

Diplomová práce

Školní rok
2008-2009

Bc. Tesařová Štěpánka

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Diplomová práce

**Problematika nezaměstnanosti v České republice
a v Německu z pohledu gender**

Vedoucí práce: **Mgr. Michaela Svobodová, Ph.D.**

Autor práce: **Bc. Štěpánka Tesařová**

Studijní obor: **N7508 Etika v sociální práci**

Forma studia: **kombinovaná**

2009

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Datum 20.04.2009

Bc. Tesařová Štěpánka

Děkuji vedoucímu diplomové práce Mgr. Michaela Svobodové, Ph.D.
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 6 |
| 1 Politika zaměstnanosti..... | 10 |
| 1.1 Charakteristika nezaměstnanosti a její důsledky..... | 11 |
| 1.1.1 Podniková segregace na základě pohlaví..... | 14 |
| 2 Genderová rovnost na trhu práce..... | 15 |
| 2.1 Jak prosadit rovné šance pro obě pohlaví ve veřejném životě..... | 17 |
| 2.2 Skupiny žen s předpokládanou vyšší diskriminací na trhu práce..... | 18 |
| 3 Prosazování strategie gender mainstreamingu..... | 19 |
| 3.1 Filozofický a sociologický pohled..... | 20 |
| 3.2 Muži a gender mainstreaming..... | 21 |
| 3.2.1 Genderové rovnosti a jejich kompetence..... | 21 |
| 4 Oblast rovnoprávnosti obou pohlaví..... | 23 |
| 4.1 Platová diskriminace | 24 |
| 4.2 Diskriminace v zaměstnání..... | 30 |
| 4.2.1 Diskriminační znaky inzerátů na volné pracovní místo..... | 33 |
| 5 Teorie mužských a ženských rolí na trhu práce..... | 34 |
| 5.1 Pojem gender v oblasti zaměstnanosti..... | 35 |
| 5.2 Management generových vztahů v organizaci..... | 36 |
| 5.2.1 Rovné příležitosti na trhu práce v České republice a Německé spolkové republice..... | 37 |
| 5.2.2 Dvojrole žen na trhu práce..... | 38 |
| 5.2.3 Evropská unie a rovné příležitosti obou pohlaví (mužů a žen) v pracovním poměru..... | 40 |
| 6 Situace na trhu práce v České republice (dle dat Českého statistického úřadu)..... | 42 |
| 6.1 Vývoj nezaměstnanosti..... | 44 |
| 6.1.1 Nezaměstnanost týkající se osob znevýhodněných a dlouhodobě nezaměstnaných..... | 46 |

| | | |
|-------|--|----|
| 7 | Situace na trhu práce v Německu..... | 48 |
| 7.1 | Nezaměstnanost Německé spolkové republiky..... | 48 |
| 7.1.1 | Rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů v Německu..... | 49 |
| 8 | Rovné příležitosti uplatnění v pracovním a rodinném životě mužů a žen..... | 52 |
| 8.1 | Evidence žen na úřadech práce..... | 53 |
| 8.1.1 | Evidence žen na úřadech práce z pohledu dosaženého vzdělání..... | 54 |
| 8.2 | Možné změny ve společnosti v oblasti generových vztahů..... | 55 |
| 8.2.1 | Agenda gender v Evropské unii..... | 56 |
| 8.2.2 | Genderová politika Evropské unie..... | 57 |
| 8.2.3 | Pohled Evropské unie na rodinnou politiku a politiku rovnosti obou pohlaví..... | 58 |
| 9 | Harmonizace práce a rodiny z pohledu gender..... | 60 |
| 9.1 | Metodologie genderu | 60 |
| 9.1.1 | Legislativa k dosažení rovnoprávnosti na pracovišti..... | 61 |
| 9.1.2 | Současná genderová situace na trhu práce v České republice..... | 63 |
| 10 | Proti diskriminační opatření v oblasti zaměstnanosti občanů z pohledu gender..... | 66 |
| 10.1 | Cílová skupina a proti diskriminační opatření..... | 66 |
| 11 | Závěr..... | 69 |
| | Seznam použitých zdrojů..... | 74 |
| | Seznam použitých zkratk..... | 78 |
| | Seznam příloh..... | 79 |
| | Přílohy..... | 80 |
| | Abstrakt | |

Úvod

Citát:

„Každý se má stavět ke komukoliv jinému stejně jako k sobě samému.“

(KOLÁŘ, P., SVOBODA, V., *Logika a etika*. Praha: Filosofia 1997.)

Není vůbec jednoduché být bez zaměstnání! V takovéto situaci se může ocitnout každý z nás během života několikrát. Existují určité skupiny lidí, kteří hledají práci daleko obtížněji než ostatní. Do této skupiny patří např.: absolventi škol, rozvedené ženy, ženy s malými dětmi, lidé krátce před odchodem do důchodu či invalidní občané.

V naší postmoderní společnosti často dochází k tomu, že muži a ženy jsou od narození vychováni velmi odlišným způsobem. Jednou z částí výchovy je osvojování si genderových stereotypů - vědomé či nevědomé přejímání specifických rolí, jak u chlapců, tak u dívek ze vzoru matky a otce. Snahou společnosti je prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy – všechny lidské bytosti by měly mít možnost svobodně rozvíjet své schopnosti, využívat všechny příležitosti bez možných genderových bariér ve všech oblastech lidského života (např.: ekonomickém, politickém, pracovním, sociálním životě bez ohledu na pohlaví jedince).

V procesu formování dlouhodobé nezaměstnanosti, její prožívání a strategie chování dlouhodobě nezaměstnaných, lze sledovat nejlépe v podmínkách lokálního trhu práce ve srovnání České republiky s jinými státy Evropy, členskými státy Evropské unie na základě statistických dat.

Jedná se o dva členské státy Evropské unie (EU) – Česká republika (ČR) a Spolková republika Německo (SRN) s úměrnými podíly zaměstnanosti v zemědělství, průmyslu, školství, zdravotnictví a ostatních službách.

Vztah mezi ženami a muži se v dnešní moderní společnosti dostává do popředí. Hlavním důvodem je, že ženy jsou již několik desetiletí více či méně úspěšné v řešení své životní profesní kariéry.

Cílem této práce bude zjistit rozdíly rovných příležitostí zahrnující spravedlivý přístup mužů a žen ke zdrojům ekonomického, politického rozvoje a pracovních příležitostí v daných státech EU.

Důležitým prvkem je, aby aspirace a potřeby žen a mužů byly hodnoceny a posuzovány stejně. O řešení daného problému se zajímají obě pohlaví a projevuje se to stále více ve vztazích, jednání a chování lidí v dané společnosti. Lidé začínají více přemýšlet nad svým osobním životem, kariérou a vzděláním. Dokazují to statistické údaje o vzdělanosti lidí, posouvání věkové hranice při zakládání rodiny, početi prvního dítěte. Lidé se snaží dosáhnout co nejvyššího vzdělání, budování si kariéry a vytvoření si osobního a finančního zázemí pro svůj společenský i osobní život. Podstatou života člověka je uplatnění se na trhu práce, dosažení životní profesní kariéry bez ohledu na pohlaví a zabezpečení své vlastní rodiny.

Struktura práce

Pro jednodušší orientaci čtenáře v práci bych chtěla přiblížit základní a odborné pojmy v této diplomové práci z oblasti nezaměstnanosti a genderového mainstreamingu (genderové rovnosti). Práce bude rozdělena do několika kapitol, z nichž každá bude mít za úkol vysvětlení dané problematiky a statistické porovnání dat členských států Evropské unie – České republiky a Německé spolkové republiky. V závěru práce bude uvedena použitá literatura, seznam zkratk a v příloze statistické grafy, tabulky, koncepty – argumentace a příklady z praxe ke strategii v Evropské unii v oblasti rovnosti obou pohlaví (mužů a žen) z pohledu genderové zaměstnanosti.

Pro snazší pochopení textu čtenářovi, bych nyní chtěla definovat několik pojmů, které jsou v diplomové práci velmi často používány. Týká se to především pojmů z oblasti genderové rovnosti a politiky zaměstnanosti.

Gender mainstreaming

Metoda, která se snaží prosazovat rovnost obou pohlavní; založená na rozhodovacím procesu jako nedílná součást rozhodování a hodnocení

pozitivních a negativních kritérií v dopadu daného rozhodnutí na muže a ženy. Tvoří základ principu vytváření a prosazování rovných příležitostí obou pohlaví v rozhodovacím a politickém procesu.¹

Genderová analýza

Zabývá se studiem rozdílů v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi muži a ženami v jejich určených genderových rolích.²

Zaměstnanost

Vytváří makroekonomický produkt, u kterého je zapotřebí určitého množství výrobních faktorů, z nichž je velká pozornost věnována práci. Znamená to, že s určitým množstvím produktu je spojena určitá úroveň zaměstnanosti.

Nezaměstnanost

Vyjadřuje podíl nezaměstnaných jedinců na celkové pracovní síle dané lokality, země. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností a tedy i pracovních příležitostí, které se přizpůsobují technologickým změnám v sektoru pracovní politiky.

Gender

Slovo gender (čteno džendr) pochází z řečtiny a znamená rod. Používá se k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které nejsou dané biologicky, ale výchovou v rámci určité společnosti či dané kultury. Jedná se o rozlišování rozdílů sociálních a psychických, které se narozdíl od biologických v čase proměňují a jsou odlišné v různých kulturách.

¹ Srov. VALDROVÁ, J. *Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3. Str.157.

² KŘÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.120.

Genderové role

Jedná se o soubor zjevných i skrytých, nepsaných předpisů platných pro chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Ženám a mužům jsou přisuzovány různé pracovní činnosti, hodnoty, povinnosti a odpovědnosti. Společenské role se vytvářejí a jsou ovlivňovány zejména v rodinném životě, v oblasti vzdělávacích procesů, v zaměstnání a na základě společenských norem a hodnot.³

³ FRANK, P., PLESKOVÁ, K., BOSÁKOVÁ, M., KUGLEROVÁ, D., *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno, 2004. ISBN 80-903228-4-0. Str.18.

1. Politika zaměstnanosti

Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž je přispět k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která nesporně patří k jednomu z nejdůležitějších problémů současného světa.

Nezaměstnanost se stává v dnešní době realitou naší moderní společnosti. Z řady důvodů není zatím nijak výrazná, ale jako sociální problém spojený se strádáním lidí a postavením genderových rolí musí sociální politiku a politiku zaměstnanosti zajímat bez ohledu na její konkrétní rozměr.⁴

Chceme-li hovořit o ekonomice a zaměstnanosti společnosti určitého státu i lokality, máme na mysli především systém hospodaření země s vlastními lidskými a materiálními zdroji a zároveň rozvoj těchto zdrojů.

Lidské zdroje v oblasti ekonomické znamenají vytvoření pracovní síly. Sociologové již dlouhá léta kladou důraz na význam práce v lidském životě. Pracovní činnost umožňuje na základní rovině vytvářet podmínky důležité pro život jedince a společnosti. Samotný výkon práce nevykonává jednotlivec samostatně, nýbrž s koordinováním činností většího počtu lidí. Dá se tedy říci, že pracovní činnost má jak aspekt sociální, tak i ekonomický, který tvoří hlavní ukazatel v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti obyvatelstva.⁵

Lidé (muži a ženy) vykonávají různé druhy práce (profese), které jsou určitým odpovídajícím způsobem hodnoceny a finančně odměňovány. Každá práce vyžaduje určité dovednosti, množství vynaloženého úsilí, zodpovědnosti a spolehlivosti, za kterých by měla daná pracovní činnost být vykonávána.

Problematika gender se v politice zaměstnanosti zaměřuje především na rozdílné ekonomické a pracovní zkušenosti žen a mužů, na rozdílné hodnoty a odměny, které bývají připisovány jejich pracovní činnosti. *Muži a ženy vždy*

⁴ Srov. VĚTŠINOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (ed) *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. (Sborník studií, který vznikl na základě semináře "Společnost, ženy a muži z aspektu gender", který Nadace OSF Praha pořádala.).

⁵ Srov. OAKLEYOVÁ, M. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha, Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6. Str.266.

pracovali, ale typy pracovních možností jim dostupných a odměna, kterou za svoji práci dostávali, tradičně závisela spíše na kulturně předepsaných a utužovaných představách „ženské“ a „mužské“ práce než na jejich talentu.⁶

Každý člověk stojí vždy před základní etickou volbou či otázkou, kterou již Erik Fromm výstižně vyjádřil v titulu své knihy *Mít nebo být* v roce 1976. Zde říká: „.....drastické ekonomické a společenské změny mohou napomoci rozlišování dvou existenčních způsobů: vlastnění a bytí, které určují rozdíly mezi charaktery jednotlivců i mezi různými typy společenského charakteru....“⁷ V každodenním životě člověka se tyto dvě základní tendence vzájemně prolínají a zároveň ovlivňují genderové postavení mužů a žen ve společnosti, v rodině i pracovním životě. Zjednodušeně se dá říci, že se jedná o náš vnitřní pocit osobního prožívání sebe sama, o vlastní mínění – kdo jsem, kam patřím, jak sám sebe vidím vůči okolnímu světu.⁸

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti a její důsledky

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velice negativní jev společnosti, který bývá projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností a tedy i pracovních míst. Velice úzce je propojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se nepřizpůsobuje technologickým změnám. Vzniklé sociální důsledky jsou spojené s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a vlivem na společenský život.⁹

Za nezaměstnané jsou považováni z pravidla ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni na úřadech práce.

Nezaměstnanost lze považovat za výraz toho:

- jak je organizováno a řízeno zaměstnání lidí v daném státě,

⁶ OAKLEYOVÁ M., *Pohlaví, gender a společnost*. Praha, Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6. Str.266.

⁷ FROMM, E. *Mít nebo být*. Praha: Naše vojsko 1992. ISBN 80-7299-036-5. Str. 20.

⁸ Srov. ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str.33.

⁹ Srov. ŠVARCOVÁ J., *Ekonomie – stručný přehled 2008/2009*. Praha, Ceed, 2008. ISBN 978-80-903-4337-5.

- odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovlivňován lidský faktor,
- jako důsledek určitých schopností, dispozic, postojů mužů a žen v pracovním procesu.¹⁰

Základní rozdělení nezaměstnanosti (pět základních typů):

- *frikční* (tento typ nezaměstnanosti má přechodný charakter a je považován za dobrovolnou),
- *strukturální* (spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách; v dnešní době vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky),
- *ekonomická* (souvisí s ekonomickým cyklem, vzniká je-li celková poptávka po práci nízká),
- *dobrovolná* (hovoříme o ní tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat a nebo nechce pracovat vůbec – upřednostňuje volný čas, žije z podpory, úspor či přivýdělku z nelegální pracovní činnosti),
- *nedobrovolná* (poptávka po práci je nižší než celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně zaměstnána).

Nezaměstnanost je složitým dějem a nelze ji hodnotit pouze globálně. Jde zde především o sledovanost ukazatelů v členění podle pohlaví. *Zejména to platí pro demografickou statistiku, která zjišťuje odlišnosti vázané spíše na fyzicko-biologické rozdíly populace, vymezené kategorií pohlaví.*¹¹ Rozdíly mezi oběma pohlavími jsou charakteru biologického a sociálního, kdežto gender se vztahuje k sociálním rozdílům, vztahům mezi ženami a muži, které jsou

¹⁰ Srov. ŠVARCOVÁ J., *Ekonomie – stručný přehled 2008/2009*. Praha, Ceed, 2008. ISBN 978-80-903-4337-5. Str. 27-36.

¹¹ MPSV, ČSÚ: *Ženy & muži v datech*. Praha: MPSV, 2005. ISBN 80-250-1092-9. Str. 42-66, kapitola 4: Práce a mzdy.

získané, měnitelné v časovém úseku a liší se především uvnitř jednotlivých kultur společnosti i mezi nimi.

Ženy na trhu práce musejí oproti mužům čelit jednomu nebezpečí navíc: jejich šance při vstupu na trh práce i během celé pracovní dráhy ohrožují předsudky o genderové dělbě rolí.¹² Někdo si může myslet, že krása a příjemný vzhled mohou být považovány za základ úspěchu. Největším předpokladem, na který je u žen kladen důraz, je pracovitost, spolehlivost a solidnost, u mužů se preferuje faktor vzdělání a inteligence. Řídící schopnosti a podnikavost je častěji připisována mužům než-li ženám.

Pracovní trh je silně vertikálně a horizontálně segregován. Vertikální segregace znamená výraznou koncentraci mužů na vyšších pozicích a na rozhodovacích úrovních, a to včetně odvětví s převahou ženské pracovní síly. Muži tvoří podle statistik všech zaměstnavatelů skupinu s nejvyšším finančním ohodnocením. Horizontální segregace spočívá v koncentraci žen v odvětvích s nejnižšími platy¹³. Trh práce je tedy rozdělen na mužské a ženské profese. Vidíme tedy, že pracovní segregace podle pohlaví zůstává důležitým atributem na trhu práce. Tento znak je patrný ve většině částí světa, a to i přesto, že bylo dosaženo významných úspěchů v politice zaměstnanosti zaměřené na genderovou rovnost.

1.1.1 Podniková segregace na základě pohlaví

Podniková segregace na základě pohlaví označuje situaci, kdy ženy a muži vykonávají v jednotlivých zaměstnáních či společnostech stejnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti je jejich pracovní náplň zcela odlišná. Práce žen bývá hůře placená a má menší prestiž.¹⁴

¹² VALDROVÁ, J. *Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3. Str.71-72.

¹³ VALDROVÁ, J. *Gender a společnost (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3. Str. 136.

¹⁴ OAKLEYOVÁ, M. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6. Str.280.

Pracovní síla, která je popisována dle určitých kritérií v Mezinárodní organizaci práce (ILO) zahrnuje všechny osoby (muže a ženy) 15-ti leté a starší, které jsou v pracovním poměru či nezaměstnané.

Postavení obou pohlaví v zaměstnání je klasifikováno podle standardů ICSE-CZ, která je plně slučitelná s mezinárodní klasifikací ICSE-93.

Míra ekonomické aktivity je konstruována podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurostatu, tj. jako podíl celkové pracovní síly na počtu osob ve věku 15-ti a více let.¹⁵

Zaměstnání, pracovní profese je pro život člověka velice důležitá, rozvíjí jeho potenciál, uspokojuje potřeby a vytváří hodnotové orientace variabilně proměnné během života každého z nás.

¹⁵ MPSV, ČSÚ: *A léta běží*. Praha: ČSÚ, 2006. ISBN 978-80-250-1418-9. Str. 60.

2. Genderová rovnost na trhu práce

Genderová rovnost je charakterizována jako vyrovnané zastoupení, kompetence a prosazování obou pohlaví ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Cílem genderové rovnosti je podpora plné účasti žen a mužů na společenském dění.

Po dlouhá desetiletí bylo postavení mužů a žen v Evropě definováno jako stav, kdy jsou dívkám a chlapcům, ženám a mužům garantována (*de iure*) rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti. Lze tedy konstatovat, že rovnost *de iure* (formální rovnost) nevede automaticky k rovnosti *de facto* (faktické rovnosti).

Často je velice důležité si uvědomit, že životní podmínky mužů a žen se v pohledu na život velice liší. Hlavní problémy nespočívají pouze v existenci rozdílů mezi pohlavím, ale i ve faktu, že by tyto rozdíly neměli mít negativní dopad na životní úroveň a styl obou pohlaví (diskriminaci). Snahou je přispívat k vyrovnané dělbě moci v ekonomické, společenské i politické oblasti.¹⁶

V souvislosti s genderovou rovností existují dva aspekty:

- *sociální konstrukce sociálního rodu (v angl. gender)*
- *vztah mezi oběma pohlavími (v angl. sex).*¹⁷

Genderová rovnost je určována představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti i na trhu práce (politice zaměstnanosti). Lidé – jednotlivci vytvářejí určité genderové postavení a pravidla prostřednictvím svých činností. *Stále více se posiluje společenské povědomí, že k genderu je nutné přihlížet též na politické a institucionální úrovni.*¹⁸

¹⁶ Srov. MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 14-16.

¹⁷ MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 15.

¹⁸ UNIFEM, 1995: 7. Závěr z konference na téma „Rovnost a demokracie: Utopie anebo ambiciózní úkol“, Rada Evropy, 1995. Závěrečná zpráva Skupiny specialistů pro rovnost a demokracii, Rada Evropy, 1996.

