POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE – PŘÍPADOVÁ STUDIE JIŽNÍ ČECHY

Zuzana Dvořáková Lišková, Lucie Šůvová, Petra Pártlová

Abstract

In majority of European countries, employment currently belongs to one of the most observed economic parameters. Particularly reduction in the level of unemployment of women and related issues belong to main priorities of national governments of member countries of the European Union. The current situation and continuously deepening problems of labour markets require frequent changes in the approach to their solutions. The solution of the issue of employment of women in individual countries differ and differences in economic level, different features and cultures in individual countries can be traced. However, we can also find mutual features e.g. unemployment of older people, youth and graduates, but especially unemployment based on sex and long-term unemployment. The objective of this paper is the analysis of the current status of opportunities for employment of women on the labour market in particular professions. Partial objective was to make the assessment of the employment policy on national level. Consequently, through the sociological research, the objective was to perform perception of the position of women on the labour market in South Bohemia.

Keywords: employment, women, labour market, education

Úvod

Zaměstnanost patří v současnost ve většině evropských státech k jednomu z nejsledovanějších ekonomických ukazatelů. Konkrétně snižování míry nezaměstnanosti žen a problémy s tím spojené patří k hlavním prioritám národních vlád členských zemí Evropské unie. Současná situace a neustále se prohlubující problémy pracovních trhů vyžadují časté změny přístupu k jejich řešení. Řešení problematiky zaměstnanosti žen v jednotlivých zemích se liší, lze vystopovat rozdíly v ekonomické vyspělosti, odlišné rysy a kultury jednotlivých zemích. Nalezneme ale i společné rysy např. nezaměstnanost vyšších věkových kategorií, mládeže a absolventů, ale zejména nezaměstnanost na základě pohlaví a dlouhodobá nezaměstnanost.

Politika zaměstnanosti v České republice a Evropské unii

Politika zaměstnanosti patří mezi ty oblasti, na které je nejvíce soustředěna pozornost nejen politiků a vlád, ale všech občanů celé společnosti.

Nezaměstnanost, jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, představuje problém, se kterým se více či méně, ale rozhodně stále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale celého světa.

„Hlavní úlohou státní politiky je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat. Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat a vytvářet projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem. V tomto kontextu jsou trendy politiky vyspělých průmyslových zemí na trhu práce a rozdíly mezi nimi výsledkem měnící se povahy a významu specifických problémů nezaměstnanosti, měnících se priorit a rozdílných institucionálních rámců, ve kterých je tato politika konkrétně uplatňována. Podle svého politického zaměření se vlády jednotlivých států pokouší ovlivňovat trh práce přímo (vylučováním určitých kategorií obyvatelstva z trhu práce, úpravami podmínek najímání pracovní síly, podněty pro vytváření nových pracovních příležitostí a pod.), ale i nepřímo svými zásahy do ekonomické aktivity společnosti (Jírová, 2002).

Politika zaměstnanosti a sociální politika jsou zakotveny v základních dokumentech Evropské unie (EU). Politika zaměstnanosti a sociální politika nejsou prováděny na úrovni Evropské unie jako společenství. Politika zaměstnanosti (PZ) je prováděna v rámci každé členské země a i ty také nesou zodpovědnost. V rámci Evropské unie se pouze přijímají základní standardy, jichž se členské země drží a stanovují svoje vlastní předpisy a pravidla. Také politika zaměstnanosti je pouze koordinována a harmonizována na společné úrovni (Brdek, Jírová, Krebs, 2002).

Situace v České republice v oblasti politiky zaměstnanosti se výrazně změnila po roce 1989. Musela se vyrovnat s přechodem od politického systému jedné strany k systému demokratické volby. Vznikají územně samosprávné celky, nové instituce a také dochází k dekoncentraci politické moci, podpoře soukromého podnikání, deregulaci s liberalizací hospodářství.

