práce setkaly.



- Vracíte se na trh práce po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny?
- Setkala jste se ve svém dosavadním profesním životě s diskriminací pohlaví?
- Setkala jste se v rámci přijímacího pohovoru do zaměstnání s otázkami týkajícími se Vašeho rodinného života?
- Máte pocit, že jste měla v souvislosti s rodinou, věkem či pohlavím problémy s nástupem do zaměstnání?

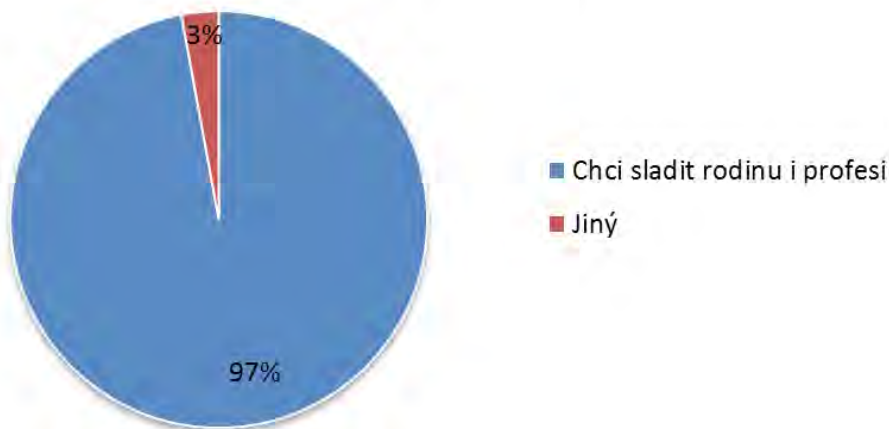
Zdroj: vlastní zpracování

- 37 % ze 153 dotazovaných žen se vrací na trh práce po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny.
- 42 % dotazovaných žen se ve svém profesním životě setkalo s diskriminací pohlaví.
- 63 % dotazovaných žen se při pohovoru do zaměstnání setkalo s otázkami týkajícími se rodinného života.
- 57 % dotazovaných žen již pociťovalo problémy při nástupu do zaměstnání v souvislosti s věkem, rodinou či pohlavím.

Skloubení pracovního a rodinného života

Jak bylo uvedeno již v teoretické části, mnoho žen má problémy se získáním zaměstnání buď proto, že zaměstnavatel nechce přijmout ženu, která má rodinu anebo proto, že sama žena dává přednost péči o rodinu a práci staví až na druhé místo. Další část dotazníku tak byla věnována otázkám ohledně skloubení pracovního a rodinného života z vlastního pohledu žen, jak se k této situaci samy staví, zda ji zvládají a jak by ji vylepšily.

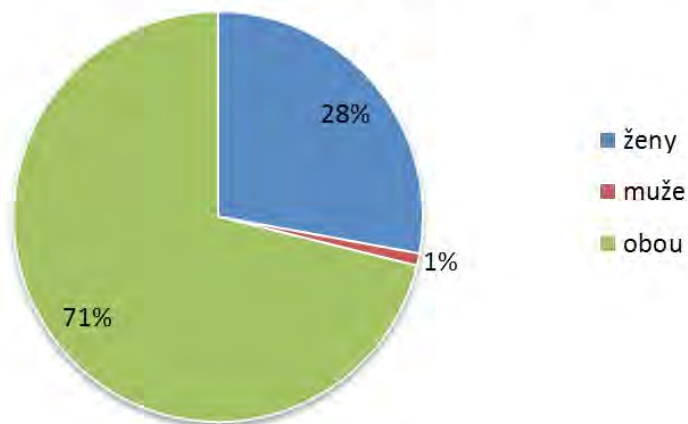
Jaký je Váš postoj k rodině a práci?



Zdroj: vlastní zpracování

Téměř všechny dotazované ženy pociťují nesoulad mezi svým rodinným a pracovním životem a přály by si tuto situaci změnit. Pro mnoho žen je důležité mít možnost seberealizace v zaměstnání a dosáhnout svých cílů v profesní sféře a zároveň důsledně plnit své domácí povinnosti.