Genderová rovnost není pouze sociálně konstruovanou definicí žen a mužů, je též sociálně konstruovanou definicí vztahu mezi pohlavími. Muži a jejich úkoly, role, funkce a jimi vytvářené hodnoty spojované se ženami. Ve stále větší míře je všeobecně uznáváno, že společnost je charakterizována prostřednictvím mužského pohledu: mužská norma je považována za celospolečenskou, což se projevuje v politice a veřejných strukturách. Politika a struktury často neúmyslně reprodukují genderovou nerovnost.¹⁹

Významem genderové rovnosti je přijmout a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi ženami a muži, též i rozdílné úkoly, které obě pohlaví ve společnosti plní. Otázkou je, zda využívání moci, dovedností, talentu každého jedince (mužů i žen), přispívá vytváření „zdravé“ společnosti, řešení problémů a plánování budoucnosti. Rozvoj států, kontinentů záleží na využití všech lidských zdrojů a uspokojování různorodých potřeb, na kterých by se vzájemně měla podílet obě pohlaví (muži i ženy) v plné míře.²⁰

Aspekty rovnosti:

- lidská práva,
- demokracie,
- ekonomická nezávislost,
- vzdělání.

Cílem genderové rovnosti je uznání a uspokojování práv žen jakožto lidských práv – respektování a poskytování ochrany a podpory práv náležejícím jak ženám, tak mužům. Předpoklad, že dojde k uskutečnění vytyčených cílů

¹⁹ Definice genderu podle Scottové v sobě propojuje gender a moc, neboť říká, že „gender je primárním způsobem projevení mocenských vztahů“. Podle Scottové je gender zahrnut již v samotném pojetí a konstrukci moci, protože zmínky o genderu do jisté míry udávají rozsah moci, to znamená odlišnou kontrolu na materiálními a symbolickými zdroji anebo přístup k nim. (Scottová, 1986: 1067).

MPSV: Gender mainstreaming. 2002. ISBN 80-86552-35-7.

²⁰ Srov: Dokumenty z mezinárodního semináře na téma „Podpora rovnosti: společný úkol mužů a žen“. Rada Evropy, 1997.

v genderové rovnosti v oblasti lidských práv, ekonomické nezávislosti souvisí především s odpovědností obou pohlaví za řešení této společné problematiky.

2.1 Jak prosadit rovné šance pro obě pohlaví ve veřejném životě

Prosazování rovného přístupu k ženám i mužům je v Evropě vnímáno jako problém i na západ, na východ od naší republiky. Nejvíce se to ovšem projevuje na trhu práce (v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti). Od devadesátých let se zvýšila nezaměstnanost v průměru o tři procenta u žen než u mužů. Statistiky ukazují, že více dlouhodobě nezaměstnaných je v řadách žen. V roce 2007 tvořily ženy 45,8 % dlouhodobě nezaměstnaných a to nejen v naší republice, ale i dalších členských zemích Evropské unie (Německo, Francie, Slovensko, Polsko, Řecko, Nizozemí,...).

Mezi další problém u nás i v zemích Evropské unie (EU) lze zařadit odměňování (finanční ohodnocení). Průměrná odměna za práci žen zaměstnaných na plný úvazek je v zemích EU o 27 % nižší než odměna mužů. Nejmenší rozdíl je ve spolkových zemích Německa. – 12 % a v ČR se uvádí podle nejnovějších statistik kolem 27 %.

Nad otázkami rovného přístupu v pracovním procesu mužů a žen živě diskutuje i česká veřejnost. Klíčovou roli zde hraje hlavně státní správa. V rámci projektu při vstupu České republiky do EU byl vytvořen projekt - „Rovné příležitosti pro ženy a muže – nesdílňná součást české politiky na cestě do EU“. Na tomto projektu spolupracovali i zahraniční odborníci ze sousedních zemí – Německa, Rakouska a Norska. Tento projekt České republiky je určen všem koho tato problematika zajímá, nebo s ní pracují, či pracovat budou.²¹

²¹ Srov. MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 26-29.

2.2 Skupiny žen s předpokládanou vyšší diskriminací na trhu práce

Na základě výzkumu veřejného mínění v roce 2008 o postavení žen na trhu práce, bylo zjištěno, že existují určité skupiny lidí (žen), které jsou podle respondentů více znevýhodňovány na pracovním trhu.

Následující tabulka by nám měla procentuálně přiblížit stav rizikových skupin dle veřejného mínění v ČR.

Tabulka č.1 – Znevýhodňované skupiny žen na trhu práce²²

| Skupiny, které jsou podle mínění dotazovaných nejvíce znevýhodňovány na trhu práce a podle pohlaví těch, kdo je vybrali jako znevýhodněné. | % žen | % mužů | celkem |
|--|-------|--------|--------|
| Ženy s dětmi v předškolním věku | 73 | 67 | 70 |
| Osoby s nízkým vzděláním | 63 | 66 | 64 |
| Ženy staršího věku | 67 | 61 | 64 |
| Ženy po mateřské dovolené | 64 | 54 | 59 |
| Zdravotně handicapované osoby | 53 | 57 | 55 |

(Výzkum veřej. mínění o postavení žen na trhu práce – <http://mpsv.cz/files/clanka/712/zprava.pdf>)

Na základě této tabulky lze vyvodit, které ženy podle české veřejnosti tvoří nejrizikovější skupinu při uplatňování se na trhu práce. Výsledky ukazují, že rizikovou skupinou jsou ženy s dětmi předškolním věku a ženy po mateřské dovolené. Často uváděným důvodem bývá absence v zaměstnání (z důvodu péče o nemocné dítě či jiného člena rodiny). O něco nižším procentuálním zařazením jsou ženy staršího věku a ženy před odchodem do starobního důchodu.

Zamyslí-li se nad touto problematikou docházím k závěru, že právě na ženy jsou kladeny vysoké nároky, které musí skloubit s rodinným a pracovním životem.

²² Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce – <http://mpsv.cz/files/clanka/712/zprava.pdf>

3. Prosazování strategie gender mainstreamingu²³

(Zkušenosti z německy mluvících zemí)

*Gender mainstreaming lze definovat jako soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů.*²⁴

Sociologický slovník vysvětluje tento pojem jako *uplatňování rovnosti z hlediska pohlaví (muže a ženy) ve společnosti.*²⁵

*Gender mainstreaming lze též vysvětlit jako systematickou integraci potřeb, priorit a pozic žen a mužů ve všech politických opatřeních s cílem prosazovat rovnost mezi muži a ženami, mobilizace veškerých všeobecných politik a opatření specificky s cílem dosáhnout rovnosti tím, že vlivy takových politik a opatření na situaci žen a mužů budou brány v úvahu při zavádění, monitorování a hodnocení už ve stádiu jejich uplatňování.*²⁶

Prosazování genderové rovnosti (gender mainstreamingu) je v mnoha zemích teprve v počáteční fázi. Často chybějí zkušenosti a přesné informace o zdařilých projektech ze zemí, které se snaží tuto problematiku řešit.

*V roce 1997 vyzval Evropský parlament členské státy Evropské unie, aby prosazovaly politiku gender mainstreaming na místní, regionální a národní úrovni. K prosazování rovných šancí obou pohlaví zavazuje státy EU článek 3 odst. 2 Amsterdamské smlouvy z roku 1999.*²⁷

Zdroji evropské finanční podpory pro ekonomický rozvoj a integraci pracovního trhu jsou tzv. strukturální fondy. Hlavními úkoly těchto fondů je

²³ Vybrané pasáže z německého originálu: Dr. B.Steigler: „Wie Gender in den Mainstream kommt“. Bonn, srpen 2000.

MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 97-121.

²⁴ KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci.* Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.18-21.

²⁵ JANDOUREK J., *Sociologický slovník.* 1. vyd. Praha, Portál, 2007. ISBN 80-7178-535-0.

²⁶ KŘÍŽOVÁ A., MAŘÍKOVÁ H., UHDE Z. (eds), *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice.* Sociologický ústav Akademie věd ČR, Praha, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.120.

²⁷ MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7.Str. 99-100.

snížení regionálních a sociálních rozdílů, vytváření rovných pracovních příležitostí pro obě pohlaví.

Směrnice 1260/1999

Článek 1

„...Při realizaci těchto cílů bude společenství přispívat k harmonickému, vyrovnanému a udržitelnému rozvoji ekonomických aktivit, k rozvoji zaměstnanosti a lidských zdrojů, k ochraně a zlepšování prostředí, k odstraňování nerovností a prosazování rovnosti mezi muži a ženami...“

Článek 2, odst.5

„...Komise a členské státy EU zajistí, aby byla činnost fondů v souladu s ostatními politickými činnostmi Společenství, a to především v oblasti zaměstnanosti, v otázkách rovnosti mezi muži a ženami, v sociální politice a odborném školení...“²⁸

3.1 Filozofický a sociologický pohled

Genderová rovnost (gender mainstreaming) spočívá v uplatňování perspektivy rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky a organizace práce, při realizaci a hodnocení těchto procesů.²⁹

Stávající normy a hodnotové žebříčky jsou kriticky přehodnocovány a opravovány z hlediska genderu. Rovnost pohlaví a rovnost příležitostí jsou ústřední politické cíle. Za zrovnoprávnění pohlaví zodpovídají společně ženy i muži a zároveň celá společnost, která by měla nabídnout stejné podmínky pro všechny.

Oblast sociologického řešení otázek vztahů žen a mužů souvisí s tzv. druhou vlnou feminismu, která se objevila na konci šedesátých let dvacátého

²⁸ ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, E.K. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha, ESF, 2003. Str.16-19.

²⁹ Srov. Barbara Stiegler 2000.

století. Na rozdíl od první vlny feminismu se orientovala nejen na zpřístupňování základních společenských práv a příležitostí žen, ale hlavní důraz kladla na otázku hlubších společenských přeměn.

Z praktického hlediska se dochází k závěrům, že formálně stejná možnost spolupodílet se na určitých oblastech společenského života nerovnosti mezi muži a ženami podstatně neřeší danou problematiku.

3.2 Muži a gender mainstreaming

Již od 70. let se snaží sociologové a politologové o odstranění všech forem diskriminace žen. Dochází k vzniku ženských a mužských studií. Německý představitel genderu Peter Döge upozorňuje na škodlivost nadřazování mužské racionality nad zdánlivě typicky ženskou emocionalitou. U mužů do popředí vstupují typicky mužské pocity dominance a soutěživosti, naopak je jim vytýkána nedostatečná tolerance u typicky ženských činností.

Integrace perspektivy rovnosti pohlaví do všech oblastí lidské činnosti, politických úrovní a organizací může podle P. Dögeho vytvořit rámec pro přestavbu pracovních struktur a prosazení původně ženských hodnot: souladu člověka s přírodou, nahrazení dominance spolupráci, harmonizace duševního a fyzického světa.³⁰

Každý občan na tomto světě má právo se spolupodílet na uplatňování rovných příležitostí obou pohlaví (muži i ženy) a to jednak na rovině osobní, rodinné i pracovní (zaměstnanecké).

3.2.1 Genderové rovnosti a jejich kompetence

Při prosazování politiky rovných příležitostí pro obě pohlaví se hlavní pozornost soustřeďuje na tyto oblasti:

³⁰ MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 103-104.

- Právo: hierarchie, rozhodování, opatření, nároky, přístup k odborným a vedoucím funkcím, harmonizace povolání a rodinného života aj.
- Normy a hodnoty: stereotypy rolí, dělení pracovních činností podle pohlaví.
- Zdroje: příjmy, čas, informace, technologie atd.
- Podíl žen a mužů: rozhodovací procesy, vytváření pracovních míst aj.

Genderová kompetence je schopnost rozeznat genderově relativní aspekty a umět je aplikovat v politice rovných příležitostí. K dosažení lze použít cílenou osvětu, besedy, diskuse a vzdělávání společnosti v rámci odborných, středních, vysokých škol, kde by již mladí lidé měli možnost vyjádřit se k dané problematice genderových rovností a příslušných kompetencí z toho plynoucích.³¹

Rovné zacházení by nemělo být srovnáváno se stejným zacházením, neboť chceme-li zajistit rovné šance pro obě pohlaví vyžaduje to specifický přístup v soukromém i pracovním životě.

Aspekty genderových kompetencí v oblasti nezaměstnanosti se projevují především ztrátou určitých sociálních výhod např.: vyskytují se problémy v zaměstnání, problémy s bydlením, ztrátou určitého postavení ve společnosti atd. V posledních dvaceti letech se tyto problémy řadí mezi největší, se kterými se naše generace potýká.³²

³¹ MPSV: Gender mainstreaming. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str.105.

³² Srov. ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str.38.

4. Oblast rovnoprávnosti obou pohlaví

V poslední době se více než jindy diskutuje o postavení žen ve společnosti, dále pak o problematice diskriminace na základě pohlaví (gender) na trhu práce.³³ Politika rovných příležitostí žen a mužů je úzce spjata s květnovým vstupem (2004) České republiky do Evropské unie a implementací evropských norem do našeho právního řádu.

Mezi nejdiskutovanější otázky v demokratické společnosti v oblasti gender (při prosazování rovných příležitostí mužů a žen) patří vzdělávání, zaměstnání, zdroje veřejných financí, zdroje veřejné moci bez rozdílu pohledu na pohlaví, rasu, sexuální orientaci, náboženské nebo politické smýšlení.³⁴

Pokud nedojde k naplnění rovných příležitostí obou pohlaví, objevuje se tzv. diskriminace, genderová nerovnost .

Diskriminace je rozlišování, omezování jedné skupiny občanů pro jejich pohlaví, rasu, národnost, náboženství či politickou příslušnost.

Důsledky diskriminace:

- Rozlišování, které poškozuje určitou skupinu lidí.
- Nerovnost jednoho člověka s druhým.
- Omezování, popírání práv určité skupiny lidí.

Rovnost občanů České republiky je zakotvena v Listině základních práv a svobod.

³³ Pozn. Lidská práva žen – práva žen a dívek jako nezcizitelná, integrální a nedělitelná součást všeobecných lidských práv, která rovněž zahrnují koncept rovných příležitostí mužů a žen.

³⁴ Srov. HAVELKOVÁ, H., „*Dimenze gender ve vztahu soukromé a veřejné sféry*“. Sociologický časopis, 1995, roč.31, č.1: 25-38.

Listina základních práv a svobod, článek 3, odstavec 1:

„Základní lidská práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“³⁵

Bohužel i v České republice se můžeme setkat s určitými prvky diskriminace, genderové nerovnosti. Týká se to především znevýhodňování žen vůči mužům v pracovním a rodinném životě. Typické formy diskriminace lze objevit v naší společnosti nejčastěji v oblastech:

- nerovného přístupu ke vzdělání,
- nerovného rozdělení práv a povinností v rodině,
- nerovného podílu účasti v politice,
- diskriminace před vstupem do zaměstnání – diskriminační inzeráty, přijímací řízení, atd.,
- diskriminace v zaměstnání – platová nerovnost, nerovné pracovní podmínky, sexuální obtěžování.

4.1 Platová diskriminace

Srovnáme-li průměrné platy mužů a žen, podle nichž ženy pobírají nižší mzdy než muži, neznamená, že jsou diskriminovány. Diskriminací rozumíme, když ženy pobírají nižší mzdu za stejnou, dobře odvedenou práci než muži, ačkoliv mají stejnou produktivitu.

Ženy obecně jsou zaměstnávány na jiných pracovních místech než muži, mají jinou kvalifikaci a liší se v dosaženém stupni vzdělání. Nižší platový nárůst je způsoben především přerušением kariéry většiny z nich mateřskou dovolenou, péčí o dítě či jiného člena rodiny. Na ženu je kladena větší zodpovědnost co se

³⁵ Listina základních práv a svobod (úst. z. č. 2/1993 Sb.)

týče rodiny a domácnosti (v domácnosti tráví více času než muži). Většinou se to také promítá v počtu odpracovaných a přesčasových hodin.³⁶

Statistiky nemohou zachytit všechny strategie, jimiž se ženy pokoušejí tuto situaci řešit – prodloužením rodičovské dovolené, zůstat jako žena v domácnosti či se živit prací „načerno“.

U mužů roste finanční ohodnocení a prestiž profesního zařazení nejvíce v období života mezi rokem 35-39, dále pak následuje nepatrný pokles a opětovné zvýšení ohodnocení se objevuje v období mezi roky 60-64. Kolem 40. roku života se často muži prosazují do vedoucích pozic v odvětví s vyššími mzdami, ve věku 60-64 zůstávají na trhu práce jedinci s vyšší kvalifikací odkládající odchod do starobního důchodu, po 65. roce věku mzdy výrazně klesají.

U platového ohodnocení žen je zaznamenán ještě jeden výkyv navíc. Ve věku 25-29 dosahuje průměrná mzda žen cca. 17.373,- Kč, ale v následující skupině dochází k poklesu řádově několik set korun v průměru hrubého platu. Finanční ohodnocení kulminuje ve věkové skupině 40-44, nicméně na nejvyšší mediánové mzdy dosáhnou ženy ve věku 60-64 let. Tento platový vývoj u žen je ovlivněn především mateřstvím, návratem na trh práce a prodloužené ekonomické aktivity žen s vyššími příjmy.³⁷

Tabulka č.2 - Rozdělení skupin žen a mužů podle výše příjmů (v %):³⁸

| Úroveň příjmům (%) | Ženy | Muži |
|--------------------|------|------|
| nízký | 26 | 9 |
| nižší průměr | 24 | 19 |
| vyšší průměr | 17 | 22 |
| vysoký | 10 | 22 |

(Pramen: Evropská nadace pro zlepšení životních podmínek a pracovních podmínek)

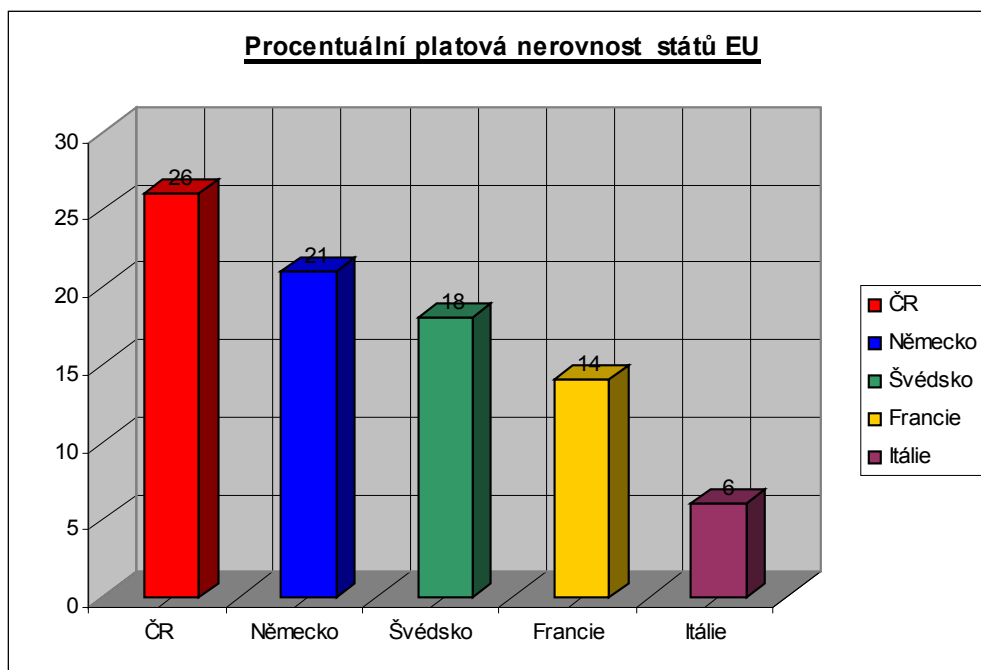
³⁶ Srov. Sborník, Občanský institut – Konrád Adenauer Stiftung, *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha: Občanský institut, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5. Str.30.

³⁷ Srov. ČSÚ *A léta běží 2006*. Praha: ČSÚ, prosinec 2006. ISBN 978-80-250-1418-9. Str. 62, kapitola 4: Práce a mzdy.

³⁷³⁸ Zdroj: Pracovní podmínka v zemích EU - <http://eures.europa.eu>.

³⁸(Evropská nadace pro zlepšení životních podmínek a pracovních podmínek)

Graf č.1 - Platová nerovnost v členských státech EU³⁹



Platová nerovnost je jednou z nejdiskutovanějších nerovností mezi muži a ženami. Ze statistického průzkumu vyplývá, že v porovnání s muži mají ženy o 30% menší mzdu za stejně dobře odvedenou práci. Ačkoliv je tato otázka stále diskutovanější, je pravdou, že za posledních několik let došlo jen k nepatrnému posunu. Lze říci, že ženy vydělávají na stejných pozicích méně peněz nežli muži, anebo se ženy nedostávají na lépe placené pozice.

Dle zákoníku práce v ČR je zakázáno dávat za vykonání stejné práce různé platové ohodnocení.