Důležitý proreformním faktorem politiky zaměstnanosti se stalo jednání České republiky s orgány Evropské komise o přistoupení k Evropské unii. Požadavky a doporučení Evropské unie směřovaly k větší integraci s principy Evropské strategie zaměstnanosti. Tyto principy směřovaly k občanské rovnosti. Snažily se posilovat orientaci na větší účinnost a ekonomickou efektivnost politiky. Také posilovaly přesvědčení, že těchto změn se docílí dobře řízenou institucionální a administrativní reformou politik (Sirovátka a kol., 2015).

Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

APZ se zaměřuje nejen na uchazeče o zaměstnání, ale také na osoby v pracovním poměru, jejichž pozice může být v ohrožení. Je zde důležitá snaha předcházet nezaměstnanosti.

Smyslem této politiky je přesun od hmotného zabezpečení nezaměstnaných osob (PPZ) k aktivnímu přístupu řešení vzniklé situace zapříčiněné ztrátou zaměstnání. Cílem je tedy návrat do zaměstnání či předcházení nezaměstnanosti. APZ zahrnuje i poradenství pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele. Důležitou součástí je také operativní sběr a poskytování informací, které jsou základem poradenství.

Součástí APZ jsou nejen opatření proti diskriminaci na trhu práce, ale i snaha o dorovnání handicapů pracovní síly, nastavení správné relace mezi příjmy ze zaměstnání a příjmy ze sociálních dávek, podporu malých a středních podnikatelů a úlevy pro větší investory (Maříková, Křížová, Vohlídalová, 2012). Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytovat nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu a v určité míře kompenzaci za ztrátu příjmu. Opatření PPZ tedy znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by neměla přesahovat určitou výši, protože stále musí motivovat k hledání nového zaměstnání. Nesmí působit jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

S růstem počtu nezaměstnaných se také zvyšuje objem prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na PZ a to zejména na PPZ ve formě výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

Hlavním dokladem je rodinná politika a politika nezaměstnanosti. Vyspělé evropské země se již dávno chápou, že zaměstnanost žen je pro růst celkové zaměstnanosti klíčová a že je spolu s tím třeba udržet porodnost na úrovni reprodukce společnosti. V Čechách se k tomuto zatím nedošlo. Trvalému a rovnoprávnému začlenění žen na trh práce, které by znamenalo opravdové využití práva pracovat, brání zejména příliš dlouhá rodičovská „dovolená“, nepřístupná zařízení pro péči o děti do tří let a předsudky o povinnosti dlouhodobé přítomnosti matky u dítěte v domácnosti nejlépe až do tří let věku dítěte, které účinně potvrzuje rodinná politika a neflexibilní trh práce, který je k rodině a rodičovství v zásadě nepřátelský.

I přesto že proběhla reforma veřejných financí s cílem ušetřit státní výdaje, stát neustále plýtvá prostředky tím, že krátkozrace nebere v potaz ekonomickou ztrátu v podobě pracovního potenciálu žen a to i včetně daní, které by ženy zaplatily do státní pokladny, pokud by byly zaměstnané. Dále se jedná o ztrátu kvalifikace v průběhu dlouhé rodičovské dovolené, při které jsou ženy zcela izolovány od pracovní sféry. Tuto kvalifikaci přitom obdržely bezplatným vzděláním od státu.

S přeměnou společnosti v 90. letech 20. století doposud sleduje rodinná politika České republiky „familistický“ trend snažící se o to, aby matky malých dětí zůstávaly s dětmi dlouhodobě v domácnosti. Zavírání jeslí a prodloužení mateřské následně rodičovské „dovolené“ a společenský diskurs směřoval k vyústění volby mezi prací a rodinou.

V období normalizace se neuskutečnila diskuse o participaci mužů a otců při práci v domácnosti a péči o děti, protože hlavním cílem bylo, aby i ženy byly od této zátěže „osvobozeny“.