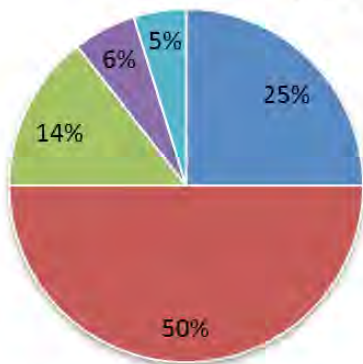
Skloubení práce a rodiny je věc spíše:



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, který z partnerů by se měl spíše podílet na skloubení pracovního a rodinného života, odpovědělo 71 % žen, že oba partneři. Dle 28 % dotázaných je tato situace problémem spíše žen a pouze 1 % účastnic si myslí, že zodpovědným je muž.

Zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?

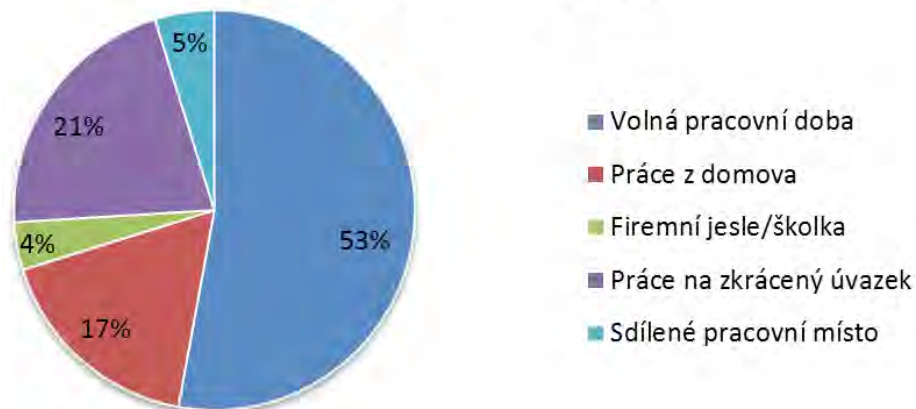


- Zvládám obojí tak napůl
- Obojí zvládám bez větších problémů
- Dobře zvládám pracovní povinnosti, rodinu ovšem ochuzuji
- Dobře zvládám rodinu, ale práci ochuzuji
- Mám problém v práci i v rodině

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy byly dotazovány, zda zvládají harmonizovat své povinnosti jak doma, tak na pracovišti. 50 % žen uvedlo, že zvládá obojí a nepociťuje při tom žádné závažné problémy. Čtvrtina účastnic má pocit nedostatku v případě obou povinností a zvládá obojí tak napůl a 14 % dotazovaných zvládá dobře své pracovní povinnosti, nedostatky pociťují v rodinné oblasti. 6 % účastnic se naplno věnuje rodině, ale ochuzuje pracovní povinnosti a 5 % dotazovaných pociťuje nedostatky v rodině i práci.

Co by Vám nejvíce usnadnilo sladění rodiny a práce?



Zdroj: vlastní zpracování

Více než polovina dotazovaných účastnic by za nejlepší řešení harmonizace rodinného a pracovního života považovala možnost volné pracovní doby. 21% žen by uvítalo možnost práce na zkrácený úvazek a 17 % by rádo pracovalo z domova. 5 % dotazovaných by využily možnosti sdíleného pracovního místa a 4 % by v dané situaci pomohly firemní jesťe či mateřská škola.

Diskuze se zaměstnavateli

V rámci projektu probíhaly také 4 diskuze se zaměstnavateli v Moravskoslezském kraji. Diskuze byly zaměřeny na problematiku rovných příležitostí na trhu práce, konkrétně na následující témata:

- rovné příležitosti na trhu práce,
- sladování osobního, rodinného a profesního života,
- bariéry při uplatnění žen na trhu práce,
- podnikání žen v regionu.

Cílem diskuzí bylo zaměřit se zejména na aktuální situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji a společně hledat cestu k řešení.