Zákon o mzdě, 1/1991 Sb., § 4a, odstavec 1:

„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo

³⁹ Zdroj: Pracovní podmínka v zemích EU - <http://eures.europa.eu>.

srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. ⁴⁰

Tabulka č.3 - Průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR (v Kč)⁴¹

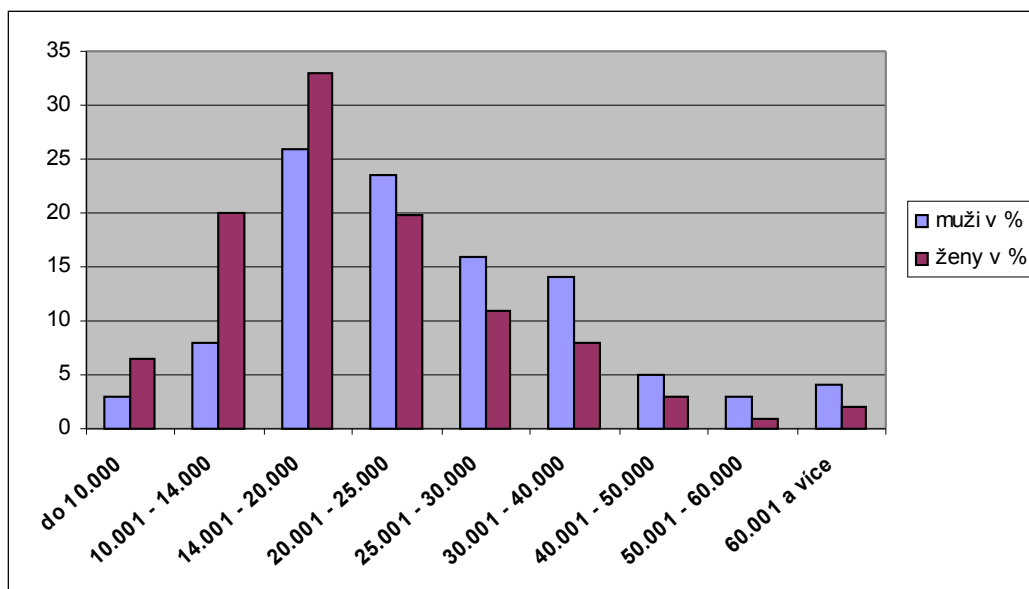
| Oblast zaměstnání | 2007 | | 2008 | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | muži | ženy | muži | ženy |
| zemědělství | 15 773,00 | 14 565,00 | 17 256,00 | 15 786,00 |
| průmysl | 20 285,00 | 18 754,00 | 22 654,00 | 20 845,00 |
| stavebnictví | 18 781,00 | 16 954,00 | 19 845,00 | 18 679,00 |
| obchod | 19 365,00 | 18 265,00 | 20 568,00 | 19 378,00 |
| finanční zprostředkování | 41 030,00 | 38 546,00 | 43 260,00 | 40 231,00 |
| školství | 19 374,00 | 19 374,00 | 20 654,00 | 20 654,00 |
| zdravotnictví | 19 104,00 | 17 895,00 | 21 109,00 | 19 263,00 |

(Zdroj: Pracovní podmínka v zemích EU - <http://eures.europa.eu>.)

⁴⁰ Zákon o mzdě, 1/1991 Sb., §4a, odstavec 1.

⁴¹ Zdroj: Pracovní podmínky v zemích EU - <http://eures.europa.eu>.

Graf č. 2 - Zaměstnanci podle mzdových pásem v ČR 2008⁴²



(Zdroj: Pracovní podmínky v ČR)

Tabulka č.4 - Průměrné měsíční mzdy v SRN (v EUR) za rok 2008⁴³

| Jahr - rok | West - západ | | Ost - východ | |
|-------------------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | 2008 | | 2008 | |
| Beruf - povolání | Mann/muž | Frau/žena | Mann/muž | Frau/žena |
| Abteilungssekretär/in- tajemník | 2 437,00 | 2 437,00 | 1 983,00 | 1 983,00 |
| Altenpfleger/in-pečovatelka | 1 920,00 | 1 810,00 | 1 371,00 | 1 292,00 |
| Architekt/in-architekt | 3 029,00 | 2 597,00 | 2 762,00 | 2 368,00 |
| Arzt/Ärztin-lékař/ka | 3 850,00 | 3 277,00 | 3 317,00 | 2 824,00 |
| Bankkaufmann/-frau-bankovní úředník | 2 630,00 | 2 353,00 | 2 386,00 | 2 134,00 |
| Bauingenier/in-stavební inženýr | 3 390,00 | 3 033,00 | 2 689,00 | 2 406,00 |
| Bürokaufmann/-frau-obchodník | 2 246,00 | 1 974,00 | 1 781,00 | 1 565,00 |
| Busfahrer/in-řidič | 1 908,00 | 1 654,00 | 1 449,00 | 1 256,00 |

⁴² Zdroj: Pracovní podmínky v ČR - <http://portal.mpvs.cz/eures>.

⁴³ Zdroj: Bild-Bundesausbage, Dezember 2008.

| | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|
| Disponent/in-disoient | 2 480,00 | 2 158,00 | 2 053,00 | 1 787,00 |
| Einkäufer/in-prodavač/ka | 2 494,00 | 2 385,00 | 1 955,00 | 1 869,00 |
| Elektromechaniker/in- elektromechanik | 2 264,00 | 2 064,00 | 1 691,00 | 1 542,00 |
| Filialleiter/in (z. B. Supermarkt) | 1 858,00 | 1 518,00 | 1 714,00 | 1 400,00 |
| Friseur/in-kadeřnice | 1 407,00 | 1 407,00 | 915,00 | 915,00 |
| Industriemechaniker- mechanik v průmyslové výrobě | 2 276,00 | 2 054,00 | 1 676,00 | 1 513,00 |
| Jurist/in-právnick | 4 033,00 | 3 662,00 | 3 739,00 | 3 395,00 |
| Kellner/in- servírka | 1 547,00 | 1 498,00 | 1 346,00 | 1 303,00 |
| Koch/Köchin-kuchař | 1 583,00 | 1 604,00 | 1 154,00 | 1 170,00 |
| Lehrer/in-učitel | 3 343,00 | 3 024,00 | 2 744,00 | 2 482,00 |
| Programmierer/in-programátor | 3 292,00 | 3 025,00 | 3 025,00 | 2 780,00 |
| Psychologe/in-psycholog | 3 123,00 | 2 851,00 | 2 666,00 | 2 433,00 |
| Sozialarbeiter/in- soc.pracovnice | 2 634,00 | 2 398,00 | 2 149,00 | 1 956,00 |
| Technische/r, Zeichner/in- truhlář | 2 301,00 | 2 146,00 | 1 751,00 | 1 633,00 |
| Verkäferr/in-prodavač/ka | 1 995,00 | 1 627,00 | 1 623,00 | 1 324,00 |
| Wirtschaftl. Mitarbeiter/in-rolník | 3 270,00 | 2 919,00 | 3 143,00 | 2 805,00 |

(Zdroj: Bild-Bundesausbage, Dezember 2008.)

V Evropské unii v průměru ženy pobírají 84 % příjmu mužů. Porovnáme-li údaje o výši příjmů z tabulek č.3 a č.4 v České republice a Německé spolkové republice, uvidíme značné rozdíly nejen mezi těmito dvěma členskými státy EU, ale i v porovnání platové nerovnosti z pohledu gender. Muži a ženy, dle uváděných statistik z roku 2008, mají různé mzdové ohodnocení za stejnou pracovní činnost, funkci.

Hlavní faktory, které způsobují tyto rozdíly ve mzdovém ohodnocení, jsou:

- věk,
- počet dětí a situace v rodině,
- dosažené vzdělání,
- přerušování pracovního poměru,
- uzavření pracovní smlouvy,
- odvětví, ve kterém je osoba zaměstnána,
- velikost organizace a zastoupení obou pohlaví.

Důležité je podotknout, že rozlišnost se též odvíjí podle toho, zda se jedná o zaměstnání ve státním či soukromém sektoru. V soukromém sektoru pracuje větší počet mužů než žen. Státní sektor lze rozdělit na dvě části a odlišit dle oblastí, ve kterých jsou ve větší části zaměstnány ženy a muži. Zaměstnanost žen je soustředěna do oblastí – školství, zdravotnictví a cestovního ruchu. Zaměstnanost mužů je především v oblastech stavebního, strojínského a dopravního průmyslu, v zemědělství, ve finančních službách a veřejné správě. Většina mužů je také tradičně zaměstnána u armády a policie.⁴⁴

4.2 Diskriminace v zaměstnání

V již předchozím odstavci jsem zmínila platovou diskriminaci, která velice úzce souvisí s diskriminací v zaměstnání – na pracovišti. Kromě rozdílného finančního ohodnocení se musíme zaměřit i na rozdělení pracovních pozic, podmínek nabízejících se mužům i ženám ze strany zaměstnavatelů.

Máme-li na mysli pracovní podmínky, je tím myšlena pracovní doba, práce přesčas, pracovní pohotovost, určování a poskytování dovolené, možnost vzdělávání, rekvalifikace, bezpečnost práce, právo na informace atd.

⁴⁴ Srov. <http://zenskaprava.ecn.cz/> - BALÁŽOVÁ I. *Úděl ženy na trhu práce*. Ročník semináře 2004.

Zákoník práce, 65/1965 Sb., §1, odstavec 3:

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebojného postupu v zaměstnání.“

Často se můžeme setkat s rozdílným názorem vedoucích pracovníků i pracovníků na kvalifikační postup žen v zaměstnání. Nejčastěji je to připisováno nedůvěře k ženám, co se týče jejich pracovních výkonů a zodpovědnosti k zadané práci.

Na následujících tabulkách lze dobře vidět rozdíly zařazení mužů a žen do určitých pracovních funkcí, tříd, pozic v zaměstnání.

Tabulka č.5 - Zaměstnaní (muži a ženy) podle vykonávané činnosti v ČR:

| Druh vykonávané činnosti | Ženy (v tis.) | Muži (v tis.) |
|--|----------------------|----------------------|
| 1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci | 81,1 | 210,7 |
| 2 Vědečtí a odborní pracovníci | 255,9 | 243,2 |
| 3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci | 510,0 | 463,6 |
| 4 Nižší administrativní pracovníci | 300,1 | 73,1 |
| 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu | 371,7 | 206,1 |
| 6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | 32,6 | 49,0 |
| 7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé | 112,8 | 792,2 |
| 8 Obsluha strojů a řízení | 166,7 | 464,3 |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 210,8 | 137,5 |
| 10 Příslušníci armády | 1,2 | 21,5 |

(viz.: <http://portal.mpsv.cz/eures>)

Tabulka č.6 - Zaměstnaní (muži a ženy) podle vykonávané činnosti v SRN:

| Druh vykonávané činnosti | Ženy (v tis.) | Muži (v tis.) |
|--|---------------|---------------|
| 1 Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci | 112,5 | 387,2 |
| 2 Vědečtí a odborní pracovníci | 367,6 | 378,2 |
| 3 Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci | 824,1 | 954,1 |
| 4 Nižší administrativní pracovníci | 480,0 | 468,4 |
| 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu | 385,8 | 421,2 |
| 6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | 68,7 | 79,4 |
| 7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé | 132,7 | 851,0 |
| 8 Obsluha strojů a řízení | 325,4 | 723,1 |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 315,2 | 325,3 |
| 10 Příslušníci armády | 18,5 | 26,6 |

(viz.: <http://eures.europa.eu>)

Sociální status žen je významnou měrou definován jejich participací (účastí, podílem) na trhu práce. V západních zemích je trh práce vymezen monetárním systémem.⁴⁵ Placené zaměstnání tedy představuje hlavní ukazatel sociálního postavení. Z aktivit uznávaných společnostmi jsou vyloučeny pracovní činnosti obstarávající život v rodině, výchova dětí či péče o staré, handicapované osoby – tj. aktivity, které jsou ve většině případů zastávány ženami.

Počet žen v určité profesi bývá označován jako faktor, který ovlivňuje sociální status, prestiž profese a finanční ohodnocení na trhu práce. Vzhledem k tomu, že ženy bývají často podceňovány, dochází ke snižování hodnoty práce, která je velice často nazývána „ženská práce“, má za následek strukturální znevýhodňování žen ve společnosti.

V České republice bývají ženy často vytlačovány na sekundární trh práce. *Sekundární trh práce se vyznačuje méně výhodnými pracovními podmínkami, nižšími možnostmi odborného a kariérového růstu, nižší prestiží profese a nižším platovým ohodnocením.*⁴⁶ Z hlediska globálních změn sice roste zaměstnanost žen, ale jedná se především o místa hůře placená či místa v neformálním sektoru.

⁴⁵ Co se odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení. (M.Čermáková)

⁴⁶ KRÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.18-19.

4.2.1 Diskriminační znaky inzerátů na volné pracovní místo

Inzeráty, které se velice často objevují v novinách či nástěnkách nesou řadu diskriminačních prvků jako je např. rozdělení nabídky volných pracovních míst určené pro ženy a míst určené pro muže, vyžadované požadavky týkajících se věku, pohlaví nebo rodinného stavu budoucího zaměstnance. Za tyto inzeráty mohou úřady práce vyžadovat uložení finančního postihu.

Novela zákoníku práce objasňuje povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o opatřeních přijatých k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace. Tato opatření by se měla objevovat i v pracovních řádech a vnitropodnikových předpisech.

5. Teorie mužských a ženských rolí na trhu práce

Ze sociologického pohledu se genderové role odkazují na očekávaný předem určený způsob jednání, chování související se společensky uznávanými normami a předpisy, které se odvíjejí od určitého sociálního statusu. Společenské role tudíž souvisejí z lidským jednáním. Jsou předávány a zachovávány procesem socializace. Z pohledu genderových studií jsou ženské a mužské role konstruovány společností a jsou vnímány jako neměnné a přirozené charakteristiky mužů a žen, ačkoliv jsou historicky a kulturně specifickým společenským produktem.⁴⁷

Za hlavního představitele teorie mužských a ženských rolí je považován Talcott Parsons. Zabýval se nejen studiem rodiny, ale i začleněním členů rodiny do industriální společnosti. Pojem role charakterizoval především jako společenské očekávání vůči chování mužů a žen v dané společnosti, čili k normám definující mužskou (maskulinitu) a ženskou (feminitu) osobnost. Za úkol socializace považoval především ztotožnění se s mužskou a ženskou rolí každého jednotlivce.

V souvislosti se začleněním obou pohlaví do společenských, pracovních vztahů zavedl dichotomii instrumentálního a expresivního vedení (instrumental/ expressive leadership). Instrumentalita je spojována především s vedením v oblasti pracovní a ekonomické, kdežto expresivita souvisí s rodinným životem.

Industriální společnost je orientována na základní hodnoty, podle kterých je potřebné zajistit rovné podmínky pro rozvoj a uplatnění daných schopností. Z toho lze vyvodit, že ženy se mají plně realizovat i v oblasti pracovní.⁴⁸ Což znamená mít odvahu prosazovat se na vyšších pozicích, nebát se projevit svoje schopnosti a vzdělání v jakékoliv oblasti pracovního zařazení. Stát se

⁴⁷ Srov. KRÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.125.

⁴⁸ Srov. KRÍŽOVÁ, A., PAVLICA K. *Management generových vztahů*. Praha: Management Press 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.18-25.

plnohodnotným partnerem kolegů – mužů, najít uplatnění v soukromé i veřejné profesní sféře.

Základním východiskem každé společnosti je hodnotová orientace obou pohlaví, která formuje myšlení a jednání všech příslušníků (mužů a žen) daného státu. Dává nezaměnitelný ráz její kultuře, vytváří myšlenkový model a nejobecnější rámec její identity. Sdílené hodnoty utváří charakter celé společnosti, určují vztahy mezi lidmi (muži a ženami) i vztahy k širšímu okolí, na jejichž základě vytváří specifika a obecnou identitu všech kultur a celých civilizací.⁴⁹

Úkolem filozofické etiky v oblasti genderových rolí je kritické osvětlení předpokladů, upřesnění a eventuální korigování těchto genderových procesů ve vývoji naší moderní společnosti.⁵⁰

5.1 Pojem gender v oblasti zaměstnanosti

Pojem gender vyjadřuje sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené, mohou se měnit v čase a promítat různě v rámci jednotlivých kultur daného státu.

Většina autorů zabývajících se tematikou uplatnění mužů a žen na trhu práce, vycházejí z kritiky kapitalismu. V některých případech se nechávali též inspirovat marxismem. Sociologové vnímají především skutečnosti, že v kapitalistické společnosti je žena spojována s neplacenou produktivní prací, zatímco muži s placenou produktivní prací. Mužská práce je tedy vnímána jako prostředek k tvorbě materiálních, funkčních hodnot, finančních zisků a je ceněna více než-li práce ženská.

⁴⁹ Srov. ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str. 40.

⁵⁰ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-698-1. Str. 17.

Základních pět okruhů (dle Michel Barrett), v nichž by měla být zastoupena obě pohlaví:

- *organizace a ekonomické zajištění domácích činností,*
- *system výrobních vztahů a rozdělení práce,*
- *podíl a účast na politické moci,*
- *system vzdělávání,*
- *kulturní a společenské procesy.*⁵¹

5.2 Management genderových vztahů v organizaci

V šedesátých letech dvacátého století byl management chápán jako technická disciplína související s matematikou, statistikou a přírodními vědami. Jednou z relativně nových oblastí manažerského poznání a vzdělávání osmdesátých let představuje též management diversity, nebo-li oblast zabývající se vedením a řízením pracovníků s různou sociálně kulturní identitou.

Cílem této disciplíny je odstranění nerovného postavení mužů a žen v organizaci, včetně objasnění smyslu a prospěšnosti.

Řešení problémů souvisejících s genderovými vztahy je pro organizaci velice důležitá a to z minimálně ze tří důvodů:

1. *týká se skutečnosti, že širší a aktivnější zapojení žen do firemního života znamená efektivnější využívání lidských zdrojů,*
2. *ignorování nerovností a diskriminace je z hlediska dlouhodobého nežádoucí, protože v zaměstnání vytváří napětí a pocity nespokojenosti,*
3. *politický důvod, protože souvisí se vstupem České republiky do Evropské unie.*⁵²

⁵¹ KRÍŽOVÁ A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.18-21.

⁵² KRÍŽOVÁ A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.22-25.

Uplatňování politiky rovného postavení mužů a žen v organizaci je jedním z nejdůležitějších bodů při hodnocení organizace z pohledu EU. Podniky, které by tyto skutečnosti ignorovaly, nemohou počítat se ziskem zajímavých zakázek ani jiných výhod na trhu práce.⁵³

Cílem managementu genderových vztahů je vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v pracovních právních vztazích. Tento proces bude obnášet dlouhodobý vývoj, protože rovnost obou pohlaví by se měla postupně implementovat, ale také podporovat a udržovat. Snahou by mělo být i poznání a studium analýzy společenských i kulturních podmínek, ve kterých bychom se měli pokusit vztahy mužů a žen změnit.

Vedení a management organizace se podílejí na řízení a vyrovnávání genderových vztahů na základě procesů učení a vzdělávání. Důležitým krokem pro vytvoření správného genderového postavení žen a mužů je začlenění genderové perspektivy do programu manažerského vzdělávání.⁵⁴

5.2.1 Rovné příležitosti na trhu práce v České republice a Německé spolkové republice⁵⁵

V České republice a Německé spolkové republice dochází k zřetelným posunům ve vnímání politiky zaměstnanosti a rovného zacházení s veřejností (mužů a žen v dané společnosti). Podle výzkumů agentury TNS Faktum, většina dotazovaných lidí tvrdí, že práce v domácnosti by neměly být děleny. Obě pohlaví mají právo na stejný rozsah volného času pro své zájmy a koníčky (86 %), na spoluúčast na výchově dětí po rozvodu (81 %), na rovnoměrné zastoupení na vedoucích pozicích v zaměstnání a v rozhodovacích institucích (84 %).

V parlamentu v České republice (ČR) je počet žen zastoupen v 12,5 %; v poslanecké sněmovně 17 %. Německá spolková republika (SRN) je na tom

⁵³ Srov. BĚLECKÝ, M. *Rovnost mužů a žen II*. Praha: HR Forum, 2004, č. 4, str. 38-40.

⁵⁴ Srov. KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.18-21.

⁵⁵ Srov. <http://zenskaprava.ecn.cz/> - BALÁŽOVÁ I. *Úděl ženy na trhu práce*. Ročník semináře 2004.

Srov. ČERMÁKOVÁ M. *Postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický časopis 1997, roč. 31, č. 4: 389-404.

z pohledu zveřejněných statistických dat daleko lépe než ČR. V parlamentu počet žen přesahuje 35 % a v poslanecké sněmovně 28 %.

Průzkumy dokazují, že počet žen podnikatelek a špičkových manažerek rok od roku roste, přestože vzdělání a předsudky mají někdy daleko větší váhu než skutečné schopnosti jedince. Podle výsledků statistického úřadu je žen, které mají vlastní firmu u nás 26,5 % ze všech podnikajících osob, do evropského průměru tak zbývá necelé jedno procento. 10 % žen dokonce uvedlo, že podnikání je jejich koníčkem.

5.2.2 Dvojrole žen na trhu práce

Ženy jsou ve srovnání s muži ve velmi malém zastoupení na vyšších řídicích funkcích než-li muži. Ženy se více věnují práci v domácnosti a výchově dětí, kde získávají přirozenou praktickou řídicí průpravu. Co se týče partnerů, ti se soustřeďují na zajištění rodiny zvenčí a to především po stránce finanční.⁵⁶

Může se zdát, že právě proto toto rozdělení bránilo ženám, aby se prosadily v soutěži na trhu práce v hospodářské praxi. Má-li se rozhodnout o vyšším postavení v zaměstnání, vždy se uvažuje o přidělení této pozice nejprve muži než-li ženě. Na ženy, které dostaly možnost uplatnění v manažerských funkcích, byly na ně kladeny již od počátku větší nároky, a to proto, aby se vyrovnaly svým partnerům. Čili z toho plyne jedno pravidlo: „*Musíme být daleko lepší, abychom se vyrovnaly mužům!*“⁵⁷

Ženy všeobecně mají větší sociální orientaci, citlivost, toleranci a pochopení pro druhé lidi. Více se u nich projevují pečovatelské sklony, než aby tvrdě vymezovaly nějaké mantinely; chybějí jim tolik potřebné „ostré lokty“ jak se ve společnosti tolik propaguje.

⁵⁶ ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, K.E. *Průručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2003. Str. 13-15.

⁵⁷ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. *Gender, společnost, pracovní trh*. Praha: Sociologický časopis 1995, roč. 31, č. 1: 7-24.

Zvítězit nad předsudky, nad diskriminací, ale i samy nad sebou, svými obavami, nejistotou a nad tendencí se podceňovat, potřebují ženy mnoho sil, tento proces lze přirovnat „k běhu na dlouho trat“.⁵⁸

Za zakladatele teorie mužských a ženských rolí je považován Talcott Pardone (Charles, 2002), který se zabýval studiem rodiny začleněné do kontextu industriální společnosti. Podle jeho teorie jsou genderové role sociálním konstruktem předepisující chování, kterému se mají muži a ženy během života naučit.⁵⁹

Všechny lidské bytosti mají právo svobodně rozvíjet svoje schopnosti a využívat příležitostí bez jakéhokoliv omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoli překážky pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

V ekonomické teorii je spravedlnost z pohledu genderových rolí nejčastěji popisována ve dvojím smyslu – vertikální a horizontální spravedlnost.

Vertikální je definována jako spravedlivý přístup k jednotlivcům, kteří se nacházejí v různém společenském postavení. Princip vertikální spravedlnosti vyžaduje též, aby finanční hodnocení mužů i žen bylo pro obě pohlaví rovné, pouze s ohledem na vykonanou, dobře odvedenou práci bez ohledu na pohlaví.

Horizontální spravedlnost na základě genderu prezentuje rovný přístup k oběma pohlavím, nacházející se ve shodných podmínkách, bez ohledu na konkrétní ekonomické prostředí, jeho kvalitu. Horizontální spravedlnost je naplněna pouze tehdy, když dochází k její praktické realizaci ve společnosti.⁶⁰

Myšlenka o vytvoření spravedlivé společnosti je neustálou výzvou pro celý svět. Motivuje naše myšlení a nutí jej reagovat na celospolečenský vývoj v duchu etického hodnocení lidských aktivit. *Zahrnuje věčné hledání mravních principů a norem, které berou v potaz zájmy každého bez rozdílu, a se kterými by*

⁵⁸Srov. <http://zenskaprava.ecn.cz/> - BALÁŽOVÁ, I. *Úděl ženy na trhu práce*. Ročník semináře 2004.

⁵⁹ Srov. KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.18.

⁶⁰ Srov. ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str.56-57.

mohla souhlasit každá rozumně myslící bytost. Již Aristoteles označil člověka termínem zoon politikon a tvrdil, že touha po spravedlnosti je znakem lidství.⁶¹

5.2.3 Evropská unie a rovné příležitosti obou pohlaví (mužů a žen) v pracovním poměru

Evropské společenství neustále diskutuje na téma rovnosti mužů a žen. Zabývá se otázkami řešící účast obou pohlaví v politice, ekonomice a sociální oblasti. Hlavním cílem Evropského společenství je odstranění diskriminace žen na trhu práce.⁶²

Na Lucemburském summitu v roce 1997, na kterém byla zformována Evropská strategie zaměstnanosti, byl potvrzen vzrůstající význam žen na evropské trhu práce. Rovné příležitosti pro ženy a muže v oblasti zaměstnanosti byly prezentovány jako jeden ze čtyř pilířů této strategie. Zasedání Evropské rady v Lisabonu vytyčilo ambiciózní cíl dosažení míry zaměstnanosti žen v EU do roku 2010 na úroveň 60 %. Zasedání Evropské rady ve Stockholmu potom cíl upřesnilo v tom směru, že úroveň 57 % zaměstnanosti žen by mělo být dosaženo do roku 2005. Nyní se aktivita Evropských společenství v oblasti rovných příležitostí mužů a žen realizuje na základě Rámcové strategie pro rovné příležitosti žen a mužů (2001 – 2005).⁶³

Zároveň bylo vytyčeno pět základních cílů, které by měly přispět k rozvoji této strategie – rovnost obou pohlaví v ekonomické oblasti, stejné zastoupení v oblastech společenského života, rovné příležitosti v pracovní oblasti a soukromém životě.

⁶¹ ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str. 57.

⁶² ZUKAL, J. *Rovné příležitosti pro ženy a muže – důležitý cíl sociální politiky EU*. Veřejná Správa, 2003, č.17. Str. 24–25.

⁶³ <http://zenskaprava.ecn.cz/> - BALÁŽOVÁ I. *Úděl ženy na trhu práce*. Ročník semináře 2004.

Tabulka č.7 - Zaměstnanost žen a mužů v EU podle sektorů (v %)⁶⁴

| | Muži (%) | Ženy (%) | Celkem (%) |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| státní a veřejný sektor | 19 | 32 | 25 |
| soukromý sektor | 81 | 68 | 75 |

(Pramen: Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2003).

Z tabulky č.7 – Zaměstnanost žen a mužů v EU - je patrné, že ve státním a veřejném sektoru pracuje větší počet žen než mužů. Důvodem často bývá finanční ohodnocení. Na rozdíl od soukromého sektoru, kde převažuje mužská pracovní síla zaujímající vyšší pracovní postavení a daleko lépe finančně ohodnocené pozice s vyšší prestiží.

⁶⁴ Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2003

6. Situace na trhu práce v České republice (dle dat Českého statistického úřadu)

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a tím získala možnost spolupodílet se na využívání prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Evropský sociální fond (ESF) je jedním z nejstarších fondů, založený Římskou smlouvou v roce 1957.

Evropský sociální fond pomáhá ke zlepšení a realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním úkolem tohoto fondu je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního systému se zaměřením na začleňování osob a rovných příležitostí při realizaci na trhu práce a lidských zdrojů ve všech členských zemích Evropské unie (EU). Zaměřuje se také na zvyšování kvality a produktivity práce, na rozdíly v regionální a lokální zaměstnanosti daného státu.

Na období 2007-2013 byly vytvořeny plány Evropského sociálního fondu (na základě Lisabonské smlouvy), které se zabývají podporou a fungováním institucionální a administrativní činnosti ve veřejném a soukromém sektoru.⁶⁵

Hlavním globálním cílem je zvětšení zaměstnanosti lidí v České republice (ČR) na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie (EU). Tento cíl zajišťuje realizaci strategického plánu referenčního rámce 2007-2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“. Vytváří tak soulad s obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti v České republice.⁶⁶

Zaměstnanost v České republice (ČR) od poloviny 90. let průběžně klesá. Mírný meziroční nárůst byl zaznamenán v letech 1994–1996 a v roce 2002. V důsledku posílení ekonomiky nastal v roce 2004 obrat v trendu vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, přičemž dynamika nárůstu zaměstnanosti se

⁶⁵ Srov. LINKOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. *Myšlení hranic: Genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005. ISBN 80-7330-050-8. Str. 26-45.

⁶⁶ Srov. JAKUBKOVÁ, J. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag, 2006. ISBN 807263-322-8. Str. 18-27.

v průběhu roku zvyšovala a nezaměstnanost snižovala. Meziroční nárůst byl patrný až v následujícím roce 2005, kdy zaměstnanost vzrostla o 1,2 %. Celková zaměstnanost v České republice v roce 2008 dosáhla tak úrovně zaměstnanosti z příznivějších let jako např. byl rok 1999 a 2002 (viz tabulka č.8).⁶⁷ Zde jsou postupně zaznamenány roky (od 1998 do 2008), které uvádějí procentuální hodnotu zaměstnanosti mužů a žen v ČR.

Tabulka č.8 - Zaměstnanost v národním hospodářství

(Zdroj: ČSÚ – VŠPS)

| (tis. osob) | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| celkem | 4865,7 | 4764,1 | 4731,6 | 4727,7 | 4764,9 | 4733,2 | 4706,6 | 4764,0 | 4775,2 | 4771 | 4776,3 |
| Muži | 2756,9 | 2694,4 | 2675,7 | 2674,0 | 2700,4 | 2686,2 | 2663,1 | 2705,5 | 2718,1 | 2716,3 | 2717,5 |
| Podíl mužů v meziroč. růstu v % | 56,7 | 56,6 | 56,5 | 56,6 | 56,7 | 56,8 | 56,6 | 56,8 | 56,8 | 56,6 | 56,9 |
| Ženy | 2108,8 | 2069,7 | 2055,9 | 2053,7 | 2064,5 | 2047,0 | 2043,5 | 2058,5 | 2065,0 | 2061,0 | 2072,0 |
| Podíl žen v meziroč. růstu v % | 43,3 | 43,4 | 43,5 | 43,4 | 43,3 | 43,2 | 43,4 | 43,2 | 43,4 | 43,3 | 43,4 |

Vývoj zaměstnanosti mužů v České republice (ČR) odpovídá vývoji celkové zaměstnanosti. Přes její pokles viditelný zejména od roku 1998, je podíl zaměstnanosti mužů relativně stabilnější a pohybuje se na úrovni kolem cca 56,8 %.⁶⁸

Obdobný je i vývoj zaměstnanosti žen, kde úroveň zaměstnanosti je nižší než zaměstnanost mužů. V posledních čtyřech letech se podíl žen na celkové zaměstnanosti stabilizoval na úrovni cca 43,4 %.⁶⁹

I zde vidíme značné rozdíly v počtu zaměstnaných mužů a žen, které se odvíjejí od celkového postavení obou pohlaví v oblasti politiky zaměstnanosti. Tyto rozdíly se během posledních let značně zlepšují a snahou celé společnosti

⁶⁷ <http://www.csu.cz>; <http://www.portal.mpsv.cz/eures>

⁶⁸ Srov. MPSV ČR, *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha 2006.

⁶⁹ Srov. MPSV ČR, *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha 2006.

(ČR) je diskriminaci v této i jiných oblastech lidského konání omezit nebo ji úplně odstranit.

Svoji práci dokážeme dělat s láskou pouze tehdy, když se jí sami beze zbytku nevydáme, ale když v ní nacházíme životní náplň a uspokojení bez jakéhokoliv motivu, který by charakterizoval některé prvky diskriminačních postupů v oblasti genderové rovnosti mužů a žen. Každý z nás má právo dělat to, co ho naplňuje a vede stále k vyššímu dosahování a uspokojování svých cílů nejen v pracovní činnosti, ale i v soukromém a společenském životě.⁷⁰

6.1 Vývoj nezaměstnanosti

Na začátku 90.let byla míra nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni. V období změn jimiž Česká republika od roku 1990 do současnosti prochází, má za následek výraznější pokles nezaměstnanosti a to především od druhé poloviny devadesátých let. Ve srovnání České republiky s Evropskou unií „25“ je celková míra nezaměstnanosti podstatně nižší než v jiných členských státech.⁷¹

Míra nezaměstnanosti se v počátečním období restrukturalizace a privatizace české ekonomiky ustálila v rozmezí 3–4 % a následně, zejména od roku 1999 se neustále zvyšovala. Ke konci roku 2004 činila podle nové metodiky 9,5 %. Hospodářský růst, který je však do značné míry závislý na exportní výkonnosti se na poklesu nezaměstnanosti v roce 2005 výrazněji neprojevil, pokles nezaměstnanosti byl zatím pouze mírný (z průměrné hodnoty 9,2 % v roce 2004 na 9,0 % v roce 2005-2006), tj. nižší než nárůst zaměstnanosti. Od roku 2007, 2008 dochází k výraznému poklesu nezaměstnanosti – na celkový počet obyvatelstva - 10.446.157 v České republice v roce 2008 je míra nezaměstnanosti cca 4,3 % ve srovnání s NSR, kde celkový počet obyvatelstva je 83.029.536 a míra nezaměstnanosti tvoří 9,3 %, nelze říci, že by byla v České

⁷⁰ Srov. GRÜN, A. *Pracovat i žít. Napětí mezi profesním a osobním životem*. Karmelitánské nakladatelství Kostelní Vydří, 2006. ISBN 978-80-7195-039-4. Str.107.

⁷¹ Srov. ČSÚ *A léta běží 2006*. Praha: ČSÚ, prosinec 2006. ISBN 978-80-250-1418-9. Str. 40-62, kapitola 4: Práce a mzdy.

republice nějak výrazná nezaměstnanost pohledu evropských statistických ukazatelů.⁷²

Míra nezaměstnanosti mužů v roce 2008 dosáhla hodnoty 5,8 %, což je méně než v Evropské unii, kde míra nezaměstnanosti činí 7,9 %.

Míra nezaměstnanosti žen se ukazuje v porovnání s Evropskou unií o něco vyšší. I přes vysokou míru ekonomické aktivity žen, čelí české ženy dlouhodobému znevýhodnění a vyšší nezaměstnanosti.

Negativní roli hrají především předsudky týkající se věku, mateřství a rodinných povinností. U žen s malými dětmi, zvláště u absolventek, je obtížná reintegrace do pracovního trhu po rodičovské dovolené či po úspěšném absolvování školy, kde chybí odpovídající praxe v oboru. Moderní formy organizace práce (teleworking, homeworking, práce on-line, flexibilní pracovní doba apod.) se v České republice zatím v širší míře neprosazují.

Zákonná práva, jako je například možnost přivýdělků v rámci mateřské a rodičovské dovolené, bývají v praxi obtížně využitelná. Na základě těchto poznatků lze konstatovat, že hlavní problémy v této oblasti existují z důvodů absence:

- *nabídky finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti, zejména do tří let věku,*
- *podpory a motivace zaměstnavatelů umožňujících svým zaměstnankyním udržení kvalifikace formou jejich vzdělávání,*
- *zavedení moderních forem organizace práce např. práce z domova, využití pružné pracovní doby, částečný pracovní úvazek apod.⁷³*

⁷² Srov. MPSV ČR, *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha, 2006, (Zdroj: <http://www.csu.cz>).

⁷³ MPSV ČR, *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha 2006. Str. 18.

6.1.1 Nezaměstnanost týkající se osob znevýhodněných a dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci úřadu práce)

Z hlediska zaměstnanosti se stále více péče věnuje uchazečům při zprostředkování zaměstnání, kteří pro svůj věk, pohlaví, zdravotní stav, péči o dítě, jiného blízkého člena rodiny, nebo z jiných závažných důvodů tuto péči, pomoc potřebují.

Patří jsem zejména osoby se zdravotním postižením, absolventi škol, těhotné ženy, lidé pečující o osobu blízkou, osoby evidované na ÚP, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.⁷⁴

Otázka nezaměstnanosti je především spojována s lidmi, které lze řadit do skupin, které jsou společností uznávány jako skupiny znevýhodněné. Často ale dochází ke kumulaci těchto znevýhodnění, jako např. tělesně či jinak handicapovaní občané či mladiství s nízkým stupněm vzdělání. Podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání stále roste. Z celkového počtu registrovaných nezaměstnaných na ÚP představuje podíl žen více než 50 %.⁷⁵

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženy především ženy než muži. Hlavními příčinami, dle statistických dat, je nízké vzdělání nebo výše zmiňované kumulace znevýhodnění, které vyplývají z pozice žen.

Mezi základní problémy nezaměstnanosti žen patří:

- vysoký podíl uchazečů s nízkým stupněm vzdělání,
- kvalifikace uchazečů neodpovídá požadavkům na trhu práce,
- nízká mobilita pracovních sil.

Dlouhodobým uchazečem o zaměstnání se rozumí tedy osoba, která není v pracovním poměru nebo obdobném pracovním vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání a osobně se

⁷⁴ Srov. MPSV ČR, *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha 2006.

⁷⁵ Srov. ČSÚ, *Zaostřeno na ženy, na muže*. Souborné informace, Praha, 2005. Kód publikace: 1413-05, č.j.: 1404/2005 – 3101.

u úřadu práce uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Úřady práce těmto lidem nabízejí a zprostředkovávají různé možnosti rekvalifikace, které jsou potřebné k získání nových znalostí a dovedností v teoretické i praktické oblasti vzdělání pro přípravu při nástupu do případného zaměstnání.⁷⁶

O rekvalifikace, stáže má zájem stále více občanů České republiky, a to především z hlediska pohlaví. Daleko větší zájem o tuto možnost vzdělávání a získávání praxe projevují ženy než muži.

⁷⁶ Srov. MPSV, ČSÚ *Ženy&Muži v datech 2005*. MPSV, ČSÚ, září 2005. ISBN 80-250-1092-9. Kapitola 5: Sociální systém, str.68.

7. Situace na trhu práce v Německu

Spolková republika Německo (SRN) se skládá z šestnácti spolkových zemí, které mají vlastní zemské sněmy a zemské vlády, proto i nezaměstnanost se z toho důvodu vyvíjí v každé spolkové zemi odlišně.

Obyvatelé Německé spolkové republiky patří mezi nejbohatší Evropany. Vyspělost této země lze prokazatelně doložit nejen na hospodářském ukazateli jako je HDP (hrubý domácí produkt), ale hlavně na životní úrovni občanů (např.: styl bydlení, vybavení domácností, ...).⁷⁷

7.1 Nezaměstnanost v Německé spolkové republice

Míra nezaměstnanosti je Německu na evropské poměry poměrně vysoká (9,3 %). Ve východních německých spolkových zemích tvoří nezaměstnanost cca 18,7 % a v západních spolkových zemích 10 %. Největším problémem je vysoký počet cizinců, kteří tvoří převážně velkou část nezaměstnaného obyvatelstva (50-65 %). Tito občané (Turci, Albánci,...) jsou nezaměstnaní dlouhodobě a žijí z poměrně štědrého německého sociálního systému.

V Německu, tak jako všude ve světě, existuje závislost mezi stupněm dosaženého vzdělání a schopností uplatnit se na trhu práce. Míra nezaměstnanosti (MN) občanů s vysokoškolským vzděláním činí méně než 2,5 %, kdežto nezaměstnanost lidí pouze ze základním vzděláním tvoří však více než 16 %. Německá vláda v posledních pěti letech klade důraz na vzdělání každého občana a přesouvá tak zodpovědnost za jejich budoucnost na každého člověka individuálně.⁷⁸

Za rok 2007 - 2008 změnilo v Německu více než 7,2 miliónů občanů své pracovní místo. Ve většině případů dávali výpověď zaměstnanci (39 %),

⁷⁷ Převzato z českého překladu anglického originálu autora POWELL G. N. *Women and men in management*. London: Sage Publishers, 1993.

⁷⁸ <http://www.csu.cz>; <http://www.portal.mpsv.cz/eures>

zaměstnavatelé (32 %), další případy byly způsobeny uplynutím doby u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou nebo splněním sjednané práce. V Německé spolkové republice, stejně jako v ostatních západoevropských zemích, začínají zaměstnavatelé preferovat pracovní poměr na dobu určitou především z důvodů administrativní náročnosti a to kvůli dlouhým výpovědním lhůtám.⁷⁹

7.1.1 Rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů v Německu

Zaměříme-li se na nezaměstnanost mužů a žen v SRN, docházíme k poměrně vysokým rozdílům, a to především ve východních spolkových zemích Německa. Z toho lze vyvodit též znaky určité diskriminace žen na trhu práce, které jsem uváděla již v předchozích kapitolách.

Podle statistiky Datenkarte Deutschland z roku 2008 činí nezaměstnanost mužů 11,6 % (z toho ve východních spolkových zemích je nezaměstnanost mužů 18,9 % a v západních 9,9 %).

Celková míra nezaměstnanosti žen tvořila ke konci roce 2008 12,9 % (z toho ve východních spolkových zemích byla zaznamenána nezaměstnanost žen 18,5 % a v západních zemích Německa 10,1 %).

Tabulka č.9 – Nezaměstnanost v německých spolkových zemích⁸⁰

| Spolková země | Celkem (%) | Muži (%) | Ženy (%) |
|---------------------|------------|----------|----------|
| Baden-Wuerttemberg | 7,0 | 6,7 | 7,3 |
| Bayern | 7,3 | 6,8 | 7,8 |
| Rheinland-Pfalz | 8,7 | 8,5 | 8,9 |
| Hessen | 10,4 | 10,4 | 10,3 |
| Schleswig-Holstein | 10,8 | 11,1 | 10,4 |
| Saarland | 10,9 | 10,6 | 11,3 |
| Niedersachsen | 11,4 | 11,2 | 11,5 |
| Nordrhein-Westfalen | 12,7 | 12,8 | 12,5 |
| Hamburg | 12,7 | 13,9 | 11,5 |
| Bremen | 16,3 | 17,5 | 15,0 |

⁷⁹ Srov. Boeckler Institut: Datenkarte Deutschland 2007-2008.

⁸⁰ Boeckler Institut: Datenkarte Deutschland 2007-2008

| | | | |
|------------------------|------|------|------|
| Thuringen | 16,5 | 15,3 | 17,7 |
| Sachsen | 18,1 | 17,6 | 18,7 |
| Brandenburg | 18,3 | 18,8 | 17,8 |
| Sachsen-Anhalt | 19,6 | 19,1 | 20,1 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 19,9 | 20,4 | 19,4 |
| Berlin | 19,9 | 22,4 | 17,4 |

(Pramen: Boeckler Institut: Datenkarte Deutschland)

Ekonomická situace v Německu za rok 2008 byla podle statistik v pásmu ukazatelů mírně nadprůměrná, ale zase ne natolik, aby byly německé firmy ochotny zvyšovat počty svých trvalých zaměstnanců. Na jedné straně potřebují pracovníky, aby mohly využít pozitivních ekonomických poměrů, na druhé straně se ale bojí nejistoty! Nechtějí se dostat do situace, v níž by byly nuceny lidi propouštět.

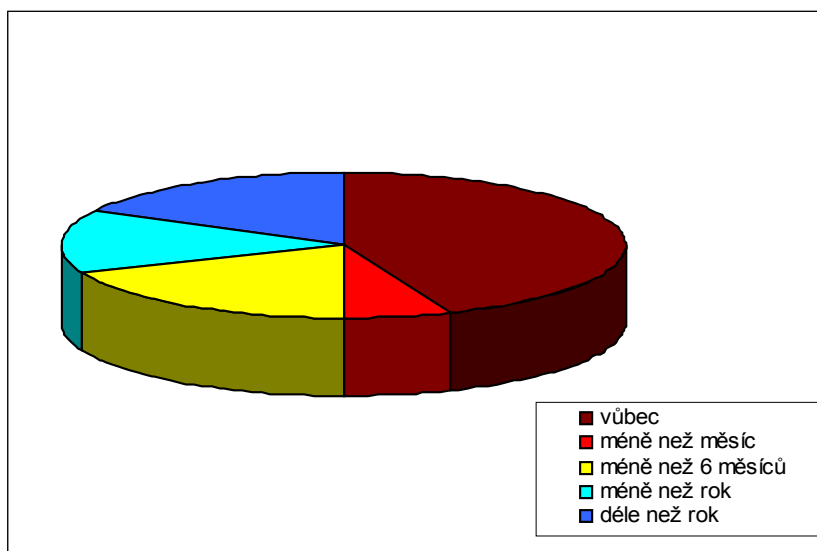
Velkým trendem v SRN jsou tzv. dočasná zaměstnání. Člověk tak rychleji najde práci, získá podstatné množství nových zkušeností a pak najde snáze lepší uplatnění na trhu práce (snadno získaná praxe v jiném oboru).⁸¹ Dočasná zaměstnání jsou vhodná i pro absolventy škol, ženy na mateřské dovolené nebo občany, kteří jsou dlouho době hlášeni na úřadech práce (Arbeitsagentur). Dočasné zaměstnání a s tím spojený přivýdělek je důležitý pro psychickou stránku každého z nás.

Na konci roku 2008 proběhla v Německé spolkové republice – Bayern anketa na téma nezaměstnanosti. Otázka zněla: „*Jak dlouho jste byl/a nejděle nezaměstnaný/nezaměstnaná?*“

Nejčastější odpovědí na tuto anketní otázku byla odpověď, že většina dotazovaných nebyla vůbec evidována na úřadě práce. Nejméně častou odpovědí bylo, že respondent/ka byl/a hlášen/a na úřadě práce méně než jeden měsíc. Údaje získané z úřadu práce v Chamu jsem znázornila v grafu č.3.

⁸¹ Převzato z českého překladu německého originálu autora LEYMANN H. *Der neue Mobbingbereich. Erfahrungen und Initiative, Auswegw in Management.* London: Sage Publishers, 1995.

Graf č. 3 - Výsledek ankety



8. Rovné příležitosti uplatnění v pracovním a rodinném životě mužů a žen

Jednou z hlavních překážek při získávání pracovního místa a vytváření si kariéry u ženské populace lze označit za nejdůležitější problém kombinaci pracovních a rodinných povinností. Chce-li žena na trhu práce získat obecně řídicí pozici či pracovní místo s vysokou prestiží a odpovědností, je pracovní nasazení definováno tak, jako by rodina neexistovala a vše se směřuje pouze na samotný výkon práce. Právě zde vzniká nutnost volby rozhodnutí „buď to kariéra anebo rodina“. Většina žen se dostává do konfliktu, kdy musí volit jednu z možných alternativ, kterou před ženy společnost staví. Tato podmínka vznikající na trhu práce, nutí člověka jednat tak, jako by je jejich vlastní soukromý život téměř nezajímá. Automaticky se to odráží na možnosti plně se realizovat na trhu práce a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině.⁸² Již zde se může žena cítit částečně znevýhodňována, protože ji společnost staví do pozice rozhodování mezi dvěma možnými variantami řešení a vytváří tak dilema, které klade na ženu určitý nátlak.

Druhou překážku mohou vytvářet sami zaměstnavatelé (personalisté) svým diskriminačním jednáním a chováním (např.: nabízejí hůře placená pracovní místa, horší pracovní podmínky, atd.).

Problém zaměstnanosti žen má mnoho dimenzí – přes relativně vysokou míru ekonomické aktivity a nezaměstnanosti žen, existují další rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce. *Téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku jsou počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů. Největší rozdíl mezi muži a ženami je ve věkové skupině od 25 do 35 let, což dokládá určitou diskriminaci žen s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů.*⁸³

⁸² Srov. KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.77.

⁸³ Srov. ČSÚ, *Zaostřeno na ženy, na muže*. Souborné informace, Praha, 2005. Kód publikace: 1413-05, č.j.: 1404/2005 – 3101.

Proto i podle statistických údajů v České republice a Německé spolkové republice je míra nezaměstnanosti u žen stabilně vyšší než mužů.

Ke konci roku 2008 v ČR vzrostla míra nezaměstnanosti žen mezi uchazeči o zaměstnání z 55,4 % k 30.6.2007 na 55,9 % na konci června 2008, přičemž absolutní počet žen – uchazeček o zaměstnání poklesl ke stejnému datu z 205,5 tisíc na 166,5 tisíc.

Počet uchazečů o zaměstnání k 30.6.2008 činil 297,9 tisíc, tj. o 72,9 tisíc méně než před rokem (z toho dosažitelných 279,6 tisíc). Bylo jich tak evidováno sice nejméně od konce června 1998, kdy bylo hlášeno na úřadě práce 289,5 tisíc uchazečů o zaměstnání, ale meziroční pokles je již nižší než k 30. červnu 2007 (80,3 tisíc).

Pokles míry nezaměstnanosti (MN) se v prvním pololetí 2008 zpomalil. V květnu a červnu 2008 byla naměřena nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti (5,0 %) od roku 1996. Meziroční rozdíly měly tendenci se v průběhu prvního pololetí 2008 postupně zmenšovat, nejvyšší meziroční pokles míry nezaměstnanosti byl zaznamenán v lednu 2008.⁸⁴ Mírnější růst zaměstnanosti i zpomalující pokles nezaměstnanosti byl důsledkem toho, že trh práce stále více naráží na strukturální nerovnováhu nabídky a poptávky.

8.1 Evidence žen na úřadech práce

K 30.6.2008 bylo evidováno na úřadě práce (ÚP) 166,5 tisíc žen. Průměrně bylo evidováno na úřadech práce v 1. pololetí 2008 méně žen (179,8 tisíc) než ve stejném období minulého roku (225,8 tisíc). Pokles počtu žen byl v porovnání s poklesem celkového počtu uchazečů pomalejší, do evidence sice přicházelo ve srovnání s muži méně žen, ale ženy v menší míře z evidence odcházely. Proto podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných byl v tomto období vyšší a v průměru činil 53,9 % (v 1. pololetí 2007 – 53,2 %).

⁸⁴ Srov. MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha, říjen 2008, č.j.: 2008/70382 – 413. Str. 7-9.

Podíly mužů a žen z celkového počtu (nad 60 %) nezaměstnaných v jednotlivých věkových kategoriích mezi uchazeči v evidenci ÚP dosahují ženy ve věku 30 – 49 let.

Ve věkové kategorii 25 - 35 let jsou ženy často mimo pracovní aktivitu a to z důvodu péče o děti. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají nové uplatnění. Možnosti pracovního uplatnění jsou z důvodu péče o děti limitovány např. nemožností přijetí práce na směny nebo dojíždění do zaměstnání. Ani zaměstnavatelé nemají o ženy v produkčním věku velký zájem (důvodem bývá častá absence např.: ošetřování člena rodiny).

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti žen ve věku 53 – 59 let souvisí zejména se ztrátou zaměstnání v předdůchodovém věku, kdy tyto ženy nemají nárok na starobní důchod a zaměstnavatelé již o ně neprojevují zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce.⁸⁵

8.1.1 Evidence žen na úřadech práce z pohledu dosaženého vzdělání

Z hlediska vzdělání jsou ženy podstatně více nezaměstnané v kategorii vyššího odborného vzdělání než-li muži. V oblasti dosaženého středního vzdělání (gymnázium) tvoří ženy 65 % nezaměstnaných. Nejnižší podíl žen je mezi nezaměstnanými uchazeči s vysokoškolským vzděláním (47,8 %), což je jediná kategorie, kde je podíl žen nižší než podíl mužů. Kromě kategorií vyučen s maturitou a SOŠ s maturitou vzrostl podíl žen ve všech vzdělanostních kategoriích.

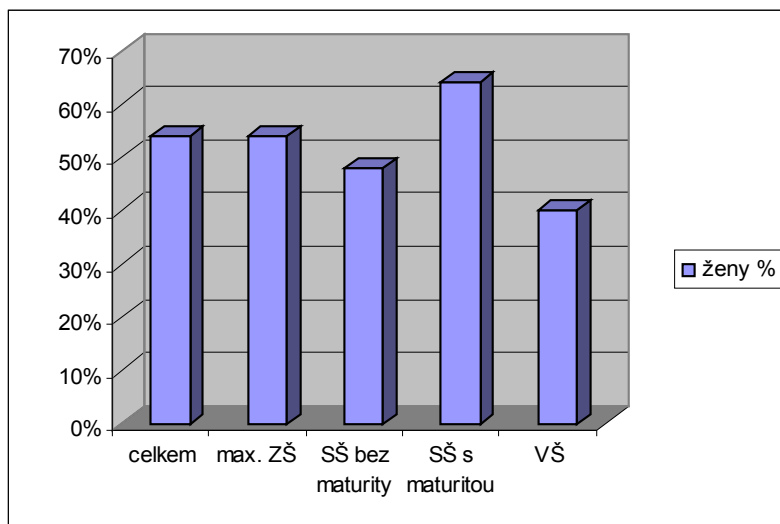
Z údajů ČSÚ je patrné, že ženy se základním vzděláním jsou ohroženy před důchodovým věkem, středoškolačky a vyučené po návratu z mateřské dovolené a vysokoškolačky po ukončení studia.

Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností. Podíl žen je ve všech kategoriích s délkou evidence na úřadě práce (déle než 6 měsíců) vyšší

⁸⁵ Srov. MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha, říjen 2008, č.j.: 2008/70382 – 413. Str. 45-46.

než mužů. Současně docházelo i ke zvýšení počtu nezaměstnaných žen během roku 2008 ve všech vzdělanostních kategoriích.⁸⁶

Graf č.4 - Evidence žen na ÚP z pohledu dosaženého vzdělání⁸⁷



(Zdroj: ČSÚ – VŠPS)

8.2 Možné změny ve společnosti v oblasti genderových vztahů

V současné době dochází k přehodnocování postavení ženy ve společnosti. Již není prioritou společnosti, aby se žena starala pouze o chod domácnosti a výchovu dětí, ale dochází ke změně vztahu žen k práci a uplatňování rovných práv v oblasti zaměstnanosti. Se změnou ženských rolí se objevují i hlasy mužů, kteří projevují zájem o spolupodílení se na rodinných vztazích a být stejně důležitými a aktivními rodiči jako jsou ženy.

Mladí lidé, kteří ještě nezaložili rodinu, jsou nejvíce názorově nakloněni rovnosti ve vztahu obou pohlaví v rodině i v zaměstnání.

⁸⁶ Srov. <http://portal.mpsv.cz/eures>

Srov. MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha, říjen 2008, č.j.: 2008/70382 – 413. Str. 47.

⁸⁷ Zdroj: Český statistický úřad – VŠPS: *Statistická ročenka 2008*. Praha, 2008.

Genderová struktura na trhu práce má velmi silné podněty, že dokáže velmi výrazně ovlivňovat vztahy v rámci rodičovského páru a tlačí příslušníky obou pohlaví do tradičních rolí.⁸⁸

Další skupinou ve společnosti, která má relativně vysoký potenciál k prosazování změn v oblasti genderových vztahů, jsou lidé s dosaženým vysokoškolským vzděláním. V rodině, kde jsou oba partneři vysokoškoláci se častěji setkáváme s vyrovnaným přerozdělováním genderových rolí. Z toho lze usuzovat, že jde o manželství tzv. dvoukariérová, která mohou velmi přispět k dosažení genderové integrace v rodině, ve společnosti a na trhu práce.⁸⁹

8.2.1 Agenda gender v Evropské unii

V současnosti se především hovoří o světové krizi v oblasti ekonomiky, která zachvátila celý svět a přináší s sebou celou řadu problémů, týkajících se nejen ekonomiky a obchodu, ale i zaměstnanosti, nezaměstnanosti též i v oblasti genderu (rovnosti mužů a žen). Evropští politici či představitelé jednotlivých států Evropské unie (EU) se snaží přijít na veřejnost s novými směrnici, které by se měly týkat rovnoprávného postavení mužů a žen ve společnosti, regulující rodinný život a firemní či zaměstnanecké pozice obou pohlaví na trhu práce.

*Velká většina evropských zemí ratifikovala smlouvy a pakty o občanských a politických právech.*⁹⁰ Přes veškerá tato opatření se neustále setkáváme s existující skrytou či zjevnou diskriminací velké skupiny lidí – žen. Diskriminace přináší negativní dopad na celou společnost, i přesto, že tento jev zákon výslovně zakazuje. Toto chování, jednání jedince či určité společnosti v daném státě je vnímáno veřejností jako ohrožující a nebývá motivováno objektivními pohledy.

⁸⁸ Pozn.: Flexibilitu v práci jako možnost lépe skloubit práci a rodinu je třeba zavést a definovat tak, aby byla přitažlivou alternativou pro obě pohlaví. V praxi to znamená, že pracovník nesmí být nijak sociálně ani materiálně diskriminován a znevýhodňován. Tato logika socializačního a výchovného působení by se měla promítnout i do sféry pracovního a organizačního života. (KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů*.)

⁸⁹ Srov. KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. Str.80.

⁹⁰ Srov. Sborník, Občanský institut – Konrád Adenauer Stiftung, *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5. Str.29.

8.2.2 Genderová politika Evropské unie

O tom, že se Evropská unie zabývá problémem genderové politiky, svědčí sdělení Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro léta 2006 – 2010.⁹¹

Plán pro dosažení rovného postavení obou pohlaví nastiňuje šest prioritních oblastí:

- stejná ekonomická nezávislost pro obě pohlaví,
- sladění profesního a soukromého života,
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech,
- odstraňování forem násilí založeného na pohlaví,
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví,
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Řada těchto prioritních oblastí zní velice zajímavě, ale prostředky k jejich regulaci bývají někdy víc než sporné. Genderový plán Evropská unie (EU) nezůstává pouze u těchto oblastních priorit, ale zakládá i nové instituce a legislativu.

V roce 2007 byl založen Evropský institut pro pohlavní rovnost, který má schválený rozpočet (50 milionů Euro – v přepočtu na Kč cca 1,5 miliardy Kč) na léta 2007 – 2013. Cílem Evropské unie bude aktualizovat, zmodernizovat přepracovat předpisy týkající se rovnosti obou pohlaví.⁹²

Pojem gender equality (překládaný jako pohlavní rovnost dle poslance Evropského parlamentu H. Fajmona) má nastavit stav rovnosti mezi ženami a muži nikoliv jako jednotlivci, nýbrž jako kolektivní práva mužů a žen.

⁹¹Pozn.: Plán není nevinným slohovým cvičením v bruselském eurospeaku, nýbrž skutečným programem nabytým konkrétními opatřeními.

⁹²Srov. VĚTŠINOVÁ – KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ H. (ed) *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. Str. 26-30.

8.2.3 Pohled Evropské unie na rodinnou politiku a politiku rovnosti obou pohlaví

Od počátku 70. let čelily evropské státy několika nově vzniklým trendům v rodinné politice - snížila se porodnost, zvýšily se počty rozvodů a neúplných rodin, rozšířila se nemanželská soužití, zvýšily se počty narozených dětí mimo manželství a vzrostla ekonomická aktivita žen. Všechny tyto aspekty mají nepříznivý vliv na rodinnou politiku, která se pod tlakem různých ideologií vyvíjí různými směry.

Rodinná politika je součástí sociální politiky, a proto je z větší části financována z veřejných prostředků (rodinné dávky a daňové úlevy). Hodně nám o ní vypovídá i podíl příslušných státních výdajů v sociální oblasti na HDP (hrubý domácí produkt).

Cílem rodinné politiky je podpora rodiny jako celku, naopak *v politice rovnosti žen a mužů jde o zrovnoprávnění obou pohlaví ve všech sférách společnosti.*⁹³

Důležitým tématem politiky rovného zacházení v oblasti gender se v posledních letech stala jednoznačně rodina. Právě v rodině jsou nejvíce zakořeněné tradiční sociální role. Rodinná politika se tedy snaží soustředit svoji pozornost na jednoduché cíle jako např. umístění co nejvíce žen do pracovního procesu, umožnit jim vybudování kariéry a eliminovat jejich pečovatelské role. Toto lze označit pod souhrnný název *podpora slučitelnosti rodinných a profesních rolí.*⁹⁴

Cílem každého státu v pohledu gender by mělo být vytvoření neutrálního obrazu: obraz obou pohlaví by měl být v podstatě srovnatelný, nezabarvený. Aby role muže a ženy byly vnímány jako vzájemně zaměnitelné, s ženstvím a mužstvím nemá být spojována žádná specifická role, a tedy žádný jiný obsah vyjma ryze biologického.

⁹³ Sborník, Občanský institut – Konrád Adenauer Stiftung, *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5. Str.51.

⁹⁴ Sborník, Občanský institut – Konrád Adenauer Stiftung, *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5. Str.53.

Sociální zákony, rodinná politika, politika zaměstnanosti a vládní služby se musí neustále snažit vytvářet podmínky, které budou předcházet jakýmkoliv diskriminačním prvkům ve společnosti a budou prosazovat rovné rozdělení zodpovědnosti za rodinné, pracovní aktivity muže a ženy.

9. Harmonizace práce a rodiny z pohledu gender

Citát:

„Své povolání dokážeme naplnit láskou pouze tehdy, když se v něm sami beze zbytku nevydáme, ale když nacházíme životní náplň i v soukromé sféře.“

(GRÜN A., *Pracovat i žít*. Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří, 2006.)

V životě člověka nehraje roli jenom práce a kariéra, ale i osobní život, zájmy každého z nás. Pokud se na pracovišti nahlíží na obě pohlaví stejně, bývá to znamením určité jistoty a spokojenosti. Muži i ženy jsou vedeny pod stejným úhlem pohledu rovného zacházení, což znamená správný postoj a „odvrácená tvář“ ke vzniku určité formy diskriminace. Mnozí z nás touží po ideálním zaměstnání, jenže takové ideální místo pravděpodobně vůbec neexistuje.

V současné době je pro většinu lidí velice těžké spojovat náročné povolání s osobním a rodinným životem. Každý, kdo je v dnešní době zaměstnaný, zná problémy, jakými jsou tlak na co nejvyšší výkonnost, nedostatek času nebo dokonce existenční strach, dotýkající se soukromého života člověka.⁹⁵

Jedinec, společnost při realizaci vlastních cílů by měla vycházet z uznání a respektování potřeb ostatních, usilovat o oboustranný soulad mezi pracovním a rodinným životem. Jedinec i společnost se dokáže vžít do situace druhého a poznat, že jeho zájmy se nemusí vždy krýt se zájmy jiných lidí.⁹⁶

9.1 Metodologie genderu

Genderové stereotypy prostupují výrobními procesy na celém světě. Abychom lépe pochopili fakta v oblasti genderové problematiky, je nutné prověřit, jak je ve stávajícím globalizovaném světě organizována práce.

⁹⁵ Srov. GRÜN, A. *Pracovat i žít. Napětí mezi profesním a osobním životem*. Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří, 2006. ISBN 978-80-7195-039-4. Str.107.

⁹⁶ Srov. ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5. Str. 60-61.

Kromě genderových stereotypů se na růstu či snižování pracovního rozdělení na základě pohlaví a platového rozdílu podílejí ještě další faktory, které se vážou na ekonomiku trhu práce a na organizaci pracovišť.⁹⁷

Pro gender je z hlediska pracovního naprosto nezbytné disponovat údaji o současné situaci žen a mužů na trhu práce a genderových vztazích. Problém nespátřují pouze v tom, že statistické údaje nebývají vždy členěny podle pohlaví, ale že tyto údaje mohou být genderově neobjektivní. Dobrý statistický výčet, musí obsahovat data, které jsou relevantní pro ženy i muže, jsou rozčleněny podle pohlaví a zároveň splňují další požadovaná kritéria statistických úřadů.

Metodologie genderu požaduje po odbornících této problematiky silné postavení genderových studií, na jejichž základě by se měly objevovat možné způsoby řešení dané genderové problematiky (rovnosti mužů a žen).

Důležitými předpoklady pro správnou metodologii genderových vztahů v pracovní sféře je důležitá politická vůle, statistika, podrobná znalost genderových vztahů, potřebné finanční a lidské zdroje, účast žen v politickém a veřejném životě a v procesech rozhodování.⁹⁸

9.1.1 Legislativa k dosažení rovnoprávnosti na pracovišti

Do 60. let fungoval právní systém na jiném principu než v současnosti. Dříve existovaly určité zažité společenské role člověka a podle nich společnost žila. Legislativa, právní předpisy a soudní rozhodnutí jednoduše kodifikovala rozšířené genderové stereotypy týkající se mužské síly a ženské slabosti.⁹⁹ Z tohoto důvodu většina států přijala opatření, která omezovala pracovní dobu žen a výkon práce. V mnoha zemích byly vydány předpisy, které měly ženy chránit např. zakázaná práce v noci či zákaz zvedání těžkých břemen atd.

⁹⁷ Srov. OAKLEYOVÁ, M., *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6. Str.308.

⁹⁸ Srov. MPSV: *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7. Str. 40-56.

⁹⁹ Pozn. Soudce Bradwell v Illinois, 1872 uvedl: „činí ženy nevhodnými pro výkon mnoha zaměstnání ve veřejném životě“

Na základě velkého úsilí feministického hnutí, bylo vydáno opatření, které zakazovalo diskriminace na základě pohlaví v zaměstnání. Prvním krokem při řešení této problematiky byl zveřejněn článek VII Zákona o občanských právech z roku 1964.¹⁰⁰

Dalším antidiskriminačním opatřením byl Exekutivní příkaz 11246 (Vyrovňovací opatření = Affirmative action). V roce 1968 byl tento příkaz novelizován a vyžadoval rovné zacházení na základě obou pohlaví.

Změny v politickém klimatu v USA (1980) měly vliv na zrušení vyrovnávacích opatření, které měly dosáhnout snížení rozpočtu a zaměstnanců v EEOC a OFCCP. Objevily se i útoky na platové rozdíly. Nejpoužívanější a nejznámější je zákon o rovném platu (1963), který zakazuje jakoukoliv diskriminaci mzdy za stejně provedenou práci.

Rovné zaměstnání vyžaduje více než jen pouhé zaručení práva na rovný přístup, práva na rovné příležitosti v pracovním postupu nebo práva na rovný plat za stejnou, nebo dokonce srovnatelnou hodnotu.¹⁰¹

Genderovou nerovnost v pracovních vztazích lze identifikovat z různých společenských sfér, které jsou řízeny odlišnými principy a zároveň se navzájem ovlivňují a spoluurčují postavení obou pohlaví ve společnosti.

V současné době se reformuje (Fraser) teorie ve světle pokračujících globalizačních tendencí, které mění způsoby uvažování osob o spravedlnosti. Spravedlnost má svoji politickou a národní dimenzi, která se je určitou částí spolupodílí na vytváření rovných příležitostí na trhu práce a to se zároveň odráží na politice zaměstnanosti.¹⁰²

¹⁰⁰Pozn. Článek VII. Zákona o občanských právech z roku 1964 zakazuje diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, národního původu a náboženství, zaměstnavateli s patnácti či více zaměstnanci, přestože existují výjimky, jako je např. BFOQ; je implementován a prosazován EEOC. (BFOQ=pracovní kvalifikace bona fide, EEOC=Equal Employment Opportunities Commission – vynuocování komise pro rovné příležitosti v zaměstnání).

¹⁰¹ OAKLEYOVÁ, M. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6. Str.320.

¹⁰² Srov. KŘÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.15.

9.1.2 Současná genderová situace na trhu práce v České republice

*Současný status žen je významnou měrou definován jejich participací (mírou participace i její charakteristikou) na trhu práce.*¹⁰³ Ve vyspělých státech Evropy je trh práce vymezen monetárním systémem. Práce prováděná za určitou mzdu je jedním z hlavních ukazatelů sociálního postavení lidí ve společnosti. Z aktivit, které člověk musí obstarat bez finančního ohodnocení je např. život v rodině, výchova dětí a rodinné příslušníky, tj. práce, která bývá nejčastěji zastávána ženami. *Co se odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomické zhodnocení*“ [Čermáková 1997:389].¹⁰⁴

V posledních letech dochází k výrazné genderové segregaci profesí a poklesu prestiže oborů, ve kterých jsou ve vysoké míře zastoupeny především ženy. Počet žen zastoupené v určité profesi je znakem, který ovlivňuje sociální postavení a prestiž profese.

Z pohledu gender nesmíme zapomenout ani na oceňování jednotlivých profesí, které se odvíjejí rovněž bez ekonomické ohodnocení. Dříve byla práce, která byla převážně vykonávána ženami označována nálepkou „ženská“, a proto docházelo ke strukturálnímu znevýhodňování jednoho pohlaví.

Česká společnost vzhledem k socialistickému režimu, který u nás vládl čtyřicet let, vykazuje některé specifické odchylky od běžných modelů v západních demokratických zemích bez socialistické minulosti. Ženy by neměly tudíž svůj sociální status odvozovat od manžela či rodičů jako bylo zvykem v dobách komunismu, ale od svého dosaženého vzdělání a dále pak uplatnění na trhu práce a pozici, kterou ve svém zaměstnání vykonávají.

¹⁰³ KŘÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.18.

¹⁰⁴ ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický časopis, roč. 31, č. 4: 389 – 404.

Čermáková uvádí genderové charakteristiky socialistického trhu práce:

- práce žen v odlišných profesích, které byly méně finančně oceněny,
- feminizace odvětví, u nichž docházelo k degradaci ženské pracovní síly,
- nerovnosti se tudíž prosazovaly v rámci jedné profese (struktura jednotlivých pozic),
- aplikace diskriminačních mechanismů.¹⁰⁵

V České republice je navíc pracovní trh rozdělen podle druhu profese a produkuje tak stereotyp zaměstnance a zaměstnankyně, které váže ke konkrétní pracovní pozici [Čermáková 1997:391]¹⁰⁶.

Eliminace genderových nerovností v oblasti zaměstnanosti bezprostředně souvisí s odstraněním nerovného zacházení v oblasti soukromé (tj. rodina, práce spojená s domácností). Vztahy mezi soukromou a veřejnou sférou ovlivňují společenské postavení obou pohlaví, platí též obráceně, že politicko-sociální chápání problematiky gender je ve vztahu soukromého a veřejného života jedním z důležitých ukazatelů této oblasti.

V důsledku rozdílných možností profesního vzestupu a společenského stropu, mají ženy celkově nižší podíl na moci a veřejném rozhodování. Tento trend je markantně vidět v politických sférách, kde jsou ženy zastoupeny jen v minimálním počtu, lze to chápat jako jednu z oblastí pracovního trhu s vysokou prestiží a mocenským vlivem.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Srov. KRÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.18.

¹⁰⁶ ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický časopis, 1997, roč.31, č.4: 389 – 404.

¹⁰⁷ Pozn. Poslanecké sněmovně České republiky zasedá v současné době (2009) 6 žen za KSČM, 13 žen za ČSSD, 4 žena za ODS, 2 žena za KDU-ČSL a 1 žena za Stranu zelených, celkem je to 13 % žen z celkového počtu 200 členů a členek Poslanecké sněmovny. V senátu tvoří ženy 12 % z celkového počtu 81 senátorů a senátorek. Daleko větší zastoupení získaly ženy do obecních zastupitelstev (cca. 23 %). Výjimku tvoří skandinávské země, kde zastoupení mužů a žen v oblasti politiky je daleko vyrovnanější. Podíl žen přesahuje hranici 33 %, která je považována za rozhodující pro prosazení zájmů určité skupiny.

V politice nejsou ženy pokládány za plnohodnotné a dostatečně kompetentní ve srovnání s muži, což je z generace na generaci předáváno institucionalizovanými společenskými hodnotami a genderovými schématy.¹⁰⁸

Institucionální složení vytvářející genderový řád zahrnuje vzdělávací proces, systém veřejné sociální péče, systém regulace zaměstnání, pracovní trhy a stejně tak i právní uspořádání daného státu s možným zaměřením přímo na ženskou populaci. Nerovné postavení je odrazem mužů, kteří definují určitý způsob života, norem předpisů pro danou společnost a genderové vzorce.

¹⁰⁸ KŘÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (eds) *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. Str.20.

10. Proti diskriminační opatření v oblasti zaměstnanosti občanů z pohledu gender

10.1 Cílová skupina a protidiskriminační opatření

Cílovou skupinu jednotlivců pro oblast rovného zacházení na trhu práce jsou především ženy a mnoho dalších skupin, kterých se tento problém týká. Cílovou skupinou, kterou tvoří organizace jsou zaměstnavatelé, poradenské organizace zabývající se problematikou gender a slučitelností pracovního a rodinného života.

Pro tyto výše uvedené cílové skupiny by měly být v rámci jednotlivých projektů prováděny následující okruhy činností:

- *podpora činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání,*
- *zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání,*
- *zavádění flexibilních forem organizace práce a jejich ověřování v praxi, sledování jejich dopadu na zaměstnanost znevýhodněných osob na trhu práce v důsledku péče o rodinu nebo závislého člena rodiny,*
- *poradenství pro zaměstnavatele v oblasti netradičních zaměstnání pro ženy – nediskriminačního přístupu k principům rovného zacházení,*
- *analýza modelů pro srovnatelné odměňování žen a mužů, především žen vyššího věku,*
- *rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy,*

- *tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví,*
- *analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí,*
- *propagace a zvyšování povědomí o významu rovných příležitostí na trhu práce a motivace zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem organizace práce a odstraňování příčin nerovného postavení osob pečujících závislé členy rodiny,*
- *doprovázená opatření vedoucí k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (příspěvek na dopravu od zaměstnavatele apod.),*
- *rozvoj vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů působících v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života nebo zamýšlejících v této oblasti působit,*
- *osvěta a poradenství v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti práce a rodiny,*
- *podpora a rozvoj služeb péče o děti za účelem slučitelnosti pracovního a rodinného života jejich rodičů,*
- *rozvoj inovativních programů, procesů a opatření směřujících ke slučitelnosti pracovního a rodinného života,*
- *rozvoj partnerství na místní a regionální úrovni za účelem sladění pracovního a rodinného života.¹⁰⁹*

Okruhy těchto činností by měly být realizovány na základě přerozdělování finanční pomoci prostřednictvím celostátně propagovaných globálních grantů a individuálních projektů v rámci členských států Evropské unie, kam samozřejmě patří Česká republika a Německá spolková republika. Oba členské státy se budou neustále spolupodílet na vytváření rovných příležitostí mužů a žen.

¹⁰⁹ MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha, říjen 2008, č.j.: 2008/70382 – 413. Str. 127 -128.

Mezinárodní spolupráce lze využít při sestavování projektů řešících genderovou problematiku tak, aby co nejlépe odpovídala povaze legislativy daného státu.

Cílem je využití existujících zkušeností a znalostí zahraničních partnerů v práci s cílovými skupinami. V oblasti integrace skupin, jednotlivců a podpory zavádění nových strategií a přístupů v rámci systémových opatření mohou být podporovány následující modely mezinárodní spolupráce:

- mezi skupinami aktérů zaměřených na danou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech,
- mezi projekty v různých členských státech EU.¹¹⁰

¹¹⁰ Srov. MPSV ČR, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha, říjen 2008, č.j.: 2008/70382 – 413. Str.128.

11. Závěr

Uvedená diplomová práce si kladla za cíl zmapovat a zdůraznit, že zaměstnanost a nezaměstnanost občanů z pohledu gender (rovnosti mužů a žen) v uváděných zemích Evropské unie (České republiky a Spolkové republiky Německo) je stále aktuálním jevem, který se snaží naše společnost již několik let eliminovat či úplně odstranit.

Výsledkem úvah v diplomové práci se stala analýza problematiky gender v oblasti pracovního a rodinného života, zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice a Německé spolkové republice na podkladě statistických údajů získaných od úřadů práce příslušných zemí.

Placené zaměstnání tvoří součást zcela základní podmínky sociálního začlenění žen a mužů do společnosti. Nezaměstnanost či ekonomická neaktivita bývají hlavními příčinami sociálního vyloučení ze společnosti či z určité pracovní skupiny lidí. Zpětné začleňování do pracovního života hraje významnou roli v souvislosti s nerovným postavením žen a mužů v oblasti zaměstnanosti.

Na základě poznatků, které jsem získala při psaní této práce, jsou hlavními indikátory genderových nerovností: mzdové rozdíly, segregace trhu práce podle oborů, pozic a pracovních vzorců, stupeň dosaženého vzdělání a genderové stereotypy přecházející z generace na generaci již řadu let na celém světě (nejen v České a Německé republice). Právě tyto indikátory diskriminace představují významné znaky, které vedou k sociálnímu vyloučení některých rizikových skupin. Na základě vývoje výzkumu genderových vztahů a rolí, doplňujících statistických údajů a právní legislativy dochází částečně k přehodnocování postojů a chování vedoucích pracovníků v organizacích.

V dalších úvahách jsem se zaměřila především na vzdělanost rizikových skupin. Očekávala jsem, že tyto skupiny by mohly být klíčem k řešení dané problematiky. Dnes již je vzdělávání zpřístupněno všem lidem, chudým, bohatým,

ale i mužům a ženám bez rozdílu jejich pohlaví. Jak už jsem uvedla na začátku, vzdělání není jediným problémem v oblasti zaměstnanosti.

Analýzou dat z příslušných úřadů České republiky a Německé spolkové republiky jsem se snažila ověřit dva základní cíle z nichž mně vyplynuly dvě hypotézy. Prvním cílem byla prezentace základních předpokladů pro změnu genderových vztahů v organizaci a ve společnosti. Druhým cílem jsem si chtěla potvrdit či ověřit, jak je populace dané země schopna skloubit pracovní a rodinný život. Po teoretických úvahách a na základě statistických dat se ukázalo, že stereotypy našich předcházejících generací jsou stále v naší postmoderní společnosti pevně zažitě. Velmi zřídka se můžeme setkat i s jiným názorem, a to především mladé generace, která si klade za cíl dosáhnout co nejvyššího vzdělání, vybudování si kariéry v profesním životě a vytvoření určitého zázemí pro rodinný život. S tím je spojen i fakt, že věková hranice pro založení rodiny se posouvá o několik let. Mnoho mladých lidí vyjíždí za prací do ciziny, kde získává bohaté zkušenosti, jak v pracovním životě, tak i možnost obohatit své jazykové znalosti a po návratu získat prestižní a lépe finančně ohodnocené pracovní zařazení na trhu práce.

Na základě použitých odborných poznatků (od autorů zabývajících se danou tematikou) a podkladů statistických úřadů (SÚ), výsledků anket a vypracovaných metodik ČSÚ jsem dospěla ke stanovení hypotéz:

1. V dnešní industrializované moderní společnosti je možné skloubit pracovní a rodinný život bez ohledu na pohlaví.
2. Je společnost, organizace schopna akceptovat změnu postojů a jednání v oblasti genderových vztahů.

Nezaměstnané ženy, dívky hledající volné pracovní místo bývají často překvapeny jaké jsou na ně kladeny nároky ze stran zaměstnavatelů či organizací. Dochází k rozporu mezi reálnými a nereálnými možnostmi, skutečnostmi, které se odvíjejí od pracovního a rodinného života. Na základě těchto skutečností lze definovat dvě strategie: „*být doma a přitom pracovat tak, abych to obojí zvládala*“ nebo „*děti mají přednost před pracovní činností, realizovat se budu až*“

děti povyroستou“. Obě strategie kladou především velký důraz na péči a výchovu dítěte. Nutno podotknout, že v takovéto rozhodující pozici se ocitá každá žena, pokud se nevzdá práva mít rodinu a rozhodne se plně věnovat profesnímu životu a budování si úspěšné kariéry v zaměstnání jako muži. Pokud se žena rozhodne pro rodinu, tak dříve nebo později se setká s problémem v oblasti nerovného přístupu k získání dobře placené pozice v organizaci, firmě. Tím mě opět úvaha nad touto problematikou vrací k hypotéze č.1, že skloubení rodinného a pracovního života je zatím nevyřešeným problémem ve společnosti (ČR, SRN). Ženy tedy preferují zaměstnání, které odpovídá nárokům, které na ně klade rodinný život.

Zamyslím-li se nad hypotézou č.2, která se týká genderových vztahů, musí vycházet z praktických zájmů, které jsou odvozovány především z pozic žen i mužů v rámci genderových vztahů v rovině každodennosti. Jejich realizace by tak mohla přispět ke zlepšování rovnoprávného postavení žen a dívek ve společnosti, na trhu práce a získávání prestižních pozic na pracovišti či v politickém postavení.

Dále jsem se snažila sledovat jevy v některých odvětvích na trhu práce, kde byly zaznamenány výrazné změny v oblasti zaměstnanosti žen a mužů. Nezaměstnanost žen v porovnání s muži byla vždy cca o třetinu vyšší. Důvody, které tomu předchází, jsem již zmiňovala na začátku. V Listině základních práv a svobod má každý stát definováno právo na rovné příležitosti při uplatňování na trhu práce bez ohledu na pohlaví, národnost, atd. Každý z nás si to velice dobře uvědomuje, a proto bychom se měli odpoutat od přežitých stereotypů – přisuzování společenských rolí na základě pohlaví (muže a ženy) a umožnit, tak rozvoj genderové rovnosti ve všech sférách našeho života.

Dnes se organizační požadavky zaměstnavatelů zaměřují především na budování určitých struktur, které kladou na pracovníky či uchazeče o zaměstnání vysoké odborné i osobní požadavky. Firmy, organizace předpokládají, že Ti co se ucházejí o určitou pracovní pozici, musí vždy splňovat jejich očekávání. Z teoretické části vyplynulo, že hlavními kritérii pro obsazení

volného místa je potřeba, aby zájemci splnili předpoklady, které se odvíjejí individuálně od jednotlivých pozic:

- 1) připravenost a schopnost se učit novým poznatkům a neustále je rozvíjet a zdokonalovat,
- 2) pružnost pracovní doby a možnost práce přesčas,
- 3) připravenost a identifikace s cíli dané organizace,
- 4) schopnost umět se rozhodnout a být přesvědčivý.

Z výsledků také vyplývá, že má-li žena splnit všechny tyto či jiné požadavky, není možné stejnou měrou sladit rodinný a pracovní život. Musíme si uvědomit, že život žen na stojí také pouze na dvou nohách a ony samy musí volit, jak je využijí. Nikdo z nás nikdy dopředu neví jaké možnosti nám život nabídne a jak se k tomu každý z nás jednotlivě postaví. Mluvím-li o rovnosti šancí obou pohlaví, sama přiznávám, že každý z nás (muži a ženy) dostává tisíce příležitostí - jen je umět správně uchopit a v pravý čas využít.

Nezaměstnanost z pohledu gender (rovnosti mužů a žen na trhu práce) má mnoho nevyjasněných bodů, které se od tohoto problému odvíjejí. Česká republika i Německá republika se snaží za pomoci Evropské unie (EU) tyto problémy pomalu a jistě eliminovat.

V současné době, kdy celý svět postihla ekonomická krize, bude řešení daného problému složitější. Řada velkých podniků, firem přichází o zakázky a to se odráží na míře nezaměstnanosti, která se od začátku roku 2009 se neustále zvyšuje.

Na závěr mých úvah bych snad mohla pouze říci, že řešení problematiky gender je v rukou každého z nás. Jenom na naší společnosti záleží, jak se k tomuto společenskému problému postavíme a budeme schopni akceptovat jeden druhého bez rozdílu pohlaví. Rozdělení rolí z pohledu genderové rovnosti nám umožní podílet se a spolupracovat stejnou měrou ve všech oblastech lidské činnosti.

Z etického hlediska lze podotknout, že práce patří k základům lidské existence, a proto také má každá práce svůj smysl a význam pro jednotlivce i společnost. Práce člověka (muže a ženu) formuje, vzdělává a vychovává.

Důstojnost práce můžeme identifikovat jako subjektivní hodnotu, osobní nasazení a angažovanost každého z nás. Etický pohled na pracovní činnost v organizaci nestaví pouze na tržním ohodnocení práce, nýbrž i na vztazích a spolupráci mezi lidmi (muži a ženami), což je základním předpokladem pro úspěšný vývoj řešení problematiky gender. Nejdůležitějšími hodnotami práce z etického pohledu je sám člověk jako individuální společenská bytost a vztah práce a rodiny. Člověk svou prací přispívá k vytvoření a navyšování obecného blaha. Smysl a hodnota lidské práce vytváří mravní podklad, na jehož základě by se měla respektovat práva pracujících žen, mužů i celé společnosti v rovině rovnoprávného postavení v životě celé lidské populace.

Cílem této práce bylo stanovení hypotéz na základě odborné literatury, statistických dat, právních norem, anket a veřejného mínění. Zkoumaná problematika byla detailně popsána a hypotézy byly stanoveny na základě získaných, dostupných podkladů státních orgánů a literárních publikací zaměřených na genderovou rovnost od odborníků, specialistů věnující se této oblasti řadu let.

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

- ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství 2001. ISBN 80-7192-698-1.
- ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STEANDBERG, H., WENANDER, K., E. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MSPV, 2003. ISBN: 80-7156-562-2.
- ČERMÁKOVÁ, M.(et al) *Na cestě do EU: Rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. 1.vyd., Praha: Národní kontaktní centrum – ženy a věda, 2002. ISBN 80-7330-013-3.
- ČERMÁKOVÁ, M.(et al) *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. 1. vyd., Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- ČSÚ. *A léta běží 2006. ČSÚ, prosinec 2006*. ISBN 978-82-250-1418-9.
- Dokument z Mezinárodního semináře na téma: „Podpora rovnosti: Společný úkol mužů a žen“. Rada Evropy, 1997.
- FRANK, P., PLESKOVÁ, K., BOSÁKOVÁ M., KUGLEROVÁ, D. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů. Nejen pracovní sešit k přednáškám*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-4-0.
- FROMM, E. *Mít nebo být*. Praha: Naše vojsko 1992. ISBN 80-7299-036-5.
- GRÜN, A. *Pracovat i žít. Napětí mezi profesním a osobním životem*. Karmelitánské nakladatelství Kostelní Vydří, 2006. ISBN 978-80-7195-039-4.
- JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. 1.vyd., Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1.vyd., Praha: Portál, 2007. ISBN 80-7178-535-0.
- JANDOUREK, J. *Zákoník práce a související předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag, 2006. ISBN 80-7263-322-8.
- KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních Vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v ČR*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-4330-090-7.

- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- LEYMANN, H. *Der neue Mobbingbereich. Erfahrungen und Initiative, Auswegw in Management*. London: Sage Publiskers, 1995.
- LINKOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. *Myšlení hranic: Genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2005. ISBN 80-733-050-8.
- MPSV *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008*. Praha: MPSV, 2008. Č.j. 2008/70382-314.
- MPSV, ČSÚ *Ženy & Muži v datech 2005*. MPSV, ČSÚ, září 2005. ISBN 80-250-1092-9.
- MPSV *Gender mainstreaming*. MPSV, 2002. ISBN 80-86552-35-7.
- MPSV ČR *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Praha 2006.
- OAKLEY, M. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd., Praha: Portál, 2000. ISBN 80-71784-03-6.
- POWELL, G. N. *Women and Men in Management*. London, Sage Publiskers, 1993.
- POTMĚŠILSKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství: Psychologie ženy a muži, rozdíly a vztahy*. 2. vyd., Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-374-1.
- Občanský institut, Sborník, *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Praha: Konrád Adenauer Stiftung, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5.
- ROLNÝ, I., LACINA, L. *Globalizace, etika, ekonomika*. Ostrava: KEY publishing s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87071-62-5.
- Souborné informace ČSÚ *Zaostřeno na ženy a muže. Focus on women, on men*. ČSÚ, 2005. ISBN 80-25-1128-3 (ČSÚ), ISBN 80-86878-25-2 (MPSV ČR).
- STEIGLER, B. *Wie Gender in der Mainstream kommt*. Bonn, srpen 2000.
- ŠVARCOVÁ J. *Ekonomie – stručný přehled 2008-2009*. Praha: Ceed, 2008. ISBN 978-80-903-4337-5.
- VALDROVÁ, J. *Gender a společnost. Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. Univerzita Jana

Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Pedagogická fakulta, 2006.
ISBN 80-7044-808-3.

VĚTŠINOVÁ – KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (ed) *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999.

WINTEROVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde, 2004.

Odborné časopisy:

ČERMÁKOVÁ, M. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis 1997, roč. 31, č. 4: 389-404.

ČERMÁKOVÁ, M. *Gender, společnost, pracovní trh*. Sociologický časopis 1995, roč. 31, č. 1: 7-24.

HAVELKOVÁ, H. „Dimenze „gender“ ve vztahu soukromé a veřejné sféry“. Sociologický časopis 1995, roč. 31, č. 1: 25-38.

VALDROVÁ, J. *Stereotypy a klišé v mediální projekci genderu*. Sociologický časopis 2001, roč. 12, č. 2: 16-25.

Elektronické dokumenty:

BALÁŽOVÁ, I. *Úděly ženy na trhu práce* [online]. Praha: Ročník semináře, © 2004 [cit. září 2004]. Dostupné na: [www: <http://zenskaprava.ecn.cz>](http://zenskaprava.ecn.cz).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT [online]. München: Arbeitsagentur, 2008 [cit. Eurostat, 27/08/2007]. Dostupné na [www: <http://arbeitsagentur.de>](http://arbeitsagentur.de); <http://www.eures.europa.eu>; <http://eures-by-cz.eu>.

EVROPSKÝ PORTÁL PRACOVNÍ MOBILITY [online]. Praha: EPPM, 2008 [cit. listopad, 2008]. Dostupné na: [www: <http://eures.europa.eu>](http://eures.europa.eu); <http://www.esfcr.cz>.

EURES v České republice [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. říjen, 2008]. Dostupné na: [www: <http://portal.mpsv.cz/eures>](http://portal.mpsv.cz/eures).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Praha: MPSV [cit. prosinec, 2008]. Dostupné na: [www: <http://portal.mpsv.cz>](http://portal.mpsv.cz).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Praha: MPSV, © 2008 [cit. říjen 2008; č.j. 2008/70 382-413]. *Analýza vývoje zaměstnanosti*

a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2008. Dostupné na [www:
<http://portal.mpsv.cz>](http://portal.mpsv.cz).

Seznam použitých zkratk

BFOO – pracovní kvalifikace *bona fide*

ČR - Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EEOC – Equal Employment Opportunities Commission (vyměřovací komise pro rovné příležitosti v zaměstnání)

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

ICSE-CZ – Klasifikace postavení v zaměstnání v České republice

ILO – Mezinárodní organizace práce

MN – Míra nezaměstnanosti

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OFCCP – Office of Federal Contract Compliance Programs (Úřad pro celostátní kontrolu preferencí menšin a žen)

SOS – Střední odborná škola

SRN = BRD – Německá spolková republika (Bundes Republik Deutschland)

ÚP - Úřad práce

Seznam příloh

- Příloha I. Počty zaměstnaných ve vybraných skupinách – v členění muži a ženy.
Počty zaměstnaných mužů a žen podle postavení v hlavním zaměstnání.
- Příloha II. Vývoj na trhu práce v roce 2008.
- Příloha III. Práce a mzdy – Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání.
- Příloha IV. Práce a mzdy – Mezinárodní srovnání – průměrná hodinová mzda žen a mužů
- Příloha V. Práce a mzdy – Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek podle pohlaví a podíl manažerek.
- Příloha V.a Poznámky k tabulce – viz. příloha V.
- Příloha VI. Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende.
- Příloha VII. Vývoj nezaměstnanosti v EU.
- Příloha VIII. Míra nezaměstnanosti v ČR – LEDEN 2009

Příloha I.

Počty zaměstnaných ve vybraných skupinách - v členění muži a ženy

| | 1.pololetí 2007 | | 1.Dololetí 2008 | | rozdíl 08-07 | index 08/07 |
|---|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| | tisíc | % | tisíc | % | | |
| Zaměstnaní - muži | 2779,9 | 100,0 | 2845,2 | 100,0 | 65,3 | 102,4 |
| z toho: | | | | | | |
| - mající druhé (další) zaměstnání | 52,1 | 1,9 | 54,5 | 1,9 | 2,4 | 104,6 |
| - úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel | 2620,5 | 94,3 | 2695,8 | 94,7 | 75,3 | 102,9 |
| - úvazek na dobu určitou | 157,8 | 5,7 | 147,6 | 5,2 | -10,2 | 93,5 |
| - na plnou pracovní dobu | 2714,7 | 97,7 | 2782,6 | 97,8 | 67,9 | 102,5 |
| - na zkrácenou pracovní dobu | 64,7 | 2,3 | 62,4 | 2,2 | -2,3 | 96,5 |
| | 1.pololetí 2007 | | 1.pololetí 2008 | | rozdíl 08-07 | index 08/07 |
| | tisíc | % | tisíc | % | | |
| Zaměstnaní - ženy | 2109,6 | 100,0 | 2135,7 | 100,0 | 26,1 | 101,2 |
| z toho: | | | | | | |
| - mající druhé (další) zaměstnání | 28,8 | 1,4 | 31,4 | 1,5 | 2,6 | 109,0 |
| - úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel | 1 917,1 | 90,9 | 1 949,5 | 91,3 | 32,4 | 101,7 |
| - úvazek na dobu určitou | 191,7 | 9,1 | 185,6 | 8,7 | -6,1 | 96,8 |
| - na plnou pracovní dobu | 1 926,7 | 91,3 | 1 953,7 | 91,5 | 27,0 | 101,4 |
| - na zkrácenou pracovní dobu | 182,9 | 8,7 | 181,9 | 8,5 | -1,0 | 99,5 |

Počty zaměstnaných mužů a žen podle postavení v hlavním zaměstnání

| | 1.pololetí 2007 | | 1.pololetí 2008 | | rozdíl 08-07 | index 08/07 |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|----------------|
| | tisíc | % | tisíc | % | | |
| Zaměstnaní - muži | 2779,9 | 100,0 | 2845,2 | 100,0 | 65,3 | 102,4 |
| z toho: | | | | | | |
| Zaměstnanci | 2202,6 | 79,2 | 2259,8 | 79,4 | 57,2 | 102,6 |
| Členové produkčních družstev | 9,6 | 0,3 | 7,6 | 0,3 | -2,0 | 79,3 |
| Podnikatelé bez zaměstnanců | 410,1 | 14,8 | 433,7 | 15,2 | 23,6 | 105,8 |
| Podnikatelé se zaměstnanci | 149,5 | 5,4 | 135,9 | 4,8 | -13,6 | 90,9 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 6,9 | 0,2 | 8,2 | 0,3 | 1,3 | 118,7 |
| | 1.pololetí 2007 | | 1.pololetí 2008 | | rozdíl 08-07 | index 08/07 |
| | tisíc | % | tisíc | % | | |
| Zaměstnaní - ženy | 2109,6 | 100,0 | 2135,7 | 100,0 | 26,1 | 101,2 |
| z toho: | | | | | | |
| Zaměstnanci | 1881,2 | 89,2 | 1906,6 | 89,3 | 25,4 | 101,3 |
| Členové produkčních družstev | 4,8 | 0,2 | 4,2 | 0,2 | -0,6 | 86,6 |
| Podnikatelé bez zaměstnanců | 158,0 | 7,5 | 165,8 | 7,8 | 7,8 | 105,0 |
| Podnikatelé se zaměstnanci | 41,5 | 2,0 | 38,4 | 1,8 | -3,1 | 92,5 |
| Pomáhající rodinní příslušníci | 24,0 | 1,1 | 20,7 | 1,0 | -3,3 | 86,1 |

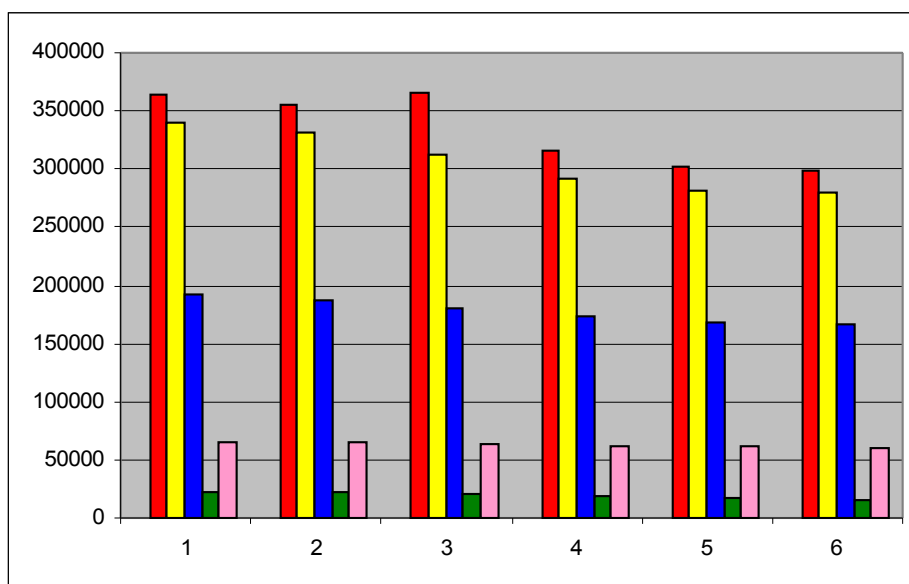
(Zdroj: ČSU - VS PS)

Příloha II.

Vývoj na trhu práce v 1. pololetí 2008

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

| měsíc | evidování uchazeči na konci sledovaných měs. | | | | |
|-------|--|-------------|---------|---------------------------|-------------|
| | celkem | dosažitelní | ženy | Absolventi škol-mladiství | osoby se ZP |
| 1 | 364 544 | 340 436 | 192 011 | 21 959 | 65 870 |
| 2 | 355 033 | 330 641 | 187 568 | 21 566 | 65 258 |
| 3 | 366 297 | 312 009 | 180 027 | 20 492 | 64 072 |
| 4 | 316 118 | 292 465 | 173 049 | 19 144 | 62 312 |
| 5 | 302 507 | 281 126 | 167 458 | 16 753 | 61 084 |
| 6 | 297 880 | 279 573 | 166 538 | 15 095 | 60 126 |



| měsíc | MN v % | nově hlášení uchazeči | vyřazení uchazeči | nově hlášená a uvolněná VPM | obsazená a zrušená VPM | VPM celkem | počet uchazečů na 1 VPM |
|-------|--------|-----------------------|-------------------|-----------------------------|------------------------|------------|-------------------------|
| 1 | 6,1 | 63 154 | 53 488 | 47 388 | 42 533 | 145 921 | 2,5 |
| 2 | 5,9 | 40 002 | 49 513 | 42 461 | 38 054 | 150 328 | 2,4 |
| 3 | 5,6 | 38 031 | 56 767 | 37 706 | 36 723 | 151 311 | 2,2 |
| 4 | 5,2 | 42 515 | 62 694 | 44 741 | 43 785 | 152 267 | 2,1 |
| 5 | 5,0 | 36 156 | 49 767 | 37 107 | 38 030 | 151 344 | 2,0 |
| 6 | 5,0 | 39 695 | 44 322 | 39 786 | 39 249 | 151 881 | 2,0 |

Příloha III.

PRÁCE A MZDY - LABOUR AND EARNINGS

Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠ PS) *Unemployment (ate: byage group and educational/ attainment (LFSS))*

Pramen: ČSÚ - *Source: CZSO (v % - in %)*

| | 1993 | 1995 | 2000 | 2002 | 2004 | 2006 | 2007 | 2008 | |
|----------------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------------------------|
| Ženy | 5,4 | 4,8 | 10,6 | 9,0 | 9,9 | 9,9 | 9,8 | 8,8 | Women |
| věková skupina: | | | | | | | | | <i>Age group:</i> |
| 15 - 19 | 13,9 | 14,4 | 37,6 | 43,8 | 44,8 | 43,9 | 42,2 | 39,3 | 15 to 19 |
| 20 - 24 | 8,0 | 6,2 | 13,8 | 13,9 | 15,4 | 16,3 | 15,7 | 16,0 | 20 to 24 |
| 25 - 29 | 8,9 | 8,5 | 13,7 | 11,3 | 10,8 | 12,0 | 11,7 | 8,1 | 25 to 29 |
| 30 - 34 | 5,9 | 5,5 | 13,6 | 10,4 | 12,4 | 11,6 | 10,9 | 10,3 | 30 to 34 |
| 35 - 39 | 4,2 | 3,8 | 9,1 | 8,9 | 10,1 | 9,0 | 9,3 | 8,4 | 35 to 39 |
| 40 - 44 | 3,8 | 3,4 | 8,5 | 6,7 | 8,1 | 8,2 | 8,0 | 7,6 | 40 to 44 |
| 45 - 49 | 2,9 | 2,9 | 8,4 | 6,4 | 6,9 | 7,0 | 7,4 | 7,7 | 45 to 49 |
| 50 - 54 | 2,6 | 2,4 | 7,5 | 7,2 | 8,4 | 8,6 | 9,0 | 7,9 | 50 to 54 |
| 55 - 59 | 4,5 | 3,9 | 5,2 | 4,4 | 5,8 | 6,7 | 6,5 | 6,3 | 55 to 59 |
| 60 + | 6,4 | 3,7 | 5,6 | 6,1 | 2,8 | 3,2 | 4,6 | 2,8 | 60 or more |
| Muži | 3,4 | 3,4 | 7,3 | 5,9 | 6,1 | 7,0 | 6,5 | 5,8 | Men |
| věková skupina: | | | | | | | | | <i>Age group:</i> |
| 15-19 | 10,1 | 12,1 | 30,2 | 30,0 | 33,5 | 40,4 | 44,6 | 38,2 | 15 to 19 |
| 20 - 24 | 5,3 | 5,2 | 14,5 | 13,1 | 14,4 | 18,6 | 15,8 | 13,4 | 20 to 24 |
| 25 - 29 | 3,0 | 3,4 | 6,5 | 5,6 | 6,4 | 7,0 | 6,4 | 5,5 | 25 to 29 |
| 30 - 34 | 3,1 | 2,6 | 6,0 | 4,3 | 4,0 | 4,0 | 4,2 | 4,7 | 30 to 34 |
| 35 - 39 | 2,5 | 3,0 | 5,6 | 4,4 | 4,5 | 5,4 | 4,5 | 3,9 | 35 to 39 |
| 40 - 44 | 2,3 | 2,5 | 5,6 | 4,8 | 4,5 | 5,5 | 4,9 | 3,9 | 40 to 44 |
| 45 - 49 | 2,5 | 2,0 | 5,8 | 5,0 | 4,7 | 5,5 | 5,7 | 4,9 | 45 to 49 |
| 50 - 54 | 1,6 | 1,9 | 6,0 | 5,1 | 5,6 | 6,2 | 6,1 | 5,3 | 50 to 54 |
| 55 - 59 | 1,8 | 1,8 | 5,2 | 3,8 | 4,3 | 5,5 | 5,3 | 5,8 | 55 to 59 |
| 60 + | 6,2 | 4,5 | 3,2 | 2,8 | 3,3 | 2,7 | 2,2 | 2,9 | 60 or more |
| Ženy | 5,4 | 4,8 | 10,6 | 9,0 | 9,9 | 9,9 | 9,8 | 8,8 | Women |
| vzdělání: | | | | | | | | | <i>Education:</i> |
| základní a bez vzdělání | 8,7 | 9,6 | 20,1 | 18,8 | 21,1 | 24,2 | 24,4 | 23,2 | Basic and education |
| střední bez maturity | 5,8 | 5,1 | 12,1 | 11,1 | 12,6 | 13,2 | 12,9 | 10,7 | Secondary without GCSE |
| střední s maturitou | 4,0 | 3,0 | 7,9 | 6,3 | 6,8 | 5,9 | 6,2 | 6,1 | Secondary with GCSE |
| vysokoškolské | 2,2 | 1,9 | 3,7 | 2,6 | 2,7 | 2,3 | 2,7 | 2,7 | University . |
| Muži | 3,4 | 3,4 | 7,3 | 5,9 | 6,1 | 7,0 | 6,5 | 5,8 | Men |
| vzdělání: | | | | | | | | | <i>Education:</i> |
| základní a bez vzdělání | 9,3 | 12,6 | 25,4 | 23,7 | 24,6 | 28,8 | 30,0 | 26,2 | Basic and without education |
| střední bez maturity | 3,1 | 3,0 | 7,3 | 6,0 | 6,2 | 7,4 | 6,8 | 6,1 | Secondary without GCSE |
| střední s maturitou | 2,5 | 2,0 | 4,7 | 3,7 | 4,2 | 4,5 | 3,9 | 3,5 | Secondary with GCSE |
| vysokoškolské | 1,8 | 0,8 | 2,2 | 1,8 | 1,9 | 2,2 | 2,1 | 2,2 | University |

Příloha IV.

PRÁCE A MZDY - *LABOUR AND EARNINGS*

Mezinárodní srovnání - průměrná hodinová mzda žen a mužů (EUR)

/international surveys - average hourly wage of females and males (EUR)

Pramen: SES 2002, Eurostat, 1. 8. 2008, *Source: SES 2002, Eurostat, 1 August 2008*

| Země | Celkem | Muži | Ženy | GPG (v%) | Country |
|--------------------|--------|-------|-------|----------|-----------------|
| | Total | Men | Women | | |
| Evropská unie | 12,79 | 14,12 | 10,93 | 22,6 | European Union |
| Belgie | 13,75 | 14,54 | 12,05 | 17,1 | Belgium |
| Česká republika | 2,82 | 3,12 | 2,46 | 21,2 | Czech Republic |
| Dánsko | 19,76 | 21,42 | 17,13 | 20,0 | Denmark |
| Německo | 15,40 | 16,91 | 12,58 | 25,6 | Germany |
| Estonsko | 2,13 | 2,43 | 1,78 | 26,7 | Estonia |
| Řecko | 7,19 | 7,97 | 5,94 | 25,5 | Greece |
| Španělsko | 8,60 | 9,30 | 7,42 | 20,2 | Spain |
| Francie | 14,41 | 15,31 | 12,77 | 16,6 | France |
| Irsko | 18,52 | 20,11 | 17,11 | 14,9 | Ireland |
| Itálie | 10,38 | 11,06 | 8,97 | 18,9 | Italy |
| Kypr | 9,67 | 10,80 | 7,76 | 28,1 | Cyprus |
| Lotyšsko | 1,52 | 1,69 | 1,34 | 20,7 | Latvia |
| Litva | 1,83 | 1,96 | 1,71 | 12,8 | Lithuania |
| Lucembursko | 15,88 | 16,94 | 13,73 | 18,9 | Luxembourg |
| Maďarsko | 2,41 | 2,64 | 2,18 | 17,4 | Hungary |
| Nizozemsko | 14,93 | 16,29 | 13,23 | 18,8 | Netherlands |
| Rakousko | 12,01 | 13,26 | 9,76 | 26,4 | Austria |
| Polsko | 3,42 | 3,55 | 3,29 | 7,3 | Poland |
| Portugalsko | 5,26 | 5,71 | 4,59 | 19,6 | Portugal |
| Slovinsko | 5,61 | 5,74 | 5,45 | 5,1 | Slovenia |
| Slovensko | 1,99 | 2,32 | 1,67 | 28,0 | Slovakia |
| Finsko | 13,80 | 14,80 | 12,13 | 18,0 | Finland |
| Švédsko | 15,00 | 15,82 | 13,40 | 15,3 | Sweden |
| Spojené království | 17,83 | 20,60 | 15,00 | 27,2 | United Kingdom |
| Další země | | | | | Other countries |
| Bulharsko | 0,80 | 0,88 | 0,72 | 18,2 | Bulgaria |
| Rumunsko | 1,05 | 1,13 | 0,95 | 15,9 | Romania |
| Island | 13,30 | 14,83 | 10,78 | 27,3 | Iceland |
| Norsko | 21,83 | 23,44 | 18,80 | 19,8 | Norway |

Příloha V.

PRÁCE A MZDY - LABOUR AND EARNINGS

Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek podle pohlaví a podíl manažerek
International surveys – share of persons with part-time job by sex and share of female managers

Pramen / Source : Eurostat

| Země | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek k na celkové zaměstnanosti, 2008 ¹⁾ <i>Employed part-time as a share of total employment, 2008¹⁾</i> | | Podíl žen - manažerek na celkovém počtu osob v manažerských pozicích, 2. čtvrtletí 2007 ¹⁾ <i>Share of female managers in total managers, 2nd quarter 2007¹⁾</i> | Gender pay gap 2007 | Country |
|--------------------|---|--------------------|---|---------------------|-----------------|
| | ženy <i>Women</i> | muži <i>Men</i> | | | |
| EU 27 | 31,2 | 7,7 | 32,1 ²⁾ | 1S | EU27 |
| EU 25 | 32,7 | 7,7 | | | EU 25 incl.: |
| včetně: | | | | | |
| Belgie | 41,1 | 7,4 | 32,9 | 7 | Belgium |
| Bulharsko | 2,S | 1,S | | 16 | Bulgaria |
| Česká republika | 8,7 | 2,2 | 30,3 | 19 | Czech Republic |
| Dánsko | 3S,4 | 13,3 | 23,0 | 18 | Denmark |
| Německo | ³⁾ 4S,6 ³⁾ | 9,3 | 26,4 | 22 | Germany |
| Estonsko | 11,3 ³⁾ | 4,3 | 37,5 | 25 | Estonia |
| Irsko | | | 30,2 ³⁾ | 9 | Ireland |
| Řecko | 10,2 | 2,9 | 2S,8 ³⁾ | 9 | Greece |
| Španělsko | 23,2 | 4,3 | 32,3 ³⁾ | 13 | Spain |
| Francie | ³⁾ 30,6 ³⁾ | S,7 | 37,1 | 12 | France |
| Itálie | 26,S | 4,7 | 31,9 | 9 | Italy |
| Kypr | 12,1 | 4,3 | 13,6 | 25 | Cyprus |
| Lotyšsko | 8,3 | 4,7 | 44,3 | 17 | Latvia |
| Litva | 12,0 | 7,9 | 42,7 | 15 | Lithuania |
| Lucembursko | 36,2 | 2,6 ⁴⁾ | 26,3 | 14 | Luxembourg |
| Maďarsko | S,6 | 2,6 | 34,3 | 11 | Hungary |
| Malta | 21,8 | 4,8 | 14,S | 4 | Malta |
| Nizozemsko | 74,7 | 23,0 | 2S,6 | 18 | Netherlands |
| Rakousko | 40,2 | 6,S | 27,0 | 18 | Austria |
| Polsko | 13,0 | 7,1 | 32,S | 10 | Poland |
| Portugalsko | 1S,8 | 7,4 | 34,2 | 9 | Portuga/ |
| Rumunsko | 9,8 | 9,S | | 13 | Romania |
| Slovinsko | 11,6 | 7,2 | 32,8 ³⁾ | 8 | Slovenia |
| Slovensko | 4,7 | 1,3 | 31,2 | 24 | Slovakia |
| Finsko | 19,2 | 9,3 | 29,7 | 20 | Finland |
| Švédsko | 40,2 | 11,8 | 29,8 | 16 | Sweden |
| Spojené království | 42,6 | 10,6 | 34,S ³⁾ | 20 | United Kingdom |
| Další země | | | | | Other countries |
| Norsko | 4S,2 | 13,9 | | 16 | Norway |

Příloha V. a

Poznámky k tabulce – viz příloha V.

- 1) osoby ve věku 15 let a více / *popultion agend 15+*
- 2) odhod / *estimated value*
- 3) předběžný údaj / *provisional value*
- 4) rok 2006 / *zdar 2006*

Příloha VI.

Alleinerziehende Arbeitslose

Statistik der Bundesagentur für Arbeit Deutschland

| Zeit | Bestände an alleinerziehenden Arbeitslose | | | | | |
|---------------|---|-----------------------------------|-----------------------|---------|----------------|-------|
| | Insgesamt | | | | | |
| | Anzahl | Anteil an allen Arbeitslosen in % | Veränderung gegenüber | | | |
| | | | Vormonat | | Vorjahresmonat | |
| | | Absolut | In % | Absolut | In % | |
| 2006 | 350 564 | 7,8 | - | - | +12 673 | +3,7 |
| 2007 | 322 254 | 8,5 | - | - | -28 309 | -8,1 |
| Januar 2007 | 341 956 | 8,0 | +9 158 | +2,8 | -15 725 | -4,4 |
| Februar | 338 141 | 8,0 | -3 815 | -1,1 | -22 060 | -6,1 |
| März | 333 596 | 8,1 | -4 545 | -1,3 | -28 107 | -7,8 |
| April | 331 242 | 8,3 | -2 353 | -0,7 | -29 867 | -8,3 |
| Mai | 324 520 | 8,5 | -6 722 | -2,0 | -30 872 | -8,7 |
| Juni | 319 799 | 8,7 | -4 722 | -1,5 | -32 161 | -9,1 |
| Juli | 322 877 | 8,7 | +3 078 | +1,0 | -29 663 | -8,4 |
| August | 323 277 | 8,7 | +400 | +0,1 | -30 903 | -8,7 |
| September | 313 499 | 8,8 | -9 778 | -3,0 | -33 792 | -9,7 |
| Oktober | 308 083 | 9,0 | -5 416 | -1,7 | -30 710 | -9,1 |
| November | 304 610 | 9,0 | -3 473 | -1,1 | -28 508 | -8,6 |
| Dezember | 305 452 | 9,0 | +842 | +0,3 | -27 346 | -8,2 |
| Januar 2008 | 313 566 | 8,6 | +8114 | +2,7 | -28 390 | -8,3 |
| Februar | 309 635 | 8,6 | -3 930 | -1,3 | -28 505 | -8,4 |
| März | 305 102 | 8,7 | -4 534 | -1,5 | -28 494 | -8,5 |
| April | 302 166 | 8,9 | -2 936 | -1,0 | -29 076 | -8,8 |
| Mai | 296 030 | 9,0 | -6 136 | -2,0 | -28 490 | -8,8 |
| Juni | 289 321 | 9,2 | -6 709 | -2,3 | -30 478 | -9,5 |
| Juli | 292 267 | 9,1 | +2 946 | +1,0 | -30 610 | -9,5 |
| August | 292 410 | 9,1 | +143 | -0,0 | -30 868 | -9,5 |
| September | 282 255 | 9,2 | -10 155 | -3,5 | -31 244 | -10,0 |
| Oktober | 275 011 | 9,2 | -7 244 | -2,6 | -33 073 | -10,7 |
| November | - | - | - | - | - | - |
| Dezember | - | - | - | - | - | - |
| 2008 gleitend | 297 319 | 8,9 | - | - | -29 590 | -9,1 |

Příloha VII.

Vývoj nezaměstnanosti v EU

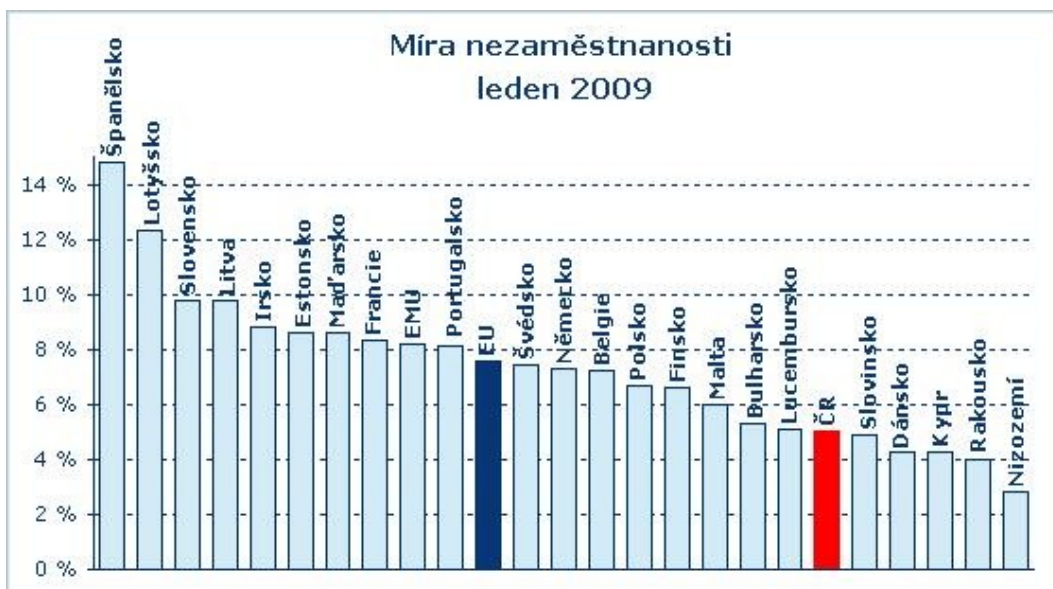
- nezaměstnanost je sledována ve formě míry nezaměstnanosti
- ukazatel respektuje metodiku Mezinárodní organizace práce (ILO)
- hodnoty jsou očištěny o vliv sezónnosti (SA)
- údaje jsou aktualizovány měsíčně
- zdrojem dat je Eurostat

Míra nezaměstnanosti

| | IV.08 | V.08 | VI.08 | VII.08 | VIII.08 | IX.08 | X.08 | XI.08 | XII.08 | I.09 |
|----------------|-------|-------|-------|--------|---------|-------|-------|-------|--------|-------|
| EU | 6,8% | 6,9% | 6,9% | 7,0% | 7,0% | 7,1% | 7,2% | 7,3% | 7,5% | 7,6% |
| EMU | 7,3% | 7,4% | 7,4% | 7,5% | 7,5% | 7,6% | 7,8% | 7,9% | 8,0% | 8,2% |
| Belgie | 7,0% | 6,9% | 7,0% | 7,2% | 7,3% | 7,3% | 7,1% | 7,1% | 7,1% | 7,2% |
| Bulharsko | 6,0% | 5,9% | 5,7% | 5,5% | 5,3% | 5,3% | 5,3% | 5,2% | 5,4% | 5,3% |
| ČR | 4,4% | 4,5% | 4,4% | 4,3% | 4,3% | 4,3% | 4,4% | 4,6% | 4,7% | 5,0% |
| Dánsko | 3,2% | 3,2% | 3,2% | 3,3% | 3,3% | 3,4% | 3,6% | 3,7% | 4,0% | 4,3% |
| Německo | 7,4% | 7,4% | 7,3% | 7,3% | 7,2% | 7,2% | 7,2% | 7,2% | 7,2% | 7,3% |
| Estonsko | 4,1% | 4,2% | 4,5% | 5,4% | 6,0% | 6,5% | 6,8% | 7,2% | 7,7% | 8,6% |
| Irsko | 5,3% | 5,6% | 5,9% | 6,3% | 6,6% | 6,9% | 7,4% | 7,9% | 8,3% | 8,8% |
| Řecko | 7,5% | 7,5% | 7,5% | 7,5% | 7,5% | 7,5% | na | na | na | na |
| Španělsko | 10,1% | 10,6% | 11,0% | 11,3% | 11,7% | 12,3% | 13,0% | 13,7% | 14,3% | 14,8% |
| Francie | 7,6% | 7,7% | 7,7% | 7,7% | 7,7% | 7,8% | 7,9% | 8,1% | 8,2% | 8,3% |
| Itálie | 6,8% | 6,8% | 6,8% | 6,7% | 6,7% | 6,7% | na | na | na | na |
| Kypr | 3,7% | 3,6% | 3,7% | 3,8% | 3,7% | 3,9% | 3,9% | 4,0% | 4,2% | 4,3% |
| Lotyšsko | 6,1% | 6,1% | 6,3% | 6,9% | 7,4% | 7,9% | 8,4% | 9,3% | 10,6% | 12,3% |
| Litva | 4,5% | 4,8% | 5,2% | 5,9% | 6,3% | 6,2% | 6,4% | 7,2% | 8,2% | 9,8% |
| Lucembursko | 4,2% | 4,3% | 4,4% | 4,4% | 4,4% | 4,5% | 4,6% | 4,7% | 4,9% | 5,1% |
| Maďarsko | 7,7% | 7,7% | 7,8% | 7,8% | 7,9% | 7,9% | 8,0% | 8,3% | 8,5% | 8,6% |
| Malta | 5,8% | 5,9% | 5,9% | 5,8% | 5,8% | 5,6% | 5,8% | 5,9% | 5,8% | 6,0% |
| Nizozemí | 2,9% | 2,8% | 2,7% | 2,7% | 2,7% | 2,8% | 2,8% | 2,8% | 2,8% | 2,8% |
| Rakousko | 3,8% | 3,7% | 3,7% | 3,7% | 3,7% | 3,9% | 3,9% | 3,9% | 4,0% | 4,0% |
| Polsko | 7,4% | 7,3% | 7,1% | 6,9% | 6,8% | 6,7% | 6,6% | 6,6% | 6,6% | 6,7% |
| Portugalsko | 7,6% | 7,7% | 7,8% | 7,8% | 7,9% | 7,8% | 7,8% | 7,8% | 7,9% | 8,1% |
| Rumunsko | 5,7% | 5,7% | 5,7% | 5,8% | 5,8% | 5,8% | na | na | na | na |
| Slovinsko | 4,5% | 4,5% | 4,5% | 4,5% | 4,4% | 4,4% | 4,6% | 4,7% | 4,6% | 4,9% |
| Slovensko | 10,0% | 9,9% | 9,8% | 9,5% | 9,3% | 9,2% | 9,2% | 9,4% | 9,5% | 9,8% |
| Finsko | 6,3% | 6,3% | 6,4% | 6,4% | 6,4% | 6,5% | 6,5% | 6,5% | 6,6% | 6,6% |
| Švédsko | 5,8% | 5,7% | 5,8% | 5,9% | 6,1% | 6,4% | 6,7% | 7,0% | 7,1% | 7,4% |
| Velká Británie | 5,2% | 5,4% | 5,5% | 5,7% | 5,8% | 5,9% | 6,1% | 6,2% | na | na |

Příloha VIII.

Míra nezaměstnanosti v ČR – LEDEN 2009



Abstrakt

TESAŘOVÁ, Š. *Problematika nezaměstnanosti v České republice a Německu z pohledu gender*. České Budějovice 2009. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Michaela Svobodová Ph D.

Klíčová slova: gender, pohlaví, feminita, maskulinita, genderová, rovnost, diskriminace podle pohlaví, genderový mainstreaming, genderová analýza, genderové vztahy, genderové role, sladění rodinného a pracovního života, vyrovnaná účast žen a mužů, genderová segregace zaměstnání, genderovaná organizace, genderové stereotypy, management genderových vztahů, rovné příležitosti mužů a žen, vztahy na pracovištích mezi pohlavím.

Předkládaná práce se zabývá problematikou politiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti z pohledu uplatňování rovných příležitostí mužů a žen (genderové rovnosti) v České republice (ČR), Německé spolkové republice (SRN) a Evropské unii (EU). Teoretická část charakterizuje zaměstnanost, nezaměstnanost, prosazování žen a mužů na trhu práce z pohledu gender a diskriminační rozdíly v oblasti finančního ohodnocení mužů a žen za stejně vykonanou práci.

Praktická část obsahuje srovnání politiky zaměstnanosti z pohledu gender (míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti mužů a žen) na základě statistických údajů členských států Evropské unie – České republiky a Německé spolkové republiky.

Hlavním cílem této práce bylo poukázat na fakt, že se v dnešní moderní společnosti ještě stále objevují znaky diskriminace v oblasti generových vztahů v soukromém i pracovním životě. Záleží především na nás všech, jak se tato problematika generové rovnosti bude na dále ve společnosti vyvíjet.

Abstract

Tesařová, Š.: *Problems of Unemployment in the Czech Republic and in Germany from the Gender Perspective*. České Budějovice 2009. Diploma thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Supervisor Mgr. Michaela Svobodová, PhD.

Key words: gender, femininity, masculinity, gender equality, gender discrimination, mainstreaming of gender, gender analysis, gender relationships, gender roles, harmonization of work and family life, equal participation of women and men, gender segregation of employment, gender organization, gender stereotypes, management of gender relationships, equal opportunities for men and women, relationships between gender at work.

The diploma thesis deals with problems of employment and unemployment policy from the special point of view: the use of equal opportunity of men and women (gender equality) in the Czech Republic, Germany and the European Union. The theoretical part describes employment, unemployment, promotion of women and men at employment market from the gender point of view, and discriminatory differences in the field of financial evaluation of men and women for the same amount and kind of work.

The practical part gives the comparison of the employment policy from the gender perspective (rate of employment and unemployment of men and women) on the basis of statistical information of the member states of the European Union – the Czech Republic and Germany.

The main goal of this work is to show and emphasize the fact, that some aspects of discrimination in the field of gender relationships at work and in private life still exist even in the present modern society. It depends on all of us mainly, in which way and direction these problems of gender equality will develop in the society in future.