K samotné emancipaci žen v domácnosti však ve skutečnosti nikdy nedošlo, jelikož stát nebyl chopen zajistit široce dostupné služby. S transformací společnosti na společnost založenou na tržních hodnotách byla navíc hodnota ženské emancipace vyhodnocena jako přežitek komunismu.

Trendy evropských politik zaměstnanosti a sociálního začlenění, se však soustředí na vyrovnání příležitosti žen a mužů a to nejen v ekonomické aktivitě, ale i v péči o děti (Křížová a kol., 2008).

Zaměstnanost žen

Rozčlenění trhu práce významně souvisí nejen se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami, ale v souvislosti s ekonomickou krizí i s narůstající nezaměstnaností, která má v důsledku segregace rozdílnou dynamiku a důsledky pro obě pohlaví. V neposlední řadě je i jednou z hlavních příčin feminizace chudoby v lokálním i globálním měřítku.

Česky trh práce se vyznačuje poměrně výraznou genderovou segregací a k desegregaci dochází jen velmi pozvolna. Ve srovnání s evropskými státy je Česká republika zhruba na konci jedné třetiny žebříčku míry segregace trhu práce. Poměrně vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví může mít i jisté historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen na plný úvazek a rovněž v dlouhodobém doposud přetrvávajícím rozdělení na mužské a ženské práce a to nejen v domácnosti a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře a pracovní. To vše se děje i přes stávající ideologii emancipace a rovnost v období státního socialismu.

Analýza statistických údajů o struktuře trhu práce z hlediska pohlaví vypovídá o tom, které skupiny zaměstnání jsou integrované a u kterých dochází k desegregaci. Všechny postupné změny probíhají velmi pomalu a k odhalení konkrétních oblastí, profesí a zaměstnání je potřeba důkladná klasifikace zaměstnání. Ukázalo se, že 45,7 % zaměstnaných žen je soustředěno v 10 typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. Můžeme říci, že každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovnice, každá jedenáctá je ošetrovatelka nebo zdravotní sestra a každá třináctá je „ženou za pultem“ tedy prodavačka nebo pokladní (Křížová, Sloboda, 2009).

Rapidní vstup žen na trh práce přinesl reálnou proměnu obvyklého rodinného modelu muže - živitele na model dvoupříjmový. To ale neznamená, že se vždy jednalo o model příjmů vyrovnaných jak co do výše, tak co do chápání jejich významu. Viviana Zelizer říká, že v historické perspektivě jsou příjmy manželů vyhrazeny jako rozdílné typy příjmů. Zatímco mužův příjem z placené práce býval, a mnohdy stále je, konstruovaný jako důležitější a chápáný, jako synonymum příjmu celé rodiny, příjem ženy byl, a nezdá se, že by stále je, posuzovaný spíše jako méně významný, ba dokonce postradatelný, doplňující, či mající hodnotu velmi malou, která má ženě sloužit pro vlastní potřebu.

S tím jak ženy, zejména ženy s vyšším vzděláním, obdržely pevné místo na trhu práce a vypracovaly se na vyšší pracovní pozice i lépe placená místa, začaly být jejich dovednosti vnímány jako dobře uplatnitelné na trhu práce. Vysoce kvalifikované ženy se čím dál častěji ocitají v pozici, kdy jsou schopny rodině poskytnout hlavní příjem (Linková, 2007).

Zaměstnanost žen v České republice

Česká republika ve vzájemném srovnání postkomunistických zemí se v převážné části ukazatelů vyskytuje na krajní pozici. Ačkoli výdaje na vědu a výzkum za daný rok na výzkumníka či výzkumnici zde byly v roce 2001 až 6,5 krát vyšší než v České republice. Vyznačuje se tedy velmi nepříznivou situací vědkyň. Dá se tedy říci, že lepší ekonomická úroveň země je doplňována s nepříznivou genderovou kulturou, neboť i když je průměrný počet vědkyň v „EU 15“ (původní členské země) zhruba podobný jako u nás, jsou tam mnohem příznivější ukazatele rovnosti.

Postavení žen v oblasti vědy by se v České republice dalo charakterizovat jako kompetitivní a vykořisťovatelské. Konkurenční je z toho důvodu, že finanční podpora vědy u nás tak nízká, že odrazuje muže a ti jsou víceméně soustředěni v sektorech a oborech, kde je finanční podpora mnohem vyšší. Jedná se o prostředí soutěže, ve které kromě nepochybně významného strukturálního faktoru, je tradičně silný mužský průmyslový výzkum. Genderově má velmi nepříznivá čísla a pravděpodobně je ovlivněn i nepříliš příznivou genderovou kulturou. Vykořisťovatelský je tehdy, pokud soustředí ženy do finančně podhodnocených, zároveň ale nepostradatelných pozic technického personálu ve výzkumu nebo pedagogického personálu na vysokých školách.

Působení žen v české vědě je velmi obtížná problematika, kterou je zapotřebí zkoumat v součinnosti řady oborů. Ačkoli srovnání genderové kultury v jednotlivých zemích je složité, lze porovnávat úroveň reflexe genderové problematiky ve společnosti a vědě. Lze říci, že úroveň její reflexe u nás je stále velmi nízká. Na počátku takové reflexe mohou stát statistické údaje, které přinejmenším upozorňují, že obecné přesvědčení o uspokojivé úrovni rovnosti v případě pohlaví v české vědě je do velké míry iluzí. Měli bychom začít přemýšlet

nad otázkou, proč převážná část ukazatelů svědčí o nejhorším postavení žen právě v české vědě a to v porovnání jak se západoevropskými, tak s východoevropskými zeměmi (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009).

Problematickou malého počtu žen zaměstnaných v dozorčích radách velkých firem v České republice, řeší v současné situaci návrh o zavedení kvóty, který by situaci v určitých věcech měnil. Hlavním cílem Evropské komise, který samozřejmě musí schválit jak Evropský parlament, tak jednotlivé členské země, je, aby státy EU od roku 2020 zajistily, že minimálně 40 % členů v dozorčích nebo správních radách společností obchodovaných na burze byly ženy. Totéž by platilo i pro muže, jelikož komise zdůrazňuje, že jí nejde o podporu žen, ale o to, aby ve vedení společností vystupovala obě dvě pohlaví. Toto opatření míří jen na podniky, které obchodují na burze, mají více než 250 zaměstnanců a jejich obrát je vyšší než 50 milionů eur. Z toho vyplývá, že toho omezení by se v Česku dotklo jen šesti firem, například energetického koncernu ČEZ, telefonního operátora O2 nebo České spořitelny (Sirovátka a kol., 2015).

U žen na trhu práce přispívá k segregaci sekundárního sektoru zejména potřeba harmonizace péče o děti. Ženy se ale paradoxně častěji objevují na místech, kde je flexibilita přizpůsobená potřebám zejména zaměstnavatele a ne vždy přispívá k úspěšnému sladění obou životních sfér.

Flexibilita na trhu práce je odlišná v závislosti na tom, jakou má podobu a kdo ji prosazuje. Pracovní smluvní uspořádání mohou svým charakterem vyhovovat spíše zaměstnavateli, zaměstnanci či oběma těmto stranám, avšak nelze očekávat, že budou vyhovovat vždy oběma stranám. Flexibilita nastavená zaměstnavatelem může obsahovat i neobvyklou pracovní dobu, přesčasy nebo nestandardní formy pracovních smluv, přičemž zaměstnancům by se z pohledu flexibility častěji spíše vyhovovaly zkrácené úvazky a flexibilní pracovní doba. Vyjednávání jednotlivých zaměstnanců o flexibilním uspořádání navazuje na jejich pozici na trhu práce. Všeobecně lze říci, že rodiče malých dětí, a především matky malých dětí, mají podstatně horší pozici pro jednání o vyhovujícím flexibilním uspořádání naopak lze očekávat, že jsou často vystaveny nutnosti akceptovat uspořádání individuálně nevýhodná. Přístup k pozitivní flexibilitě je pak jednoznačně nižší spolu s jistotou pracovního místa a zaměstnání.

Je zřejmé, že potřeba flexibilních pracovních uspořádání pro prospívající sladění pracovního a rodinného života je u českých žen vyšší než u českých mužů, jelikož péče o dítě a neplacená domácí práce jsou stále výrazně ženskou oblastí. Pro ženy pracující na okraji trhu práce je pozice pro vyjednávání o flexibilních pracovních podmínkách ztížená, naopak jsou často tyto ženy pod určitým tlakem přijmout taková flexibilní opatření, která jsou pro ně častokrát nevýhodná. Zejména ženy, u nichž se kumulují nevýhody jako nízké vzdělání, mateřství, přerušovaná pracovní dráha, krátké pracovní zkušenosti a věk, trpí hojně nezaměstnaností, podzaměstnaností, chudobou a mají ztížené podmínky pro harmonizaci mezi péčí o děti a placeným zaměstnáním a jsou vystaveny větší nejistotě na trhu práce.

V českém kontextu se ukazuje, že je nejistota na trhu práce převážně vyšší u žen v návaznosti na reálnou či zaměstnavateli předjímanou potřebou sladění pracovního a rodinného života (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009).

Cíl a metodika

Cílem příspěvku je analýza současného stavu možností uplatnění žen na trhu práce v daných profesích. Dílčím cílem bylo provést zhodnocení politiky zaměstnanosti na národní úrovni. Následně prostřednictvím sociologického průzkumu provést vnímání postavení žen na trhu práce v Jihočeském kraji.

Vycházeli jsme ze základních statistických údajů Českého statistického úřadu zaměřených na věk, vzdělanostní strukturu, uplatnění na trhu práce a jejich platové ohodnocení.

Kvantitativní sociologické šetření bylo realizováno prostřednictvím dotazníkového průzkumu. Dotazníkový průzkum byl doplněn řízenými rozhovory. Ze zjištěných výsledků byly navrženy doporučení na zlepšení situace v problematice postavení žen na trhu práce na národní úrovni. Výzkum byl realizován na celkové vzorce respondentů 487. Celkem bylo osloveno 550 respondentů, návratnost a ochota spolupráce (88,5%).

Výsledky

Jedním z hlavních projevů segregace žen na trhu práce jsou přetrvávající rozdíly v jejich odměňování. Například v roce 2008 dosahovala průměrná hrubá měsíční mzda žen necelých 22 000Kč. Muži průměrně pobírali necelých 29 500Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda žen dosahovala pouze 74,1% mzdy mužů, jedná se tedy o rozdíl 7 000Kč. Na rozdíl od roku 1996, kdy průměrné měsíční mzdy byly z ekonomického hlediska nižší, což je pochopitelné při celkové průměrné mzdě 77,2%. Průměrná měsíční mzda muže a ženy se nijak výrazně nelišila.

Ze zjištěných hodnot je zřejmé, že české ženy vydělávají méně než muži bez ohledu na úroveň vzdělání i dosaženou pozici. Pokud to vezmeme z pohledu Evropské unie, se Česká republika výší rozdílem mezi průměrnými platy žen a mužů řadí na jednu z posledních příček. Do výše rozdílů průměrných mezd žen a mužů se bezpochyby promítá i koncentrace žen do méně ohodnocených pracovních odvětví a na méně oceňované pracovní pozice. Tento problém může nadále vysvětlovat fakt, že v některých firmách dochází k platovým rozdílům u pracujících mužů a žen v totožné pracovní pozici. K dané situaci dochází navzdory příslušným opatřením v Zákoníku práce a následně v Antidiskriminačním zákoně, které vyplacení rozdílných mezd za obdobnou práci jasně zakazují.

Česky trh práce je všeobecně rozdělen do určitých odvětví, která lze nazvat jako převážně mužská či převážně ženská odvětví. Mnohokrát to začíná už u firem a představ zaměstnavatelů, kteří vytvářejí stereotypní představy o roli muže a ženy

ve společnosti. Pracovní pozice, které většinou obsazují ženy, se vyznačují zpravidla nižší prestiží a mzdami. Sféry, kde naopak převládají muži, jsou srovnatelné z hlediska míry kvalifikace.

Z analyzovaných statistik vyplývá, že velkým podílem žen je obsazena oblast vzdělávání, v roce 2014 247,8 tisíc žen. Oblast školství je nejčastějším zaměstnáním žen a to který se od roku 1993 nijak výrazně neměnilo. Nicméně i v této sféře se uplatňuje princip vertikální segregace, jelikož nejvyšší a nejlépe placená místa jsou většinou obsazována muži. Dalším odvětvím je oblast zpracovatelského průmyslu, které zaměstnává velký podíl žen, ale i mužů.

Dalším dominantním odvětvím žen je zdravotnictví a sociální péče, které zaměstnává okolo 270 tisíc žen. Velký nárůst žen zaznamenalo i odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, které v roce 1993 zaměstnávalo 58,3 tisíc a vzrostlo do roku 2014 až na 110,9 tisíc žen. Kde ale naopak počet žen pozvolna od roku 1993 až do roku 2014 ubývá, je oblast informační a komunikační činnosti. Ženy ve veřejné správě z hlediska statistik nedominují, pracuje jich tu 140 až 150 tisíc oproti mužům, kterých je 160 až 170 tisíc. Naopak velmi silnou převahu, mají muži ve stavebnictví, pracuje tu přibližně 30 tisíc žen a přibližně 400 tisíc mužů.

V celkovém hledisku lze říci, že ačkoli je počet kvalifikovaných žen a mužů na českém trhu práce takřka srovnatelný, zastoupení žen ve vyšších pozicích či jednotlivých odvětvích s vyššími mzdami a s mírou prestiže klesá. Současná absence žen ve vedoucích a řídicích pozicích se projevuje jak ve státním tak i soukromém sektoru.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 487 žen, nejsilnější věkovou skupinou byly respondenty ve věkovém rozmezí 31-49 let, 55% respondentů, druhou nejpočetnější skupinu tvořily respondenti ve věku nad 50 let 27%. Nejmenší skupinu tvořily ženy ve věku do 30 let (18%). Ve vzdělanostní struktuře byla nejsilnější skupina respondentek se středním vzděláním s maturitou tvořící 44 respondentek (46%) z celkového počtu. Druhá nejpočetnější skupina jsou vyučené ženy (29%). Největší podíl žen pracuje v administrativě (41%). Dále jsou služby, (36%) a (16%) žen pracuje ve výrobě. Naopak pouze 7% dotazovaných respondentek zastává nyní pozici v managementu.

Na otázku, jakým způsobem jste přijata na současnou pozici, odpovědělo 50% respondentek přes výběrové řízení. Pouze 26% respondentek bylo přijato prostřednictvím doporučení a 24% dotazovaných respondentek za pomoci známých.

Následující otázka byla zaměřena na délku práce na dané pozici. Většina respondentek pracuje ve společnosti více jak 10 let, 39% respondentek. Žen pracujících v současné práci v rozmezí 6-10 let tvoří 26% z celkového součtu a 25% dotazovaných pracuje ve společnosti 0-3 roky. Ze zjištěných výsledků vyplývá, že většina žen ve sledovaném regionu pracuje v jedné společnosti na jedné pozici méně jak 7 let a tedy nemají stálou pracovní pozici.

Za důležitou jsme považovali otázku zaměřenou na diskriminaci na pracovišti. Na tuto otázku 67 % respondentek, odpovědělo, že se s diskriminací na

pracovišti nepotkali. 33% žen mělo někdy zkušenosti s diskriminací na pracovišti. Nejčastější důvody, které respondentky uváděly, jsou návrat po mateřské, pohlaví a obavy zaměstnavatele z odchodu na mateřskou a přítomnost malých dětí v rodině. Při průzkumu bylo zjištěno, že ženy se při výběrových řízeních setkávají s typem otázek směřovaných na jejich stav a plánování dětí. Tedy s jednoznačně diskriminujícími a hlavně zakázanými otázkami při ucházení se o práci.

Na otázku, zda si ženy myslí, že muži mají více příležitostí na pracovním trhu, odpovědělo 73% respondentek ano a 8% ne. 19% žen si myslí, že příležitosti jsou stejné. Ženy se na pracovním trhu cítí jako ty, které mají méně možností dostat určitou pracovní pozici oproti mužům.

S bezproblémovým vrácením se po mateřské dovolené na stejnou pracovní pozici se setkala 33% respondentek, naopak 67% žen si myslí, že po ukončení mateřské a rodičovské dovolené, nemá naději získat stejnou pracovní pozici. To souvisí i s dnešním trendem, kdy se oddaluje věková hranice žen, které odcházejí na mateřskou dovolenou a opouští dosavadní zaměstnání.

Další otázka se týkala vzdělání a ochoty žen si ho doplnit popřípadě se rekvalifikovat bylo možné. Žen, které jsou ochotny a nemají problém s dalším vzděláváním či rekvalifikací je většina, 79% respondentek, které neuvádí žádné specifické podmínky, ale hlavní motivací by pro ně bylo lepší mzdové ohodnocení a lepší pracovní pozice. Naopak 31% respondentek není ochotno se nadále vzdělávat či rekvalifikovat.

V další otázce byla zjišťována spokojenost se současnou pracovní pozicí. Pokud spokojení nejsou, jak by ji chtěly změnit. Překvapivě značná část žen 90% odpověděla, že je se svou současnou pracovní pozicí spokojena. Při odpovědi mohou hrát významnou roli obavy ze zaměstnavatelů, případné přenesení dané informace k osobě na vyšší pracovní pozici uvnitř firmy.

Ze sociologického šetření vyplývá, že ženy jsou na trhu práce převážně nespokojené a považují muže za nadřazovanou část populace. Připadají si méněcenné s menšími možnostmi získat určitou práci a z jejich pohledu berou český pracovní trh převážně jako nepřizpůsobivý.

Závěr

V příspěvku jsme upozornili na závažnost problému segregace v genderovou rovnost české společnosti. Genderová segregace na trhu práce všeobecně souvisí nejen se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami, ale v neposlední řadě ovlivňuje současnou ekonomickou krizi a narůstající nezaměstnanost. Situace na pracovním trhu v České republice je z pohledu uplatnění žen velmi ovlivněna silnou genderovou segregací.

Česká republika je z pohledu rozsahu genderové segregace ve srovnání s evropskými státy zhruba na konci žebříčku míry segregace trhu práce. Přetrvává rozdělení ženské a mužské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve

veřejné sfěře a v pracovní oblasti. Vyznačuje se rozdíly ve výši mezd a úrovně vzdělanosti a to i přes zvyšující se emancipaci a rovnost.

Analýza statistických údajů o struktuře demografického vývoje o trhu práce z hlediska rozlišení pohlaví odhalila, u kterých druhů zaměstnání dochází k výrazné segregaci žen a mužů a kde jsou značné rozdíly ve mzdové a vzdělanostní struktuře žen a mužů. Ukázalo se, že u žen, ačkoli dokončují vysokoškolské vzdělání ve větším počtu, jejich platové ohodnocení je o něco nižší než u mužů.

Ze sociologického šetření vyplývá, že ženy jsou soustředěny nejvíce v administrativě a většina žen považuje muže za ty, kteří mají více příležitostí na trhu práce. Ukázalo se, že ženy se obávají odchodu na mateřskou dovolenou, z důvodu problematického navrácení se do současné práce. Více jak polovina žen si myslí, že je oblast pracovně-právních vztahů neuspokojivá. Ženy v současné době považují muže na trhu práce za nadřazované.

Z pohledu politik pro snižování genderové segregace trhu práce, bude potřeba se zaměřit na úroveň společnosti jako celku a také na politiku pracovního trhu.

- podpořit a motivovat dívky ke studiu např. technických oborů (informační technologie, strojírenství, elektronika)
- podpora v oblasti rodiny a sladění pracovního života, přizpůsobit se ženám v oblasti péče o děti např. formou zvýhodnění částečných úvazků
- dále podpořit a zahrnout do politiky zaměstnanosti firemní jesle a školky
- v oblasti vzdělání podporovat rovný přístup žen a mužů k tréninku v rámci zaměstnání
- rovný přístup v systému rekvalifikací a to tak, aby nově získané schopnosti odpovídaly nesegregačním potřebám trhu práce a zaměstnavatele

Literatura

- BRDEK, M. – JÍROVÁ H. – KREBS, V. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.
- JÍROVÁ H. 2002. *Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky: Deformace na českém trhu práce. 7/2002*. Praha: ČVUT.
- KŘÍŽOVÁ, A. – SLOBODA, Z. 2009. *Genderové segregace českého trhu práce*, Praha: Sociologický Ústav, 2009. 115s. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. – MAŠKOVÁ, H. – MAŘÍKOVÁ H. – UHDE, Z. 2008. *Práce a péče*. Praha: Slon. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
- LINKOVÁ, M. 2007. *Transformace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický Ústav
- MAŘÍKOVÁ, H. – KŘÍŽOVÁ, A. – VOHLÍDALOVÁ, M. 2012. *Živitelé a živitelky reflexe a praxe*. Praha: Slon. 303 s. ISBN 978-80-7419-100-8.

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2013. [cit. 2013-14-03].
Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- SIROVÁTKA, T. a kol. 2007. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert. 279 s. ISBN 80-7326-140-9.
- SIROVÁTKA, T. a kol. 2015. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Albert. 213 s. ISBN 978-80-210-7149-0.
- SIROVÁTKA, T. – WINKLER, J. – ŽIŽLAVSKÝ M. 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

POSITION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET – CASE STUDY SOUTH BOHEMIA

Summary

In the paper, we have pointed out the seriousness of the issue of segregation in gender equality in the Czech society. Gender segregation on the labour market generally is related to not only salary differences between men and women, but also last but not least it influences the current economic downturn and growing unemployment. The situation on the labour market in the Czech Republic is highly influenced by strong gender segregation from the point of view of employment of women.

From the point of view of gender segregation, the Czech Republic is almost at the end of the ranking in the level of labour market segregation compared to other European countries. The division into male and female jobs persists not only in households and private companies, but also in public administration and in labour area. It is characterized by differences in remuneration and level of education also despite the increasing emancipation and equality. From the analysis of statistical data resulted that women earn less than men, although there are more women with university or college education than men.

From the sociological survey resulted that women mostly do clerical works and majority of women regard men for those who have more opportunities in the labour market. It has proved that women are afraid of leaving for maternity leave due to the troubled return to their current job. More than a half of women think that the area of labour relations is unsatisfactory. Women currently regard men in the labour market as preferred.

RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D.

Bc. Lucie Sůvová

Ing. Petra Pártlová, Ph.D.

Katedra regionálního managementu EF JCU v Českých Budějovicích
Studentská 13, 370 05 České Budějovice

E-mail: zuli@ef.jcu.cz, suvova@seznam.cz, partlova@ef.jcu.cz