Ze všech diskuzí jednoznačně vyplývají tyto závěry a doporučení:

Nižší administrativní zátěž nejen v době zahájení podnikání

Z řad podnikatelů je kritizováno opakované předkládání stejných dokladů a dokumentů na různých úřadech a s tím související časová náročnost. Zejména podnikatelům pečujícím o malé děti by elektronická komunikace s jednou institucí značně usnadnila start podnikání.

Komplexní poradenství na jednom místě

V současné době neexistuje 1 pracoviště či 1 webová stránka, kde začínající podnikatel získá souhrn všech informací nezbytných při startu podnikání vč. informací o možnostech financování jeho podnikání, právního či daňového poradenství. V případě provozování takového místa na komerční bázi bude pro řadu začínajících podnikatelů obtížné za poskytované služby zaplatit. Provozování poradenského centra státní institucí s nabídkou bezplatných komplexních služeb by znamenalo další tlak na rozpočet zadlužené ČR.

Ekonomická situace v regionu a podpora státních institucí

Přestože Moravskoslezský kraj je jedním z hospodářsky nejvýznamnějších regionů v ČR, s dobrou technickou úrovní v některých oborech, disponující připravenými průmyslovými zónami, jedná se o region s vysokou mírou nezaměstnanosti, potýkající se s odlivem zejména mladých vysokoškolsky vzdělaných lidí. S tím řada zaměstnavatelů považuje podporu regionu státem za nedostatečnou či v řadě případů za neefektivní. Hlavní problémy podnikatelé spatřují ve vysoké daňové zátěži, ve výši minimální mzdy ve srovnání se sociálními dávkami, ve výši dotací a pobídek u zahraničních investorů ve srovnání s podporou MSP, v neschopnosti potírat nelegální práci, ve špatné vymahatelnosti práva.

Podnikatelské prostředí

Nespolupráce firem, nekalé praktiky či závist – těmito slovy nejčastěji začínající podnikatelé hodnotí podnikatelské prostředí v regionu. Obrat k lepšímu spatřují především prostřednictvím medializace příkladů úspěšných a férových podnikatelů, pořádáním coffebreaků pro podnikatele, apod.

Legislativa

Jak zaměstnavatelé, tak samotní zaměstnanci považují legislativu v oblasti pracovních vztahů za nevyhovující současné situaci a trendům na trhu práce a za nereflakující změny životního stylu. V této oblasti samozřejmě mohou být činní pouze zákonodárci. Na druhou stranu řada firem a zejména mnoho státních institucí nevyužívá nejrůznější prorodinná opatření a nástroje. Důvodem ve většině případů je neochota řídicích pracovníků měnit již zaběhnutý pracovní proces. Zde je řešení spatřováno v realizaci osvětových aktivit zaměřených na harmonizaci osobního, rodinné a pracovního života.

Závěr

Studie prokazuje, že ženy v České republice nemají stejné podmínky na trhu práce jako muži. Jak jsme se mohli přesvědčit výše, průměrná míra nezaměstnanosti žen v České republice převyšuje míru nezaměstnanosti mužů přibližně o dvě procenta a průměrná hrubá mzda mužů převyšuje průměrnou mzdu žen přibližně o 22 %. Na českém pracovním trhu tedy dochází k diskriminaci z hlediska pohlaví, jelikož ženy často získají za stejnou práci se stejnou náročností, zodpovědností a kvalifikací nižší ohodnocení než muži.

Vyšší nezaměstnanost žen je ovlivněna mnoha faktory uvedenými v teoretické kapitole. Patří zde především diskriminace žen z důvodu pohlaví, věku a mateřství a to i budoucího. Mnoho zaměstnavatelů stále trpí genderovými předsudky a při přijímání zaměstnanců upřednostňuje muže, jelikož předpokládá, že práci zvládne lépe a není ohrožen případným mateřstvím a tím vyvolanou absencí v zaměstnání. Situaci žen nepomáhá ani nedostatečné zabezpečení státní péče o dítě, jsme vystaveni nedostatku mateřských škol a jeslí, což přispívá ke zvyšování nezaměstnanosti. Mnoho žen totiž nemá dostatek finančních prostředků k umístění dítěte do soukromého zařízení nebo možnost využití péče např. prarodičů, a tak zůstávají s dětmi doma. Situaci zhoršuje taky nevstřícnost zaměstnavatelů – tzn. nízká nabídka zkrácených úvazků, neumožnění volné pracovní doby, práce z domova či sdíleného pracovního místa.

Teoretické aspekty jsou potvrzeny v empirické části studie. Nezaměstnaností trpí nejvíce ženy ve věkové kategorii 31–40 let. Tato skupina žen je nejčastěji diskriminována z důvodu nutnosti péče o domácnost a malé děti, často také, pokud mají vysokoškolské vzdělání, nemají dlouholetou pracovní praxi a jsou tak neatraktivními zaměstnanci. Z toho důvodu dají zaměstnavatelé přednost mužům, který se bude věnovat pouze své pracovní kariéře. Některé z těchto žen nejsou ochotny např. dopravnout se za prací do vzdálenějších míst a ztratit tak ještě více času, který by

mohly věnovat péči o domácnost a rodinu nebo nejsou ochotny se dále vzdělávat a přizpůsobit se tak novinkám na trhu práce. Druhou nejohroženější kategorií jsou dle výše uvedených výsledků ženy ve věku 41-50 let. Tyto ženy, pokud přišly v daném věku o zaměstnání, mají problém s hledáním nového pracovního místa především v důsledku věkové diskriminace a neschopnosti učit se novým věcem. Často mají dlouholetou pracovní praxi na jedné specifické pracovní pozici a nejsou pak schopny najít si zaměstnání v jiné oblasti.

Za nejčastější důvody své nezaměstnanosti považovaly dotazované ženy nízkou kvalifikaci a nedostatečné vzdělání, vzdálenost pracovního místa a nemožnost dojíždění za prací, nutnost péče o rodinu či vlastní nepohodlnost. Mnoho žen také uvedlo, že být zaměstnané se jim vlastně nevyplatí, jelikož ohodnocení práce je nízké a jejich finanční situace je tak lepší v případě, pokud jsou nezaměstnané. Většina z účastnic se však snaží řešit svou současnou nezaměstnanost, a to především dodatečným vzděláváním, snahou o získání zkušeností a dovedností, snahou začít podnikat, shromažďováním informací anebo aktivním hledáním zaměstnání. Většina dotazovaných žen by chtěla co nejlépe sladit rodinný a pracovní život, čemuž by dle odpovědí pomohly již uvedené možnosti jako volná pracovní doba, práce z domova, zkrácené úvazky či nabídka firemní školky a jeslí.

Empirická část také dokazuje skrytou diskriminaci českých žen na trhu práce. Dotazované ženy, které se vrací na trh práce po rodičovské dovolené, mají problém s hledáním pracovního místa, protože zaměstnavatelé mají obavy ohledně jejich časté absence v zaměstnání. Mnoho z těchto žen pociťuje, že je jejich věk, rodina a příslušnost k ženskému pohlaví na trhu práce omezuje. Téměř polovina z nich se ve svém životě s diskriminací na pracovišti již setkala a většina účastnic byla při žádosti o zaměstnání dotazována také na osobní otázky ohledně rodinné situace.

Diskriminace žen je tedy na českém trhu práce přítomna, i když se často projevuje ve skrytých podobách. Ke změně situace je zapotřebí nejen přesvědčení zaměstnavatelů o upuštění od genderových předsudků a jejich větší vstřícnost k ženám, starajícím se o domácnost a rodinu, ale také podpora ze strany státu formou zajištění lepší péče dětí předškolního věku. Tyto změny si však vyžádají ještě mnoho času a úsilí aby mohly být realizovány. České ženy tedy v nejbližší době lepší zítřky spíše nečekají.





www.zahajenipodnikani.cz

Tato publikace vznikla v rámci projektu Podnikám, sladuju...sama sobě šéfuju
reg. č.: CZ.1.04/3.4.04/88.00354



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz