

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Uplatnění žen na trhu práce ve vybraném regionu

Vedoucí diplomové práce

Ing. Petr Řehoř, Ph.D.

Autor diplomové práce

Bc. Eva Švarcová

2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Uplatnění žen na trhu práce ve vybraném regionu“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury a pod odborným vedením vedoucího diplomové práce.

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.

Ve Strakonících dne 25. 4. 2010

.....

Bc. Eva Švarcová

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Ing. Petru Řehořovi, Ph.D., vedoucímu práce, za odbornou pomoc, vedení a cenné rady při zpracování diplomové práce.

Obsah

1 Úvod	6
2 Literární přehled	7
2.1 Zaměstnanost a ekonomika	7
2.1.1 Státní politika zaměstnanosti	8
2.1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti	9
2.2 Pracovní síla na trhu práce	9
2.2.1 Rizikové skupiny	10
2.3 Ženy, muži a trh práce	11
2.3.1 Rovné příležitosti žen a mužů	11
2.3.2 Pracovní vlastnosti žen	12
2.3.3 Legislativní úprava rovného zacházení s muži a ženami	13
2.4 Diskriminační tendence na trhu práce	15
2.4.1 Platové rozdíly na trhu práce	15
2.4.2 Chování zaměstnavatelů vůči ženám	17
2.4.3 Segregace zaměstnání podle pohlaví	18
2.4.4 Česko diskriminuje ženy na trhu práce	18
2.4.5 Mají muži a ženy odlišné postoje k práci?	19
2.5 Pozice žen na trhu práce	20
2.5.1 Postavení matek na trhu práce	20
2.5.2 Vliv trhu práce na profesní rozvoj žen	23
2.5.3 Brzy po porodu do práce? Prý špatný příklad	24
2.5.4 Mají ženy šanci na trhu práce?	24
2.6 Harmonizace zaměstnání a rodinného života	26
2.6.1 Rodina a kariéra	26
2.6.2 Rovnováha mezi prací a rodinou	26
2.6.3 Kombinace práce a rodiny v ČR i zahraničí	28
2.6.3.1 Práce na částečný úvazek	32
2.6.3.2 Sdílení pracovního místa (job sharing)	32
2.6.3.3 Pružná pracovní doba	32

2.6.3.4 Práce doma a práce doma s PC	33
2.6.4 Jak se ženám pracuje na částečný úvazek?	33
3 Cíl a metodika	35
4 Charakteristika cílové skupiny	37
4.1 Ženy na trhu práce v České republice	37
4.1.1 Výzkum o.p.s Gender Studies	38
4.2 Jihočeský kraj	39
4.2.1 Demografická struktura obyvatelstva.....	40
4.3 Profesionální uplatnění žen	44
5 Analýza situace na trhu práce.....	46
5.1 Vývoj trhu práce v roce 2008 – Jihočeský kraj.....	46
5.1.2 Výše mezd v Jihočeském kraji	47
5.1.3 Nezaměstnanost žen a mužů v Jihočeském kraji.....	48
5.1.4 Růst zaměstnanosti v Jihočeském kraji	49
5.2 Podpora nezaměstnaných žen.....	50
5.2.1 EU podporuje ženy, které založí vlastní podnik.....	50
5.2.2 Evropský sociální fond ve spolupráci s jihočeskými úřady práce.....	50
5.2.3 Program a strategie APZ	52
5.3 Vlastní výzkum.....	54
5.3.1 Základní údaje o respondentkách	54
5.3.2 Údaje o zaměstnání respondentek	59
5.3.3 Zkušenosti žen na trhu práce	61
5.3.4 Názory na zaměstnávání žen	65
5.3.5 Návrat žen do zaměstnání.....	69
6 Diskuse	72
7 Závěr.....	78
8 Summary	79
9 Seznam použité literatury	80

1 Úvod

Zaměstnání je u převážné většiny mužů i žen prioritní oblastí, které věnují podstatnou část svého času. Avšak právě tak, jak je důležitá práce, je pro většinu důležité i rodinné prostředí. Skloubení pracovních a rodinných povinností, tak aby nebylo šizeno jedno ani druhé, je však problém.

Ženská pracovní síla je na našem trhu práce stále vnímána zaměstnavateli jako méně stabilní a perspektivní. Zaměstnavatelé se v případě žen nejčastěji obávají toho, že mladá svobodná žena otěhotní. Po návratu z rodičovské dovolené zase nebývá kvalifikace ženy považována zpravidla za dostatečnou z důvodu několikaleté pracovní pauzy.

Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené je z hlediska trhu práce jednou z nejdiskutovanějších a zároveň jednou z nejproblematictějších oblastí trhu práce. Především ženy, které se nevrací do zaměstnání ke „svému“ zaměstnavateli, ale jsou nuceny hledat nového zaměstnavatele a novou práci, se potýkají s velkými problémy. Žena, která se vrací po několika letech do pracovního procesu, je v mnoha směrech jako absolventi škol. Praxe, kterou získala v zaměstnání, se v mnoha oblastech stává neaktuální a je tedy nutné, učít se některé pracovní činnosti a postupy opětovně nebo úplně znovu.

Hlavní překážkou v prosazování rovných příležitostí na trhu práce není v rámci Evropské unie legislativa, ale především předsudky a stereotypy, které ženám brání v prosazení se na trhu práce. Ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice. Zaměstnavatelé jsou také málo flexibilní v nabídce zkrácených pracovních úvazků. Tyto úvazky jsou pro přechod z rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek ideálním řešením. I přesto společností, které přišly na to, že zaměstnávat ženu na zkrácený nebo jinak upravený úvazek se jim vyplatí, naštěstí přibývá.

2 Literární přehled

2.1 Zaměstnanost a ekonomika

Když hovoříme o ekonomice společnosti, máme na mysli systém hospodaření té které země s vlastními lidskými a materiálními zdroji a rozvoj těchto zdrojů. Lidské zdroje v ekonomice sestávají z pracovní síly (Renzetti, Curran, 2003).

Sirovátka (1995) uvádí, že pro většinu ekonomicky rozvinutých zemí s tržní ekonomikou, které procházejí tržní transformací, je masová a trvající nezaměstnanost jedním z nejvýznamnějších sociálních a politických problémů. Vysoká nebo rostoucí nezaměstnanost ohrožuje základní funkce moderního státu. Proto patří politika zaměstnanosti a politika pracovního trhu k základním instrumentům hospodářské a sociální politiky.

Pro mnoho Evropanů je dobré zaměstnání nezbytnou součástí kvalitního života. Nezaměstnanost je proto v Evropě kritickým politickým a ekonomickým tématem (Baldwin, Wyplosz, 2008).

Podle Krause (2005) se od vstupu České republiky do Evropské unie naše země nachází v období ekonomického růstu, zároveň ale na našem trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji nezaměstnanosti. Spontánní tvorba pracovních míst není ani při současném růstu a přílivu zahraničních investic dostatečná a řada problémů a nedostatků - převážně strukturálního charakteru - se vyskytuje také na straně nabídky pracovní síly.

V současnosti na našem trhu práce poptávka po pracovní síle dramaticky převyšuje nabídku, tj. počet pracovníků, kteří jsou v módu „k dispozici“. Do určité míry má tato situace pozitivní vliv. Zaměstnavatelé ve snaze

o získání a udržení pracovníků vypilovali proces náboru, úroveň komunikace s kandidáty a především pracovní podmínky zaměstnanců (Hrušková, 2010).

2.1.1 Státní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti (2009) uvádí, že úkolem státní politiky zaměstnanosti v České republice je opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, zabezpečování práva na zaměstnání a koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.

Hlavními cíli politiky zaměstnanosti jsou podle zákona o zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Kuchař, 2007).

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřady práce (Zákon o zaměstnanosti, 2009).

Hlavní rolí politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je podle Mareše (2002) financovat trh práce a projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem. V tomto kontextu jsou trendy politiky vyspělých průmyslových zemí na trhu práce a rozdíly mezi nimi výsledkem měnící se povahy a významu specifických problémů nezaměstnanosti (tak jak jsou chápány vládami těchto zemí měnících se priorit a rozdílných institucionálních rámců, ve kterých je tato politika konkrétně uplatňována).

2.1.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Sirovátka (1995) říká, že aktivní politika pracovního trhu byla zpočátku chápána spíše jako politika zaměstnanosti a zahrnovala velice širokou škálu opatření, jež měla přispívat přímo či nepřímo k růstu zaměstnanosti a k vytváření nových pracovních míst. Moderní aktivní politika pracovního trhu má poněkud jiné cíle: je výhodná spíše pro sektory, kde rostou kapitálové investice, s potřebou kvalifikované a mobilní pracovní síly. Její prioritou je zejména podpora flexibility pracovního trhu, tedy jeho efektivního fungování.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
(Zákon o zaměstnanosti, 2009).

2. 2 Pracovní síla na trhu práce

Dle Hroníka (2005) můžeme zjednodušeně říci, že výkonnost firmy je dána výkonností procesů a výkonností lidí. Výkonnost procesů a lidí jsou na sobě závislé. Stěží si jde představit výkonné a sofistikované procesy, které realizují nevýkonní lidé.

Nepříznivý vývoj v oblasti zaměstnanosti charakteristicky modeluje i tendence základních toků pracovních sil na trhu práce. Neuspokojená nabídka

pracovních sil se na trhu práce přerozděluje mezi rostoucí skupinu nezaměstnaných a - což je závažnější problém české ekonomiky - skupinu osob, které raději volí odchod do ekonomické neaktivity, čímž stoupá míra jejich závislosti na dávkách systému sociálního zabezpečení (Krause, 2005).

Kupka (2008) říká, že „Elasticita nabídky žen a mužů se liší“. Neboli ženy obvykle preferují jistotu zaměstnání před pravděpodobností zvýšení platu a možností kariéry. Proto jsou také zdrženlivější při rozhodování o změně zaměstnání (v případě návratu do zaměstnání po mateřské dovolené jim takovou volbu nabízí i zákon).

2.2.1 Rizikové skupiny

Havlíčková (2005) uvádí, že celkový vývoj zaměstnanosti do značné míry ovlivňuje zaměstnanost rizikových skupin, tj. osob, které pracovat nutně nemusejí nebo které jsou ovlivněny politikou zaměstnanosti, důchodovou politikou, resp. reformami daní a dávek, jejichž výše podporuje zájem o zaměstnání či naopak. K těmto osobám se zejména řadí ženy, mladí lidé po ukončení vzdělání, starší osoby nad 50 let a v důchodovém věku, osoby s nízkou kvalitací apod.

Nezaměstnanost ve většině členských zemí vzrůstá a upozorňuje, že boj s tímto rozsáhlým a přetrvávajícím jevem by měl zůstat mezi hlavními politickými tématy. Zhoršení podmínek na trhu práce by mohlo nepřiměřeně dopadnout na některé skupiny, jako jsou starší pracovníci, ženy, samozivitelé, tělesně postižení, přistěhovalci a znevýhodněná mládež (Martin, 2003).

Ekonomicky aktivní ženy jsou nepříznivou situací na trhu práce mnohem výrazněji ovlivněny než muži. Jejich míra nezaměstnanosti roste mnohem dynamičtěji, než je tomu u mužů a citlivěji reaguje na negativní vývoj v nabídce práce na trhu práce (Krause, 2005).

2.3 Ženy, muži a trh práce

2.3.1 Rovné příležitosti žen a mužů

Český statistický úřad (2009) uvádí, že rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základě pohlaví. Patří sem např. zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání, otázka reprodukčních práv apod.

Přestože ženy na celém světě udělaly v zaměstnanosti dramatický pokrok, studie ukazují, že jsou stále za muži značně pozadu. Míra zapojení žen do pracovního procesu je ve všech zemích mnohem menší než u mužů (Redlerová, 2009).

Dle Křížkové a Pavlici (2004) je v mnoha organizacích plnohodnotné a rovné zapojení žen do řady oblastí znemožňováno neformálními pravidly založenými na různých předsudcích a zažitých představách. K nejčastějším z nich patří vymezování „mužských“ a „ženských“ pracovních míst, ignorování a podceňování ženských ambicí na pracovní postup a kariéru či neochota mužů spolupracovat se ženami při řešení tzv. strategických problémů.

Statistická data ukazují, že ženy z celého světa nedosahují na poli zaměstnanosti takových úspěchů jako muži. Projevuje se to především nižšími mzdami, postavením v řízení, profesní prestiží, stejně tak jako větší nezaměstnaností, a to i v zemích, ve kterých je přítomnost žen na trhu práce běžnou praxí a má dlouholetou tradici. Na otázku, proč je tomu tak, existují různé varianty vysvětlení. Pozornost je přitom soustředěna na proces přijímání nových zaměstnanců do podniků, na možnosti jejich pracovního postupu, rozdíly v platech mužů a žen, jejich segregaci do různých profesí, sektorů a odvětví trhu práce, podniků a pracovních skupin (Hašková, 2000).

Dle Křížkové a Haškové (2003) se předpokládá významná role rigidní zaměstnavatelské politiky potažmo nedostatečných institucionálních možností lépe skloubit práci a rodinu v životě jako jedné z hlavních příčin nerovné pozice žen, kterou si uvědomuje velká část populace, potvrdil.

Podle Němce (2010) jsou základem pro realizaci rovných příležitostí mezi muži a ženami materiální podmínky. Protože práce je základním nástrojem, cestou k získání existenčních prostředků a vytváření žádoucích materiálních podmínek, je otázka rovných (nikoli stejných) přístupů k práci, jednou z otázek základních (samozřejmě, že ne jedinou). Z vlastní placené práce mohou ženy odvozovat svoji nezávislost. Problém je samozřejmě složitější, neboť na bedrech žen většinou spočívá péče o děti a kombinace zaměstnání a rodiny ženy znevýhodňuje.

Kalenská (2007) uvádí, že pozice žen na současném pracovním trhu je i několik let po vstupu do Evropské unie stále znevýhodněná. Rovnost příležitostí na trhu práce je i jedním z důležitých genderových témat. Gender bojuje za práva žen, které jsou kvůli pohlaví diskriminovány v mnoha oblastech.

Dle Sokačové (2006) se odlišné postavení žen a mužů na trhu práce projevuje jejich různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic, a různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek.

2.3.2 Pracovní vlastnosti žen

Poněšický (2008) uvádí, že Freud sám o sobě sebekriticky prohlásil, že mu psychologie ženy zůstává hádankou, temným kontinentem, který je teprve nutno objevovat.

Dle Křížkové (2004) psychologické průzkumy ukazují, že ve srovnání s muži projevují ženy mnohem častěji tendenci k sebepodceňování a nižšímu sebehodnocení.

Nový (1996) říká, že vzhledem ke skutečnosti, že ve vyspělých státech světa se v posledních letech výrazně změnil pohled na roli ženy ve společnosti i v organizacích, je potřeba se zamyslet nad zdroji i projevy silné české maskulinity.

Podíl českých žen v některých zaměstnáních, typických pro pracující s nízkým vzděláním, je relativně vysoký i pro mladé pracující ženy (Sokačová, 2006).

Francouzská psycholožka Banditerová konstatuje, že v dnešní době postindustriální a mírové společnosti pomalu mizí prestiž i výhodnost mužství. Ženy mohou totiž vykonávat i ta nejprestižnější zaměstnání (Poněšický, 2008).

Od mužů se očekává, že budou asertivní, houževnatí, přísní a orientovaní na výkon, materiální hodnoty a úspěch. Od žen se vyžaduje umírněnost, solidarita, péče a zájem o kvalitu a kulturnost života (Nový, 1996).

Sokačová (2006) uvádí, že české ženy jsou poměrně nedostatečně zastoupené mezi zákonodárci, vyššími úředníky, vedoucími či řediteli menších společností.

2.3.3 Legislativní úprava rovného zacházení s muži a ženami

Základním mezinárodním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti žen a mužů je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18. 12. 1979. Dosud ji ratifikovalo nebo k ní přistoupilo 174 států, mezi prvními i tehdejší Československá socialistická republika. Pro Československou

socialistickou republiku vstoupila Úmluva v platnost dne 18.3. 1982, ve Sbírce zákonů byla vyhlášena pod číslem 62/1987 Sb. Je součástí právního řádu České republiky na základně článku 10 Ústavy. Z článku 10 Ústavy vyplývá, že stanoví-li Úmluva něco jiného než zákon, použije se Úmluva (Dandová, 2005).

Druhým mezinárodněprávním dokumentem, kterým je Česká republika vázána, je Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Pro Českou republiku vstoupil Opční protokol v platnost 26.5.2001 a byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení MZV č. 57/2001 Sb. m. s. Opční protokol je na základně čl.10 Ústavy též součástí právního řádu České republiky s tím, že stanoví-li Opční protokol něco jiného než zákon, použije se Opční protokol (Dandová, 2005).

Podle Kocourka (2009) jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Dandová (2005) říká, že dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Ustanovení § 1 zákoníku práce jasně již od první euronovely stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka,

víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích či jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině (Dandová, 2005).

Za diskriminaci se dle Kocourka (2009) nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

2.4 Diskriminační tendence na trhu práce

2.4.1 Platové rozdíly na trhu práce

Podle Sokačové (2006) je jedním z klíčových parametrů postihujících postavení žen na trhu práce průměrný platový rozdíl mezi muži a ženami. Tento parametr je sám o sobě z mnoha důvodů zavádějící. Pokud např. chceme zachytit porušování principu stejný plat za stejnou práci, měli bychom srovnávat pouze platy srovnatelných mužů a žen, např. pracujících ve stejném odvětví a firmě, se stejnou úrovní praxe a vzdělání, stejnou pracovní výkonností apod. Například vyšší vzdělání se odráží ve vyšší produktivitě a ta pak v pracovních příjmech. Pokud lze vysvětlit platové rozdíly mezi muži a ženami rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání, pak bychom zdroj platových rozdílů neměli hledat na trhu práce, ale již před vstupem na něj. Naopak jestliže srovnáváme platy srovnatelných mužů a žen a zjistíme, že nejsou stejné, můžeme to interpretovat jako důkaz existence platové diskriminace.

Průměrný rozdíl ve mzdovém ohodnocení mužů a žen, který v České republice již delší dobu činí 25%, nelze celý vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, oboru a pozice. Obecně totiž na českém trhu platí, že čím vyšší

pozice, tím méně žen, a tím větší rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami (Křížková, 2004).

Dnes je zaměstnáno téměř 50 procent žen po celém světě. Tvoří přibližně jednu třetinu všech zaměstnanců. Většina práce vykonávaná ženami není odměňována podle tradiční dělby práce. Dokonce, i když dělá žena stejnou práci jako muž, je její práce hodnocena méně. Typicky tvoří výdělky žen v průměru přibližně dvě třetiny výdělku mužů. Lze také říci, že ženy se obvykle vyskytují na hůře placených místech. I na těchto pracovních pozicích jsou placeny méně než muži i přesto, že vykonávají srovnatelnou práci (Tzannatos, 1998).

Štamberková (2003) říká, že na základě informací Českého statistického úřadu lze usuzovat, že průměrná výše mezd u žen dosahuje pouze 75 % výše průměrných mezd mužů s tím, že čím je vyšší vzdělání žen, tím je úroveň jejich mezd ve srovnání s úrovní mezd mužů (se srovnatelným vzděláním) nižší.

Výrazné diference a nerovnosti se projevují i ve mzdách vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů, a to napříč všemi zaměstnáními. „Vysokoškolačky“ vesměs vydělávají v průměru pouze 65 % mzdy „vysokoškoláků“ (Křížková, 2004).

Proč firmy a instituce hodnotí ženy a muže jinak? Pokud se zeptáte zástupců a zástupkyň zaměstnavatelů, zda mají stejné mzdy pro ženy a muže, odpoví vám, že nehodnotí podle pohlaví, ale podle výkonu. Nechce se věřit tomu, že by ženy byly tak málo výkonné. Spíše zde skrytě působí genderové stereotypy, o kterých zaměstnavatel ani vědomě neuvažuje. Příklady jsou ale časté a stále se opakují: muž dostane pracovní auto, žena ne. Muži je častěji zvyšována mzda, protože je automaticky považován za hlavního živitele

rodiny, který to přece potřebuje víc, než žena, jejíž hlavní prioritou je starost o děti (Jachanová Doležalová, 2008).

2.4.2 Chování zaměstnavatelů vůči ženám

Bartáková (2006) říká, že co se týká chování zaměstnavatelů vůči ženám s dětmi, můžeme konstatovat, že rodina je pro ženu při vstupu na trh práce určitý handicap. Zaměstnavatelé často vycházejí z předpokladu, že žena se mateřstvím stává rizikovější pracovní silou, což je z jejich hlediska na trhu nežádoucí. Zaměstnavatelé očekávají větší riziko absencí z důvodů péče o děti, menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy či dokonce menší zainteresovanost žen na procesu produkce právě z důvodu koncentrace na děti a péči o domácnost. Taková racionalizace diskriminování ženské pracovní síly je zaměstnavateli stereotypně uplatňována i ve vztahu k ženám, které se matkami ještě nestaly.

Podle Buchtové (2002) je nepříznivé postavení žen na trhu práce způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.

Sokačová (2006) uvádí, že muži a ženy do značné míry pracují v odlišných zaměstnáních, pozicích a odvětvích. Zkoumání tohoto jevu, který patří k základním charakteristikám relativní pozice mužů a žen na pracovním trhu, je důležité proto, že typy zaměstnání a odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen obvykle poskytují nižší mzdy (jak mužům, tak ženám) oproti typicky „mužským“ zaměstnáním a odvětvím. Stejně tak u pracovních pozic: ženy méně často dosahují odpovědnějších a lépe placených manažerských pozic. Přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami, tzv. segregace zaměstnání podle pohlaví, je proto jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

2.4.3 Segregace zaměstnání podle pohlaví

Nejdůležitějším poznatkem je fakt, že segregace zaměstnání podle pohlaví v České republice klesá pouze u populace mladší 35 let a tento pokles je poměrně prudký – za deset let poklesl rozsah segregace o více než 10%. Tento pokles přibližuje míru a strukturu segregace v České republice zemím EU (Sokačová, 2006).

Renzetti a Curran (2003) uvádí, že podniková segregace na základě pohlaví označuje situaci, kdy ženy a muži vykonávají v jednotlivých podnicích či společnostech stejnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti je náplň jejich práce jiná. Opět zjišťujeme, že práce žen je většinou hůře placená a má menší prestiž.

Dle Sokačové (2006) odlišné zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání či pozic do značné míry souvisí s jejich rozdílnou úrovní i obory dosaženého vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích. Rozdíly v preferencích pak mohou být buď vrozené, nebo způsobené genderovými stereotypy. Dále je segregace zaměstnání pravděpodobně způsobena i nerovným přístupem žen do některých povolání.

Trh práce je strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání a pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů (školství, zdravotnictví, služby) a nižších pozic a mužů do oborů jiných (průmysl, zemědělství) a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností, je označována jako „genderová segregace“ (Křížková, Pavlica, 2004).

2.4.4 Česko diskriminuje ženy na trhu práce

Český trh práce je prokazatelně diskriminační vůči ženám, tvrdí se v mezinárodní zprávě organizace Social Watch (SW) za rok 2008. Zpráva

také kritizuje situaci Romů v ČR, ale i některé vládní reformy, jež mají podle SW nepříznivý dopad na chudší lidi.

Zprávu Social Watch vydává každoročně stejnojmenná organizace, založena roku 1995 se sídlem v Montevideu v Uruguayi, která monitoruje pokroky a nedostatky v boji proti chudobě a za rovnost mužů a žen. Zpráva obsahuje kromě statistických dat také hlášení národních koalic SW a souhrnné analýzy. Českou koalici tvoří čtveřice organizací – Ekumenická akademie, Centrum pro studium globalizace, Fórum 50%, oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu. Díky nim letos poprvé vyšla zpráva v českém jazyce.

České ženy vydělávají o 25 procent méně než muži a častěji zastávají pracovní pozice s nízkou prestiží, píše se ve zprávě. Ženy jsou podle SW také více ohroženy nezaměstnaností. Zpráva kritizuje vládu ČR za dlouhodobě odmítavý postoj ke kvótám na počty žen například v politice (Lidové noviny, 2009).

2.4.5 Mají muži a ženy odlišné postoje k práci?

Mnoho autorů se shoduje na tom, že trh práce získává v současné době stále větší společenský význam, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životních stylů a strategií. Placená práce přitom může v lidských životech plnit mnoho různých funkcí. K práci může být přístupováno primárně jako ke zdroji materiálního či sociálního pohodlí nebo jako k příležitosti k vykonávání moci, popřípadě jako k prostředku hledání vlastní identity (Vohlídalová, 2006).

Český statistický úřad (2005) uvádí, že odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků a pracovnic. Hlavně mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí.

Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží a např. v rámci profesní skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků představují jen zhruba jednu čtvrtinu všech pracovníků.

Ženy v ČR mají v průměru o více než 25 % nižší platy než muži, přičemž rozdíly v příjmech mužů a žen se liší podle věku, vzdělání i zastávané profese. Podle některých interpretací vyplývají rozdíly v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen z neochoty žen pracovat v přesčasových hodinách, která je dána tradiční (a neplacenou) péčí o domácnost a děti (Vohlídalová, 2006).

Vohlídalová (2006) říká, že práce představuje pro velkou část žen, stejně jako mužů, důležitý zdroj osobní seberealizace. Neplatí přitom ani obecně přijímaná představa, že ženy jsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své pracovní kariéry a že nejsou ochotné se v práci dále vzdělávat. Ženy totiž možnosti kariérního postupu v práci a možnosti dalšího vzdělávání a školení přikládají stejnou důležitost jako muži.

2.5 Pozice žen na trhu práce

2.5.1 Postavení matek na trhu práce

Kalenská (2007) říká, že nevýhodná pozice žen na trhu práce vychází z názorů, které přetrvávají z dob minulých, kdy role ženy byla pouze rolí matky, která se stará o domácnost. V historii bylo ženě upíráno mnoho práv a její postavení nebylo plnohodnotné.

Ženy často přerušují zaměstnání v důsledku péče o děti. V průměru stráví 11,5 roku mimo placené zaměstnání kvůli péči o děti, zatímco muži ze stejného důvodu zameškají pouze 1,3 roku. Přerušované zaměstnání nejen omezuje pracovní příležitosti, ale také znemožňuje, aby ženy mohly dostatečně navýšit vysoké penzijní dávky (Renzetti, Curran, 2003).

Dle Křížkové a Haškové (2003) jsou ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.

Podle Koubka (2008) je pracovní kariéra žen nepříznivě ovlivněna stereotypy, protože část veřejnosti stále spatřuje roli ženy především jako osoby, která se má starat především o domácnost, děti, zdravotně postižené osoby a seniory. Přestože vzdělanost českých žen je velmi vysoká a pracují na plný pracovní úvazek, nemají možnost dosáhnout stejného výdělku jako muži. Pokud je v rodině péče o děti a ostatní potřebné členy rodiny spatřována především jako úkol ženy, pak se do výdělku ženy promítá i její omezená časová možnost přesčasů, pracovních cest, vyskytují se nečekané absence kvůli nemocným dětem, požadavky na zkrácenou pracovní dobu, apod. Rovnoměrné sdílení odpovědnosti mezi manžely/partnery v péči o rodinné příslušníky a domácnost by posílilo pracovní pozice žen a umožnilo jim postup do náročnějších povolání.

Žena, které zaměstnavatel pomůže vyřešit čistě logistický problém péče o rodinu, bude patřit k jeho nejloajálnějším zaměstnancům (Hrušková, 2010).

Tradiční spojování obrazu ženy s rolí matky a materiálně zajištěné pečovatelky o rodinnou pohodu je výrazně podporováno časopisy, televizí, reklamou a dalšími médii. Existují tzv. „ženská“ zaměstnání (učitelky, zdravotní sestry, kadeřnice, sekretářky apod.), ve kterých se s kariérou nepočítá (Křížková, 2004).

Ženy po návratu z MD a další MD patří mezi obtížně umístitelné uchazeče. Experti jsou přesvědčeni, že všechna existující opatření aktivní politiky zaměstnanosti mají své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Pro jednu skupinu obtížně umístitelných osob nelze definovat pouze jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, většinou je vhodná a potřebná jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů (Syravátka, Mareš, 2003).

Bartáková (2006) uvádí, že české ženy jsou v podstatě postaveny před dvě možnosti: přijetí práce na plný úvazek (v kombinaci se zajištěním neformální péče o děti), nebo co možná nejdelší setrvání s malými dětmi na placené rodičovské dovolené. První možnost vyžaduje jednak plné pracovní nasazení žen, což je problematické v době, kdy je dítě nejmenší a péče je časově nejnáročnější (tudíž zkrácený pracovní úvazek by byl vhodnější volbou) a jednak mobilizaci privátních zdrojů péče (příbuzní, známí či privátní placená a zatím málo rozšířená péče - au pair). To však vylučuje z možnosti zaměstnání všechny ženy, které si z jakýchkoli důvodů privátní péči zajistit nemohou. Druhá možnost nese pro ženy jiná negativa: znamená určité uzavření na velmi dlouhé rodičovské dovolené, což přináší důsledky ve formě kumulace handicapů pro následný vstup/návrat na trh práce ve smyslu větší pravděpodobnosti poklesu lidského kapitálu a tím zhoršení vyhlídek na nalezení kvalitního pracovního místa. To s sebou nese i dopady na budoucí mzdovou situaci žen.

Kofroňová a kol. (2003) dodávají, že u žen po návratu z mateřské a další mateřské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu práce je více znevýhodňuje (ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností).

Zkušenost s tím, že do pracovního uplatnění matek se častěji a výrazněji promítají požadavky vycházející z nutnosti plnění rodinných povinností

(zejména péče o děti), vede v některých případech ke skryté diskriminaci žen (především matek s malými dětmi) na trhu práce (Sokačová, 2006).

2.5.2 Vliv trhu práce na profesní rozvoj žen

Tržní podmínky se bezprostředně odrazily v charakteristice zaměstnanosti žen. Nikoliv však v poklesu míry zaměstnanosti, ale např. ve vyšší pracovní zátěži, v nárocích na kvalifikaci a pracovní flexibilitu. Tržní ekonomika má samozřejmě také pozitivní dopady na zaměstnávání žen, ke kterým patří průnik žen do podnikatelských a manažerských aktivit (spíše jde o malé a střední podniky) a aktivní přístup žen k získávání vyšší kvalifikace (Němec, 2010).

České ženy se od mužů výrazně neliší v tom, jak vysoký význam připisují práci v životě. Dokonce i důvody, proč pracují jsou podobné: zejména finanční zajištění a nezávislost, to že je práce baví a využijí při ní své vzdělání. Ženy jsou však českou populací považovány za výrazně znevýhodněné na trhu práce oproti mužům. Za příčiny jejich horší pozice však nejsou považovány jejich schopnosti a znalosti, ale jejich znevýhodnění je vysvětlováno zejména jejich rodinnou zátěží a nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky i veřejným míněním, které upřednostňuje muže (Křížková, Hašková, 2003).

Ženy na trhu práce obvykle plní jiné úkoly a práce v jiných odvětvích než muži (Tzannatos, 1998).

Křížková (2004) říká, že někteří lidé, jak muži, tak ženy, skutečně nemají zájem o pracovní kariéru a postup, protože se orientují na jiné hodnoty. Práce však představuje nejen zdroj obživy, ale také významný prostředek uspokojení celé řady lidských potřeb, včetně touhy po uznání a seberealizaci. Je chybou se domnívat, že orientace na rodinu umožňuje ženám tyto motivy uspokojivě naplňovat. V oblasti řízení kariéry je potřebné vytvořit takové podmínky, aby

muži i ženy mohli plnohodnotně uspokojovat své osobní/rodinné i pracovní potřeby a aspirace.

Je stále jasnější, že ženy mají velký význam pro trh práce a vývoj sociální politiky (Orloff, 1996).

2.5.3 Brzy po porodu do práce? Prý špatný příklad

Ženské organizace kritizovaly francouzskou ministryni spravedlnosti Rachidu Datiovou za to, že se vrátila do práce pouhých pět dní poté, co porodila dceru. Aktivisté tvrdí, že tím dává špatný příklad ostatním ženám a vytváří tlak na novopečené matky, aby se do práce vrátily po porodu co nejrychleji.

Francouzská ministryně se zúčastnila jednání kabinetu pár hodin poté, co opustila pařížskou nemocnici se svou novorozenou dcerou Zohrou.

Reportérům francouzských médií sdělila, že se cítí zdravotně v pořádku a k brzkému návratu do zaměstnání ji vedlo znepokojení, že bude po sérii politických neúspěchů odsunuta stranou. Maya Sturdutsová z Národního sboru pro ochranu ženských práv ovšem počínání ministryně označila za skandální. „Zaměstnavatelé to nyní mohou využít k nátlaku na ostatní ženy“, vyjádřila se k Datiové návratu do práce.

Ženy ve Francii mají ze zákona zaručeno 16 týdnů placené mateřské, ale francouzský zákoník práce se nevztahuje na ministry jako je Datiová.

Aktivistka za práva žen Florence Montreynaudová srovnává Datiovou s pracujícími ženami z dvacátých let minulého století, které prý „rodily v továrnách“. Datiové jednání podle ní rozdělí dámy na pracovišti na „superženy“ a „zbabělé ženy“ (Lidové noviny, 2009).

2.5.4 Mají ženy šanci na trhu práce?

V reálném životě se velmi často setkáváme s přímou i nepřímou diskriminací žen při zaměstnávání. Příkladem přímé diskriminace je zjevná neochota zaměstnavatele zaměstnat ženu kvůli pohlaví, přestože by byla schopná práci vykonávat na stejné úrovni jako muž. Nepřímá diskriminace

není zprvu viditelná, přesto lze odhalit známky znevýhodnění určité skupiny zaměstnanců, v našem případě žen. Nevýhodná pozice žen na trhu práce vychází z názorů, které přetrvávají z dob minulých, kdy role ženy byla pouze rolí matky, která se stará o domácnost. Přestože podle zákoníku práce mají všichni lidé nárok na stejné pracovní, mzdové a další podmínky, v praxi to vypadá jinak. Velké procento žen je totiž diskriminováno již v procesu přijímání do zaměstnání. Větší poptávka je po mužích a muži jsou také ve většině případů úspěšnější. Mnohdy se již v nabídkách práce objevuje diskriminující text, kdy se poptávají přímo profese vystihující pohlaví, které je do této pozice preferováno. Příkladem může být sekretářka nebo ředitel (nikoli ředitelka). Navíc bývá vystavována otázkám typu: "Plánujete další dítě?", "Máte stálého partnera?", "Kdo bude hlídat vaše dítě v případě, že bude nemocné?", "Jak chcete skloubit svůj profesní a rodinný život?" Takové a podobné otázky jsou nejen nemorální, ale dnes už i protiprávní. Přesto se s nimi běžně setkáváme, a to nejen u soukromých subjektů, ale i ve státních institucích či na městských úřadech. Kolonku s datem narození nemusíte vždy vyplňovat, nicméně zřejmě budete při ucházení se o práci na svůj věk tázáni. Navíc, i nezkušený personalista si podle průběhu vašich dosavadních zaměstnání a roku ukončení nejvyššího vzdělání snadno věk odvodí a k pohovoru vás ani nepozve. I v případě, že už práci získá, je žena vystavována diskriminaci v odměňování. Rozdíl v příjmech žen a mužů dosahuje v současnosti téměř 30 %. Na stejných pozicích přitom ženy vydělají až o 50 % méně než muži. Největší rozdíly lze zaznamenat mezi platy vysokoškolaček a vysokoškoláků. Tyto poměry se navíc nesnižují, ale propad se naopak stále zvyšuje. U absolventek po ukončení školy se očekává, že půjdou v blízké době na rodičovskou dovolenou, proto nejsou vhodnými kandidátkami. Po rodičovské dovolené je, alespoň z pohledu zaměstnavatele, vyšší riziko, že žena bude často nucena zůstat s dětmi doma v případě jejich nemoci a celkově se nebude dostatečně věnovat svému zaměstnání (Škodová, 2008).

2.6 Harmonizace zaměstnání a rodinného života

2.6.1 Rodina a kariéra

Podle Křížkové (2004) představuje rodina jednu z mála oblastí, v nichž je uplatňování „ženských“ hodnot tolerováno a akceptováno.

Rodina, jako primární sociální skupina, poskytuje člověku zpravidla první možnost seznámení se s rozličnými druhy profesí a povolání. Jejím prostřednictvím tak jedinec získává informace o povoláních a zběžnou představu o obsahu točitých profesí (známe profese svých rodičů, sourozenců, příbuzných) a sledováním postojů jednotlivých členů rodiny k povoláním si vytváří i svá vlastní hodnocení a stanoviska. Rodina, resp. rodinná tradice zachovat kontinuitu určité profese, může v některých případech sehrát významnou roli při formování postojů k budoucí profesní dráze. Jak je zřejmé, hodnotový systém rodiny, tradice a profesní orientace členů rodiny jsou významnými činiteli, které působí na utváření postojů důležitých pro volbu povolání (Nový a kol., 2006).

Rodina a kariéra. Dva protiklady, nebo jeden společný cíl? Jistě se najde mnoho příkladů, které ilustrují skutečnost, že se obojí snáší jako voda a oheň. Mladé ženy nezakládají rodiny a odmítají rodit děti, protože se chtějí programově a zcela věnovat a oddat své profesi a své práci (Beňo, 2003).

2.6.2 Rovnováha mezi prací a rodinou

Dle Sokačové (2006) není rodičovství a s ním spojená péče, zejména o malé děti, pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladění práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit.

Buchtová (2002) říká, že zaměstnanost je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby a v dostupné péči o děti.

Funkce pečovatelky o děti se připisuje ženám i v současné době. Kromě toho musí moderní žena pracovat na plný úvazek, aby pomohla zabezpečit finančně rodinu. Po příchodu z práce na ni ale čeká i tzv. „druhá směna“, kdy se sama stará o celou domácnost. Často proto musí volit méně náročné a časově výhodnější zaměstnání, za které ale není dostatečně ohodnocena (Kalenská, 2007).

Fortin (2005) říká, že pracující matka může vytvořit stejně vřelý a láskyplný vztah se svými dětmi jako matka, která nepracuje.

Vstup žen na trh práce se dnes podle Mareše (2006) jeví jako nezvratný jev. Skutečností je také velmi pozvolné vyrovnávání pozic žen a mužů, které je opřené o růst vzdělání a kvalifikace žen, o jejich pronikání do dříve spíše „mužských profesí“. Stále se zvyšuje procento žen, pro které je pracovní kariéra na prvním místě. Vstup žen na trh práce, zejména do kariérních zaměstnání, vede ke slábnoucí schopnosti a k angažovanosti v rodině. Proto musí hledat rovnováhu mezi prací a rodinou.

Za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze dle Křížkové (2004) jednoznačně označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Na trhu práce obecně, zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala.

Zohlednění rodičovství a nutnosti péče o děti se však může projevovat na nižších úrovních, například v rámci pracovních týmů, na základě vzájemné domluvy užšího kolektivu a rozhodnutí přímého nadřízeného. Možnosti takových řešení jsou ovšem limitovány a spočívají spíše v určité časové flexibilitě nebo ve výměně pracovních směn s kolegy, pokud to neohrozí kolektivní práci (Sokačová, 2006).

Sokačová (2006) říká, že pouze v malém množství případů je možné zaměstnancům upravit pracovní dobu na základě jejich žádosti tak, aby jim umožňovala sladit péči o rodinu s pracovními povinnostmi. Ve většině případů požadují zaměstnavatelé, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili jejich řádu a potřebám (založených na rytmu výrobního procesu anebo na klientech). Na osobní a rodinné záležitosti zaměstnanců přitom není brán ohled.

Sokačová (2006) dále dodává, že zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí, a pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní.

2.6.3 Kombinace práce a rodiny v ČR i zahraničí

Zákon by měl zaměstnavatelům dle Sokačové (2006) nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se významně legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by v ČR bohužel hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi. Rozšíření možností tak spíše vede skrze větší uvědomělost či senzitivitu zaměstnavatelů k potřebám svých zaměstnanců, kteří, jsou-li spokojeni, pak sami častěji

vycházejí „na oplátku“ vstříc svému zaměstnavateli a jeho potřebám. Je tedy žádoucí poukazovat na efektivitu přístupů zaměstnavatelů vstřícných vůči rodině na prosperitu podniku.

Buchtová (2007) uvádí, že zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

Ve Skotsku zaměstnavatelé nabízejí ženám "pružný způsob práce". Patří sem zkrácený pracovní úvazek, kdy žena může později nastoupit či dříve odejít. Využívána je i pružná pracovní doba, kdy zaměstnankyně musí odpracovat v průběhu účetního období dohodnutý počet hodin. Využívá se také možnost, kdy zaměstnanci na jednom pracovišti mají různý začátek a konec pracovní doby. Další variantou je zhuštěná pracovní doba, kdy žena odpracuje smluvený počet hodin v menším počtu dní. Jinou možností sdílení pracovního místa, kdy jednu práci provádějí dva lidé. Možné je také zaměstnávání na směny či práce limitovaná školním rokem. Někteří zaměstnavatelé nabízejí svým zaměstnancům neplacená přerušení se zárukou, že se budou moci na konci sjednané doby na své místo vrátit. Pružné pracovní uspořádání má výhody také pro podnik. Udrží si tak kvalifikované pracovníky, nemusí si draho zaškolovat nové. Ve Skotsku mohou o pružnou pracovní dobu žádat rodiče dětí do šesti let věku nebo nemohoucích dětí do 18 let (Hajná, 2005).

Významnou charakteristikou trhu práce je zastoupení flexibilních forem zaměstnávání. Sledují se především flexibilní pracovní úvazky, tj. pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu a pracovní úvazky na dobu určitou a jejich zastoupení na zaměstnanosti (Kotýnková, 2006; Kotýnková, Němec, 2003).

Kučař (2007) říká, že dosažené vzdělání (a získaná kvalifikace) svoji roli bezpochyby hraje. To je také jednou z příčin odkladu narození prvního dítěte

u stále větší části žen – vysokoškolaček – dítě si pořizují tehdy, mají-li již vybudovány základy pro svoji profesní dráhu a budou-li se tedy mít kam vrátit. Navíc mají více možností, jak si udržet nezbytné kontakty se svým zaměstnavatelem (práce doma po internetu, dočasné využití částečných úvazků).

Dle Sokačové (2006) se jako vhodný prostředek pro udržení pozice žen na trhu práce i v jejich raných fázích rodičovství jeví jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky a další formy flexibilních pracovních uspořádání v době, kdy dítě ještě nedosáhlo věku tří let. Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi prospěšné, nejvíce přitom tehdy, pokud má více dětí krátce za sebou, čímž může být vyřazena z pracovního procesu snadno na šest a více let. Pro potřeby takových žen by bylo ovšem dále nutné rozšířit služby péče o děti mladší tří let. Nezbytné je rovněž přesvědčit zaměstnavatele o skutečnosti, že zkrácené úvazky nebo zaměstnávání na jinou formu pracovní dohody je pro ně výhodné. V ČR je totiž tento přístup uplatňován spíše výjimečně.

Žena, které její zaměstnavatel prokázal loajalitu ve formě speciálně nastaveného pracovního režimu, udělá logicky maximum pro to, aby svou společnost nezklamala. V rámci home office tak často odvede mnohem více práce než kolegyně sedící v kanceláři v rámci normální pracovní doby (Hrušková, 2010).

Česká republika se podle Křížkové (2004) doposud vyznačuje velmi nízkým podílem osob (pouze přibližně 8,5 % žen) pracujících na částečný (resp. zkrácený) úvazek. Na trhu práce se setkáváme s nízkou nabídkou takových pracovních míst.

Zatímco v ČR pracuje na částečný úvazek pouze 10 % žen, ve Skotsku této možnosti využívá více než 40 % žen. Zaměstnavatelé v ČR málo vycházejí

ženám vstříc a ty o kratší pracovní dobu mnohdy ani nežádají, protože za méně peněz musejí obvykle udělat stejně práce. Zkušenosti skotských žen ukazují, že to však je dobré řešení, jak zvládnout zaměstnání a přitom se věnovat rodině (Hajná, 2005).

Zahrnutí žen mezi skupiny tradičně diskriminovaných pracovníků naznačuje, že při řešení problémů s „diversitou“ nelze genderovou perspektivu přehlížet ani ignorovat. Ta zde totiž vystupuje ve dvojí roli – jednak poukazuje na skutečnost, že sociální útlak a diskriminace v celé řadě případů úzce souvisejí s dominancí maskulinních hodnot a přístupů, jednak představuje specifický okruh problémů, na které je potřeba se v organizacích zaměřovat (Křížková, Pavlica, 2004).

Za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze jednoznačně označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Na trhu práce obecně, zejména na řídicích a pozicích a místech s vysokou prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala. Podle současného nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě ženy v konfliktu a žena je neustále stavěna před nutnost volby „buď – anebo“. Pro ženy je přitom řešení vztahu práce a rodiny každodenní realitou, kterou jim společnost znesnadňuje. Podmínky trhu práce, kdy musí pracovníci jednat tak, jako by je jejich soukromý život téměř nezajímal, zcela automaticky znesnadňují ženám možnost plně se realizovat v práci a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině. V poslední době se proto prosazují opatření změn v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě (zejména času, místa a způsobu výkonu práce) a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné rodinu a práci v životě lépe skloubit. Možnosti kombinovat práci a rodinu mohou za určitých předpokladů napomáhat následující formy zaměstnání:

- práce na částečný úvazek
- sdílení pracovního místa (job sharing)

- pružná pracovní doba
- práce doma a práce doma s PC (Křížková, Pavlica, 2004).

2.6.3.1 Práce na částečný úvazek

Nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Jindy může být pracovní doba sjednávána v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba (Křížková, Pavlica, 2004).

Pracovníci na částečný úvazek mohou být velmi produktivní, protože nejsou tak brzo unaveni jednostranným zaměřením na jeden projekt (Newton, 2008).

V současné době firmy najímají pracovníky na částečný úvazek v obdobích, kdy mají více zakázek nebo objednávek (Kotler, Trias, 2005).

2.6.3.2 Sdílení pracovního místa (job sharing)

Jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4 nebo 6+2. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice a sami mezi sebou koordinují pracovní výkon a splnění všech pracovních úkolů (Křížková, Pavlica, 2004).

2.6.3.3 Pružná pracovní doba

V širším smyslu zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání, např. tzv. stlačený pracovní týden. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat (spolurozhodovat) o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období (den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Někdy bývá stanoveno rozmezí hodin (od-do), kdy musí být přítomen na pracovišti. Zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám. V případě stlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do 4 pracovních dnů (Křížková, Pavlica, 2004).

2.6.3.4 Práce doma a práce doma s PC

Ve světě se tato forma zaměstnávání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a se zvýšením „počítačové“ gramotnosti obyvatelstva. V České republice má dlouhou tradici zejména manuální práce doma. V poslední době však i u nás dochází k pomalému zavádění práce doma s PC. Často zmiňovanými výhodami práce doma jsou:

- až o 20% vyšší výkonnost,
- redukce automobilismu (prospěch pro velká města),
- snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností) (Křížková, Pavlica, 2004).

2.6.4 Jak se ženám pracuje na částečný úvazek?

Čím dál víc firem umožňuje práci na částečný úvazek, za západními zeměmi však stále pokulháváme. Částečné úvazky má v Česku jen osm procent žen. Třeba v Nizozemsku takto pracují tři čtvrtiny. Podobný přístup zaměstnavatelů k ženám je u nás zatím spíše ojedinělý.

Firmy v Česku se do nabízení částečných úvazků nebo jinak upravené pracovní doby moc nehrnou. Mají pocit, že nevýhody převažují nad výhodami klasické pracovní doby. Společnost pro rozvoj lidských zdrojů se loni zaměstnavatelů ptala, zda o upravené úvazky mají zájem. Nevyšly jí zrovna povzbudivé výsledky. "Firmy se bojí, že budou mít více zaměstnanců a budou muset více papírovat, proto je raději nenabízejí," vysvětluje Alena Králíková z České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů.

Potíž je také v tom, že manažeři neumí s různými typy úvazků pracovat. "Nevědí, jak ‚sladit‘ dva zaměstnance, kteří se dělí o jedno pracovní místo, aby si předávali informace. Na částečné úvazky se také komplikovaněji navazují firemní výhody, jako jsou například stravenky a příspěvky na kurzy. A pokud chce náhodou někdo pracovat z domova, firmy nedůvěřují tomu, že dotyčný skutečně odvede svoji práci. Tohle všechno vede k tomu, že takových míst je na pracovním trhu minimum," říká Alena Králíková.

Na západ od nás je přitom model, kdy ženy chodí do zaměstnání třeba jen na čtyři hodiny denně, naprosto běžný. Týká se to hlavně matek. Ženy, dlouhá léta budující svoji kariéru, se v okamžiku vstupu do porodnice nechtějí vzdát všeho, čeho do té doby dosáhly. Zároveň nechtějí přijít ani o mateřství. Tak se snaží skloubit obojí dohromady. A firmy jim vycházejí vstříc. Vědí, že na tom neprodělají. Naopak. Spokojený zaměstnanec rovná se výkonný zaměstnanec.

"Žena, která pracuje kratší dobu, je výkonnější, více se soustředí. Má jistotu, že si udělá práci a jde za dítětem. Je spousta maminek, které chtějí nebo musí pracovat, ale když jsou v zaměstnání celých osm hodin, myslí na dítě, jestli se netrápí. Pak nemůže být jejich výkon vysoký," uvažuje Rut Kolínská.

U nás firmy historicky nemají na co navazovat. Po válce šly všechny ženy pracovat, protože stát postavil jesle a mateřské školky, které se o děti staraly celý den. Na Západě taková síť zařízení neexistovala, firmy však ženy na práci potřebovaly. Proto jim nabídly zkrácené úvazky. A nabízejí dál.

Ženy, které chtějí pracovat jinak než klasicky na osm hodin, je čím dál více. Není přitom jediný důvod jim zaměstnání s upravenou pracovní dobou nenabízet. Z průzkumu České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů vyplynulo, že jakmile jednou zaměstnavatel umožnil práci na částečný úvazek, osvědčilo se mu to natolik, že ji rozšířil i pro ostatní.

Ženy, kterým zaměstnavatel vyjde vstříc upravenou pracovní dobou, bývají jedny z nejloajálnějších zaměstnanců. Zvláště pokud jsou to matky s dětmi. I když obecně častěji chybí kvůli nemocem, nestane se, že ze dne na den nepřijdou do práce, protože rozchod s přítelem se rozhodly vyřešit odjezdem do Austrálie. Se závazkem doma to dost dobře nejde.

"Když se z žen stanou matky, svět vidí úplně jinak, jsou zodpovědnější, flexibilnější a pracovitější. Mateřství je malá nevýhoda, ze které se dá těžit," říká majitel firmy Student Agency Radim Jančura. Už jen proto se přeci vyplatí takovou ženu zaměstnat, i když chce pracovat ,jen‘ napůl (Tichá, 2009).

3 Cíl a metodika

Cílem této diplomové práce je charakterizovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen na trhu práce v Jihočeském kraji a zjistit, jaké jsou podmínky pro přijímání žen do zaměstnání.

Nejprve jsem zpracovala literární přehled, ve kterém jsou obsaženy základní informace o zaměstnanosti a ekonomice v České republice, o ženách a mužích na trhu práce, diskriminačních tendencích na trhu práce, pozici žen na trhu práce a také o harmonizaci zaměstnání a rodinného života. Přehled byl vypracován nejen z odborné literatury, ale také z článků uveřejněných v časopisech či novinách nebo na internetových stránkách.

Po nastudování literatury jsem získávala statistická data a informace potřebné k charakteristice cílové skupiny. Tato část diplomové práce je věnována situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. Využila jsem údaje z webových stránek Českého statistického úřadu, Úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. Také mi pomohly teoretické znalosti, které jsem získala předchozím prostudováním odborné literatury, časopisů, novin a internetových stránek. Používala jsem data do roku 2008, jelikož se jednalo o nejaktuálnější data k této problematice.

Dalším krokem při zpracovávání diplomové práce bylo charakterizovat cílovou skupinu. Zde jsem také používala informace z Českého statistického úřadu a dále jsem zde uplatnila teoretické znalosti získané prostudováním literatury.

Po vytvoření charakteristiky cílové skupiny jsem začala s analýzou vybraných ukazatelů charakterizujících trh práce v oblasti zaměstnanosti žen, například míru nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných a počet volných

pracovních míst, dále výši mezd či. Z dat, která jsem měla k dispozici jsem vytvářela přehledné tabulky.

Dalším úkolem bylo zpracování dotazníkového šetření týkajícího se dané problematiky.

„Dotazníky jsou nejpoužívanějším nástrojem při sběru primárních údajů. Představují formuláře s otázkami, na něž respondenti odpovídají, případně obsahují také varianty jejich odpovědí“ (Kozel, 2006).

Oslovila jsem celkem 100 žen ve věku 15 – 50 let v oblasti jižních Čech (převážně Strakonicko, Písecko, Jindřichohradecko a Českobudějovicko). Vyplnění dotazníku bylo zajištěno přímým (osobním) kontaktováním. Dotazník (příloha č. 1), který byl určen ženám – matkám, tvořilo celkem 20 otázek. U 19 otázek měla dotazovaná možnost výběru z uvedených odpovědí, jedna otázka vyžadovala vyplnění respondentkou. Dotazníkové šetření probíhalo od 20. února do 29. března 2010. Výsledky jsem zpracovávala pomocí Excelu. Vyhodnocení dotazníků jsem rozdělila na čtyři části. Tyto části uvádím v kapitole 5.3. Rozdělení oborů jsem převzala ze serveru www.kurzy.cz/prace/ (viz obrázek 11).

Krokem, který následoval po vyhodnocení dotazníků, bylo zhodnocení a zjištění podmínek pro přijímání žen do zaměstnání. Poté jsem se pokusila navrhnout opatření, která by vedla ke snížení nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji.

4 Charakteristika cílové skupiny

4.1 Ženy na trhu práce v České republice

77% české populace si myslí, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce je jasné, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. Horší pozici žen si uvědomují ženy samotné. Nejvýznamnější bariéry, které způsobují znevýhodnění nebo diskriminaci žen v práci, jsou spojeny s mateřskou rolí žen (Křížková, 2004).

Podle průzkumů veřejnosti si je vědomo 75 % žen horšího postavení na trhu práce a uvádějí, že v práci dominují muži. Stejný názor přitom sdílí i 57 % mužů. Většina lidí vidí hlavní příčinu v samotném systému a v nastavení pracovní sféry, která ženy znevýhodňuje (Kalenská, 2007).

Rozdíl v příjmech žen a mužů dosahuje v současnosti téměř 30 %. Na stejných pozicích přitom vydělají ženy až o 50 % méně než muži. Největší rozdíly lze zaznamenat mezi platy vysokoškolaček a vysokoškoláků. Tyto poměry se navíc nesnižují, ale naopak se propad stále zvyšuje, což je velmi alarmující. Hlavní příčinou je nerovné ocenění ženské a mužské práce (Kalenská, 2007).

Doba strávená na mateřské a pak i rodičovské dovolené často ženám změní celý svět. Většina času se točí kolem potomka a profesní záležitosti jdou naprosto stranou. Bohužel to má za následek, že pracovní kondice žen je velmi špatná a po skončení rodičovské dovolené se velká část žen stává nezaměstnaná. Podle statistik tyto ženy představují okolo 10 % ze všech nezaměstnaných žen. Ženy reflektují situaci na pracovním trhu a udržování profesní kondice již v průběhu rodičovské dovolené je pro ně zásadním tématem. 92 % žen by rádo pracovalo nebo se vzdělávalo, pouze 8% žen se chce v tomto období věnovat jen péči o rodinu (Sokolová, 2009).

Ženy jsou na českém trhu práce silně zastoupeny a tvoří 43,6 % všech zaměstnaných (Plesníková, 2009).

4.1.1 Výzkum o.p.s Gender Studies

Výzkum byl zaměřen na diskriminaci v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání a dále na postoje a praxi matek malých dětí v oblasti sladění práce a rodiny. Výzkum byl proveden mezi 605 respondentkami – matkami dětí do deseti let.

- 54% žen se setkala s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání na základě svého rodičovství
- 63 % žen se setkala u pohovoru s otázkami ohledně počtu dětí a možností hlídání
- 43 % žen nebylo přijato do zaměstnání z důvodu rodičovství nebo potenciálního rodičovství
- 35 % žen se setkala s nepovolením nižšího než plného pracovního úvazku po návratu z mateřské či rodičovské dovolené
- 43 % žen by na rodičovské dovolené chtělo využít poloviční pracovní úvazek
- 46 % žen na rodičovské dovolené by chtělo využívat práci z domova

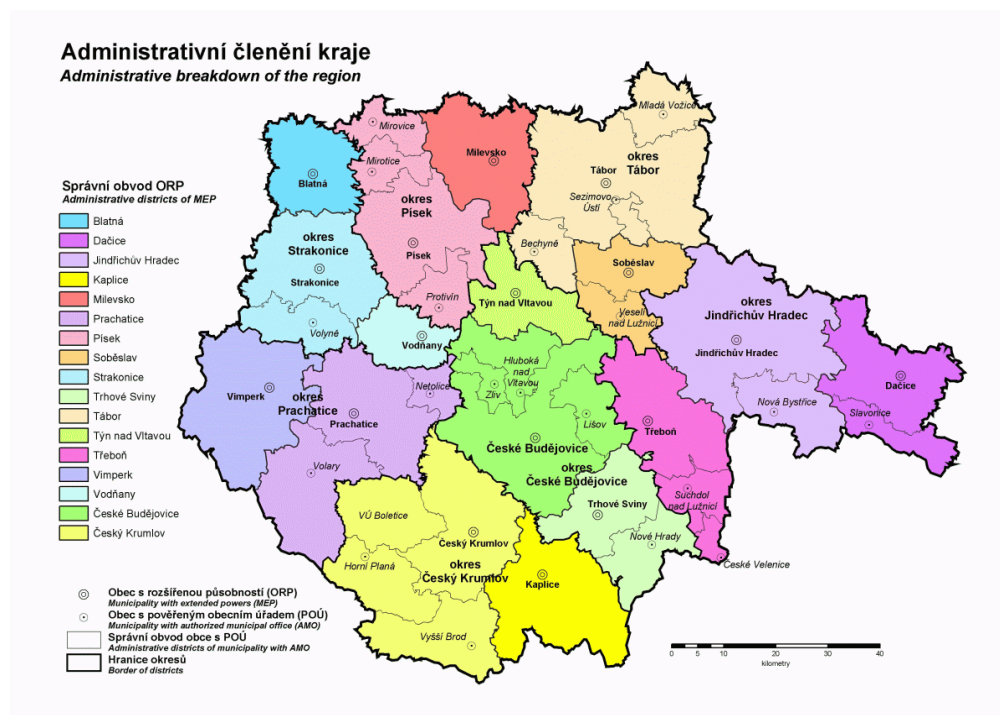
Vyšlo najevo, že zaměstnavatelé nemají tendenci být v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené příliš iniciativní v kontaktu se zaměstnankyní, především ne mimo nezbytný rámec. Výzkum dále potvrdil, že matky cítí potřebu harmonizovat práci s rodinou, mají zájem o alternativní pracovní úvazky převážně v období rodičovské dovolené a o využívání zařízení péče o děti. K práci je motivují primárně finanční důvody a potřeba nesoustředit svůj život jen kolem dětí. (Jachanová Doležalová, 2009).

4.2 Jihočeský kraj

Rozlohou 10 057 m² představuje kraj 12,8 % z celé České republiky. Jihočeský kraj je krajem s nejmenší hustotou zalidnění z celé České republiky. Koncem roku 2008 v kraji žilo více než 636 tis. obyvatel. Z jeho 7 okresů má největší hustotu obyvatelstva okres České Budějovice, kde žije téměř 30% obyvatel kraje. Dalšími velkými městy jsou Tábor, Písek, Strakonice a Jindřichův Hradec (viz obrázek 1). V těchto 5 městech žije třetina Jihočechů. Celkem je v kraji v současné době 623 samosprávných obcí.

Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2008 dosáhla 22 676 Kč, za celorepublikovým průměrem však zaostala o 3 153 Kč. Ke konci roku 2008 bylo v kraji evidováno 17 505 uchazečů o zaměstnání. Počet volných pracovních míst v tomtéž roce byl 4 188.

Obrázek 1 Administrativní členění Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ (www.czso.cz)

4.2.1 Demografická struktura obyvatelstva

Na početní stav a složení obyvatelstva mají vliv základní demografické události – narození a úmrtí – a dále migrace, v jejichž důsledku se mění jeho počet, věková struktura i struktura podle pohlaví.

Ke konci roku 2008 měl Jihočeský kraj 636 328 obyvatel. Kraj se tak dostal na zatím nejvyšší počet obyvatel v historii (od roku 1960). Počet obyvatel i nadále roste díky přirozenému přírůstku. Rozhodující vliv na přírůstek obyvatel kraje má však v posledních letech také migrace. Větší část populace kraje tvoří ženy, a to téměř 51 %. Průměrný věk obyvatel je 40,5 roku.

Počet obyvatel Jihočeského kraje se od roku 2005 do roku 2009 zvýšil o téměř 10 000 osob. K 31.12.2009 bylo v kraji zaznamenáno o 8 557 žen více než mužů (viz tabulka 1). V letech 2005 – 2009 se procentní zastoupení žen pohybuje okolo hodnoty 50,70 %. Procentní zastoupení mužů v Jihočeském regionu se během let 2005 – 2009 pohybuje okolo hodnoty 49,25 %. Zastoupení mužů a žen v Jihočeském regionu se v průběhu let nijak výrazně nemění.

Tabulka 1 Počet obyvatel v Jihočeském kraji

	2005	2006	2007	2008	2009
počet obyvatel celkem (k 31.12.)	627 766	630 006	633 264	636 328	637 643
muži	49,18%	49,23%	49,28%	49,32%	49,33%
ženy	50,82%	50,77%	50,72%	50,68%	50,67%

Zdroj: tvorba vlastní, data ČSÚ (www.czso.cz)

Složení obyvatelstva Jihočeského kraje podle věku – ženy, muži se během let nijak významně nemění. Je zaznamenán nárůst obyvatel, věkové složení zůstává téměř stejné (viz tabulka 2). Vyšší podíl žen je znatelný ve věkové

skupině 65 a více. Rozdíl byl v roce 2008 více jak 5 %. Ve věkové kategorii 15 – 64 let je naopak o téměř 4 % vyšší podíl mužů než žen.

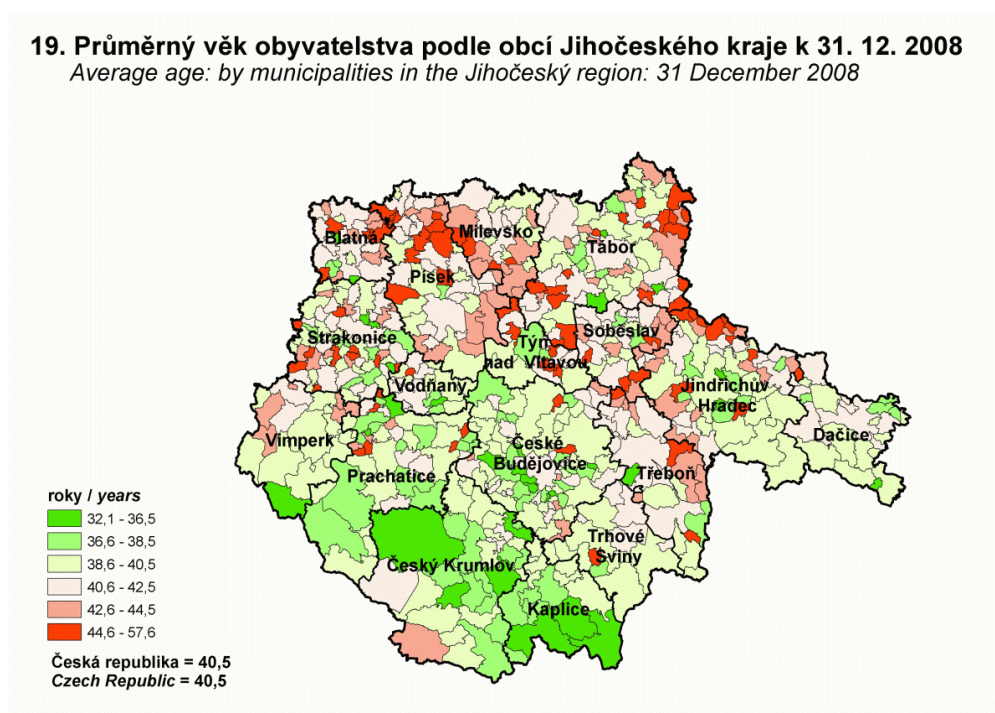
Tabulka 2 Složení obyvatelstva Jihočeského kraje podle věku – ženy , muži

	celkem		0 - 14		15 - 64		65 a více	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
2006	319 850	310 156	13,97%	15,24%	69,19%	73,16%	16,84%	11,60%
2007	321 218	312 046	13,89%	15,04%	69,09%	73,09%	17,02%	11,87%
2008	322 461	313 867	13,80%	14,93%	68,84%	72,87%	17,36%	12,20%

Zdroj: tvorba vlastní, data ČSÚ (www.czso.cz)

V obrázku 2 je možné vidět průměrný věk obyvatelstva podle obcí Jihočeského kraje. Nejnižší průměrný věk najdeme na Českokrumlovsku a Kaplicku.. Naopak nejvyšší průměrný věk obyvatel je zaznamenán v okolí Milevska a Písecka.

Obrázek 2 Průměrný věk obyvatelstva podle obcí



Zdroj: ČSÚ (www.czso.cz)

Jak je možné vidět v tabulce 3, základní vzdělání má na území jižních Čech 99 tisíc osob. Z toho téměř 65 % tvoří ženy. Středoškolské vzdělání bez maturity má 201 tisíc osob. V této skupině převažují muži s 59,23 %. Vzdělání středoškolské s maturitou je v Jihočeském kraji zastoupeno 188 tisíci osob, z toho 56,36 % je tvořeno ženami. Skoro 55 tisíc osob má vysokoškolské vzdělání, zde je zastoupeno 45,44 % žen.

Tabulka 3 Vzdělanostní struktura obyvatel 15+ v Jihočeském kraji v roce 2008

	celkem (v tis. osob)	ženy	muži
vzdělání:			
základní	99,1	64,50%	35,50%
střední bez maturity	201,6	40,77%	59,23%
střední s maturitou	187,9	56,36%	43,64%
vysokoškolské	54,8	45,44%	54,56%

Zdroj: tvorba vlastní, data ČSÚ (www.czso.cz)

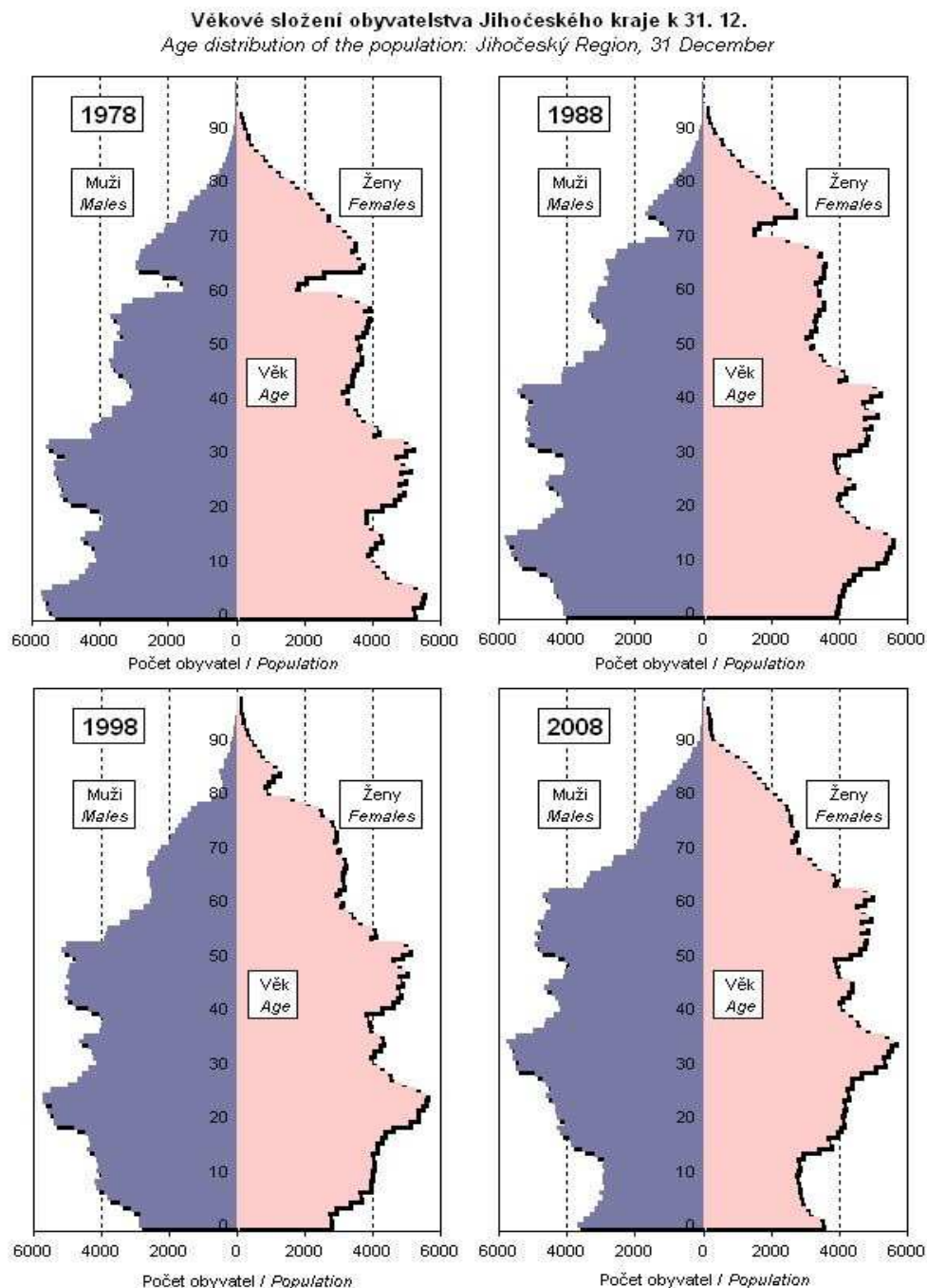
Bližší informace o vzdělání obyvatelstva lze čerpat pouze z údajů získaných při sčítání lidu, domů a bytů, konaných s desetiletou periodicitou. Z výsledků sčítání vyplývá trvalý vzestup vzdělanosti obyvatelstva. Jde o kvalitativní ukazatel, zjišťovaný jako nejvyšší stupeň ukončeného vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let.

Převážná část obyvatelstva ve věku 15 – 19 let pokračuje v přípravě na povolání v některém z učňovských oborů nebo na střední škole, část absolventů středních škol si zvyšuje kvalifikaci studiem na vyšších odborných nebo vysokých školách.

Obrázek 3 znázorňuje vývoj věkového složení obyvatelstva během 40 let. Věkové složení obyvatel kraje se za posledních 40 let velmi změnilo ve smyslu stárnutí populace. Věková struktura mužů je odlišná od věkové struktury žen.

Je to dáno také tím, že mužů se rodí více než žen, ale umírají v průměru o 6 let dříve než ženy.

Obrázek 3 Věkové složení obyvatelstva Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ (www.czso.cz)

4.3 Profesní uplatnění žen

Typicky „ženskými“ odvětvími jsou zdravotnictví, veterinární a sociální činnost (ženy v nich představují 81 %), školství (77 %) a peněžnictví a pojišťovnictví (66 %). Naopak mezi odvětví s výraznou převahou zaměstnaných mužů patří stavebnictví (89 %), doprava, pošty a telekomunikace (70 %) a sektor zemědělství (69 %).

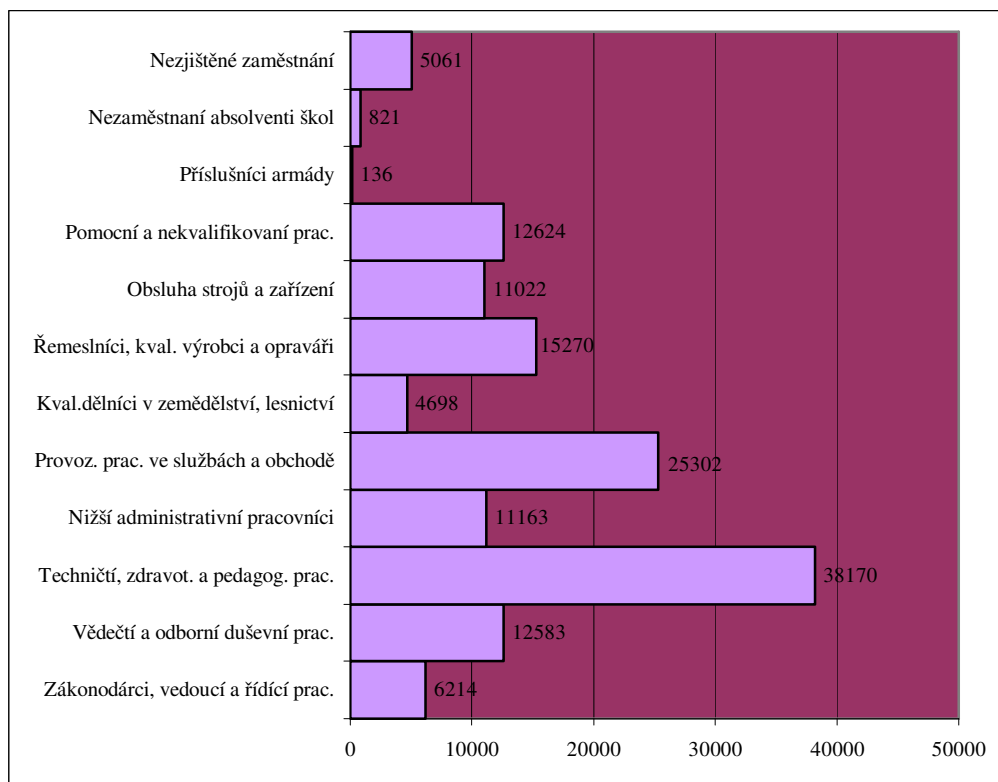
Ženy mají nejčastěji profesi – technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice, provozní pracovnice ve službách a obchodě a vědecké a odborné duševní pracovnice. Na počtu nezaměstnaných se ženy podílejí 48 %.

Nejvíce žen (38 170 osob) pracovalo jako techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, kde jejich podíl na všech pracovnících podle typu zaměstnání byl 57,8 % (obrázek 4). Jako provozní pracovníci ve službách a obchodě pracovalo 25 302 žen (podíl na pracovnících podle typu zaměstnání 65,7 %).

Mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři pracovalo 15 270 žen (podíl 21,7 %), 12 640 žen pracovalo jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (podíl 63,7 %), 12 583 žen pracovalo jako vědeckí a odborní duševní pracovníci (podíl 53,1 %), jako nižší administrativní pracovníci pracovalo 11 163 žen (podíl 73,3 %), jako obsluha strojů a zařízení pracovalo 11 022 žen (podíl 73,3 %).

Méně než 10 000 žen kromě armády dále pracovalo jako zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci s podílem na typu zaměstnání 31,4 % a jako kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech s podílem 41,3 %. Nezaměstnaných bylo 821 absolventek škol, což je podíl 49,0 % z celku. Typ zaměstnání nevedlo 9 721 osob, tj. 3,0 % a na tomto ukazateli se ženy podílely z 52,1 %.

Obrázek 4 Zastoupení žen v jednotlivých typech zaměstnání (2001)



Zdroj: ČSÚ (www.czso.cz)

5 Analýza situace na trhu práce

5.1 Vývoj trhu práce v roce 2008 – Jihočeský kraj

Výrazný nárůst uchazeček o zaměstnání je evidován v měsících květen, červen, červenec a srpen. V těchto měsících hodnoty přesahují 57 %, v červenci je evidováno 58 % nezaměstnaných žen. Nejnižší počet uchazeček o zaměstnání je zaznamenán v měsících prosinec a leden, zde počet uchazeček o zaměstnání dosahuje téměř 53 %. V ostatních měsících roku 2008 se míra evidovaných uchazeček na úřadu práce pohybuje v rozmezí 53 – 56 % (viz tabulka 4).

Tabulka 4 Vývoj trhu práce v roce 2008 – Jihočeský kraj

měsíc	Evidování uchazeči na konci sledovaného měsíce	
	celkem	ženy
1	17 437	52,92 %
2	16 935	53,14 %
3	15 645	54,94 %
4	14 235	56,38 %
5	13 256	57,19 %
6	12 951	57,66 %
7	13 624	58,76 %
8	14 022	58,66 %
9	14 452	57,31 %
10	14 506	56,50 %
11	15 121	55,56 %
12	17 505	52,93 %

Zdroj: tvorba vlastní, data MPSV

Obecná míra nezaměstnanosti v průměru za rok 2008 dosáhla 2,63 %, proti roku 2007 klesla a byla dlouhodobě nižší než v celé ČR. Počet uchazečů

o zaměstnání registrovaných na úřadech práce se ve druhé polovině roku zvyšoval, koncem roku již bylo nezaměstnaných více než koncem roku 2007. Nabídka volných pracovních míst se snížila. Míra registrované nezaměstnanosti v kraji se od druhé poloviny roku zvyšovala a od listopadu byla meziročně vyšší.

5.1.2 Výše mezd v Jihočeském kraji

V roce 2008 dosáhla průměrná měsíční mzda v Jihočeském kraji hodnoty 22 767 Kč. V mezikrajovém porovnání byla pátá nejnižší a ve srovnání se mzdou za ČR byla nižší o víc než 3 100 Kč.

Jak ukazuje tabulka 5, průměrná měsíční mzda v Jihočeském kraji značně vzrostla. Od roku 2002 do roku 2008 je tento nárůst 6 000 Kč. Rozkolísaný vývoj mezd zapříčiňuje vývoj ekonomiky a inflace.

Přetrvávají nižší mzdy žen proti mužům. Rozdíly ve mzdách žen a mužů jsou značné - v roce 2008 to bylo téměř 7 000 Kč. Přestože průměrné mzdy nominálně rostly poměrně výrazně, kvůli růstu cen reálně spíše stagnovaly.

Tabulka 5 Průměrné hrubé mzdy v Jihočeském kraji (v Kč)

Ukazatel	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy							
Průměrná mzda	14 079	14 626	15 690	16 565	17 192	18 130	19 109
Muži							
Průměrná mzda	18 860	19 579	20 764	21 556	22 303	24 028	25 614
Celkem							
Průměrná mzda	16 764	17 305	18 533	19 333	20 070	21 467	22 767

Zdroj: tvorba vlastní, data ČSÚ (www.czso.cz)

5.1.3 Nezaměstnanost žen a mužů v Jihočeském kraji

V každém roce se ukazuje, že míra nezaměstnanosti žen výrazně přesahuje míru nezaměstnanosti mužů. Nezaměstnanost žen se v průběhu let 1995 – 2008 pravidelně měnila. Nárůst téměř o polovinu oproti roku 1995 je zaznamenán v letech 1999, 2000 a 2001. V těchto letech se jedná o 10 000 nezaměstnaných žen v Jihočeském kraji, což je o 5 500 žen více než v roce 1995. Vyjádřeno v procentech – míra nezaměstnanosti žen v roce 1995 byla 3,2 %, zatímco v roce 2000 to bylo 7,9 %. Tato změna je zřejmě způsobena snížením počtu pracovních míst a také velkým nárůstem vysokoškolsky vzdělaných žen.

V letech 2006 – 2008 má míra nezaměstnanosti nepatrně klesající tendenci. K významnému poklesu dochází v roce 2007, kdy je nezaměstnáno 6 700 žen, a také v roce 2008, kdy počet nezaměstnaných žen klesl na 5 400 (viz tabulka 6).

Tabulka 6 Nezaměstnanost mužů a žen v Jihočeském kraji

Rok	Ženy		Muži	
	v tis.	v %	v tis.	v %
1995	4,5	3,2	3,4	1,9
1996	5,0	3,7	3,9	2,1
1997	6,2	4,5	4,4	2,5
1998	8,7	6,3	6,7	3,7
1999	10,4	7,6	9,4	5,2
2000	10,0	7,9	7,7	4,3
2001	10,0	7,2	7,8	4,4
2002	8,6	7,2	7,1	4,0
2003	9,0	6,3	7,2	4,0
2004	9,1	6,6	8,9	5,0
2005	8,4	6,1	7,5	4,2
2006	9,5	6,8	6,8	3,8
2007	6,7	4,7	4,0	2,2
2008	5,4	3,9	3,1	1,7

Zdroj: tvorba vlastní, data ČSÚ (www.czso.cz)

Jak je možné vidět v obrázku 5, nejnižší míra nezaměstnanosti je v okolí Českých Budějovic a Jindřichova Hradce, naopak s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýká Českokrumlovsko.

Obrázek 5 Míra nezaměstnanosti podle obcí



Zdroj: ČSÚ (www.czso.cz)

5.1.4 Růst zaměstnanosti v Jihočeském kraji

Zvlášť rychle rostla zaměstnanost v letech 2007 a 2008. Za tyto dva roky se zvýšila o téměř 175 tis. osob, meziroční přírůstek v roce 2007 byl zdaleka nejvyšší v celé historii.

Přírůstek počtu pracujících mužů byl více než dvojnásobný proti přírůstku počtu zaměstnaných žen. Tento rozdíl v intenzitě růstu souvisí s relativně příznivým vývojem porodnosti, což vedlo ke zvyšování počtu žen pečujících o děti a zároveň s mimořádně vysokým přírůstkem počtu mladých žen studujících na vysokých a středních školách.

5.2 Podpora nezaměstnaných žen

5.2.1 EU podporuje ženy, které založí vlastní podnik

Když žena „šéfuje“

V Evropě podniká a řídí nějakou společnost mnohem více mužů než žen. Podnikatelky tvoří asi 8 % ženské pracovní síly, zatímco u mužů je to 16 %. Ženy se často potýkají s většími problémy, pokud jde o přístup k financím a spuštění a rozšiřování vlastního malého podniku: podle nedávných údajů je u mužů třikrát větší pravděpodobnost, že budou samostatně výdělečně činní a budou mít vlastní zaměstnance.

EU zastává názor, že podnikatelské schopnosti žen mohou přispět ke zvýšení evropské prosperity, a proto od osmdesátých let dvacátého století poskytuje praktickou podporu ženám, které chtějí založit vlastní podnik. Cílem iniciativy zahájené v roce 2004 je zvýšit počet podniků provozovaných ženami (Evropská komise, 2009).

5.2.2 Evropský sociální fond ve spolupráci s jihočeskými úřady práce

Cesta do práce v Jihočeském kraji

Cílem projektu je pomoci osobám z cílové skupiny posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a tak zamezit sociálním propadům, které tento jev způsobuje. Rychle je vrátit na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi. Přispět k přiblížení struktury nabídky pracovních sil se strukturou profesí poptávaných trhem práce. V případě tohoto projektu je do jeho realizace zapojeno všech sedm okresů Jihočeského kraje: České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor (MPSV, 2010).

Audity a programy opatření pro sladění pracovního a rodinného života u zaměstnavatelů

Projekt je určen na podporu uskutečňování příznivého sladění rodinného a pracovního života. Základním cílem projektu je pomoci prosadit cílená opatření pro splnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a podpořit vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Projekt je v současné době v realizaci (MPSV, 2010).

Cesta správným směrem - ucelený program pro podporu zaměstnanosti žen

Cílem projektu je zabezpečení rovných příležitostí žen (popř. mužů) na trhu práce narušených dlouhodobou nepřítomností v zaměstnání během mateřské a rodičovské dovolené formou vzdělávání v několika aktivitách, jejichž skladba průřezově pokrývá pracovní prostředí, v němž se cílová skupina bude opět pohybovat.

Dalším cílem je odstranění překážek a sladění profesního a rodinného života, kdy cílové skupině nemůže rodina pro studium zabezpečit hlídání dětí. Veškeré aktivity jsou podpořeny výukou PC minimálně do úrovně běžného uživatele a jsou podloženy především procvičováním a modelovými situacemi s cílem nejen naučit, ale především naučit správně používat (MPSV, 2010).

Dobrá práce v Jihočeském kraji

Cílem projektu je posílit prevenci dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti jednotlivců z cílové skupiny a podpořit a zvýšit jejich pracovní potenciál za použití nástrojů vycházejících ze základních nástrojů APZ. Dílčím cílem je prohloubení sounáležitosti a spolupráce všech zapojených ÚP. Realizátorem projektu je úřad práce v Českých Budějovicích (MPSV, 2010).

Šance rodině i zaměstnání

Projekt Síť mateřských center usiluje o podporu sladění rodinného a pracovního života rodičů pečujících o děti předškolního věku. Projekt

je zaměřen na rozvoj a profesionalizaci mateřských center jako organizací poskytujících alternativní službu péče o děti. Projekt pomůže sladování rodinného a pracovního života rodičů nabídkou kvalitní a profesionální péče o děti, ale současně také aktivním působením na zaměstnavatele.

Péče o děti předškolního věku je časově náročná a vyžaduje zvýšený kontakt pečovatele s dítětem. Rodiče sice mohou využívat předškolních zařízení (jesle, mateřské školy), jejich kapacita je však vzhledem k poptávce na většině našeho území nedostatečná. Tato zařízení navíc často nejsou pružná z hlediska potřeby nepravidelného či krátkodobého umístění dětí.

Rodiče s malými dětmi jsou navíc ohroženi diskriminací na trhu práce, a to zejména z důvodu, že firemní kultura mnohých zaměstnavatelů se vyznačuje nízkou tolerancí vůči specifickým požadavkům zaměstnanců z řad rodičů s takto malými dětmi.

V rámci projektu budou realizovány dvě oblasti aktivit. První oblastí jsou vzdělávací semináře pro osoby poskytující službu péče o děti a vzdělávací semináře pro mateřská centra jakožto organizace poskytující tuto službu. Druhou oblast tvoří Program pro zaměstnavatele. Projekt bude zakončen závěrečnou konferencí.

Projekt je realizován v 10 krajích České republiky (Jihomoravský, Vysočina, Olomoucký, Moravskoslezský, Zlínský, Královéhradecký, Jihočeský, Středočeský, Liberecký, Plzeňský). Projekt začal 1.srpna 2009 a bude ukončen 31.července 2011 (MPSV, 2010).

5.2.3 Program a strategie APZ

Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti na daný rok zohledňuje především situace na trhu práce v okrese České Budějovice, priority MPSV a objem přidělených finančních prostředků. Úřad práce v Českých Budějovicích se zaměřuje zejména na podporu uchazečů o zaměstnání znevýhodněných na trhu práce, pro tyto účely definuje skupiny uchazečů, kterým věnuje zvýšenou pozornost ve smyslu finanční podpory pracovních míst pro ně vhodných.

Na základě výsledku analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese jsou pro rok 2010 stanoveny následující skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž umístění lze řešit zařazením do programu APZ. Jsou to:

- fyzické osoby s dlouhodobou evidencí na úřadu práce
- fyzické osoby se zdravotním postižením (OZP)
- fyzické osoby vracející se po mateřské, případně rodičovské dovolené
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které vyžadují zvláštní pomoc a jejichž možnost uplatnění je nebo může být podstatně omezena.

Cílem úřadu práce je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné (MPSV, 2010).

5.3 Vlastní výzkum

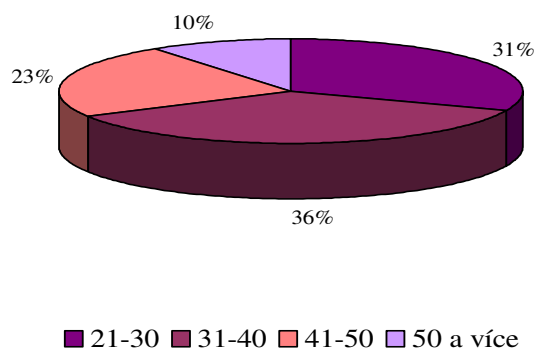
5.3.1 Základní údaje o respondentkách

Do této části dotazníku byly zařazeny otázky týkající se věku, dosaženého vzdělání, rodinného stavu a počtu dětí. Jsou to otázky nutné k vytvoření představy o struktuře dotazovaných.

Otázka č. 1: Věk

Třídění dle věku bylo v dotazníku rozděleno do 5 skupin. Ve věkové skupině 15 – 20 let jsem nenalezla vhodnou respondentku, proto tuto skupinu neuvádím v obrázku 6. Nejvíce oslovených žen (36 %) bylo ve věku 31 – 40 let, následovala věková skupina 21 – 30 let, zde bylo osloveno 31 žen (31 %). Druhou nejméně oslovenou kategorií byl věk 50 a více. V této věkové kategorii vyplnilo dotazník 10 % žen.

Obrázek 6 Počet dotazníků vyplněných podle věkových kategorií (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

Věková kategorie 21 – 30 let

V této věkové skupině je 13 žen svobodných (tj. 42 %), 48 % žen v této věkové kategorii je provdaných. Žádná žena v této kategorii není rozvedená. 20 žen je na mateřské dovolené, 10 žen je zaměstnáno a jedna respondentka

uvedla, že při mateřské dovolené pracuje. Tato žena vystudovala střední školu s maturitou a její měsíční příjem se pohybuje v rozmezí 15 000 – 20 000 Kč. Většina respondentek ve věku 21 – 30 let má jedno dítě (23 žen). 5 žen má děti dvě a 3 respondentky mají 3 děti. 10 respondentek v této věkové skupině má středoškolské vzdělání s maturitou, středoškolské vzdělání bez maturity má 5 dotázaných, 6 vystudovalo vyšší odbornou školu, zdravotnického či ekonomického směru a 10 dotázaných se pyšní vysokoškolským diplomem.

Věková kategorie 31 – 40 let

Ve věkové kategorii 31 – 40 let je nejvyšší počet vdaných žen - 27 žen. Rozvedeny jsou 4 dotazované, 5 respondentek je svobodných. 23 žen je zaměstnaných, 12 žen je na mateřské dovolené, téměř ve všech případech s druhým či třetím dítětem, jedna žena v této kategorii je nezaměstnaná. Jedno dítě v této skupině má 8 žen, 22 žen má 2 děti, 5 žen má děti 3. Jedna žena je matkou 4 dětí. Velká část žen ve věku 31 – 40 let má středoškolské vzdělání s maturitou (19 žen), 9 žen má středoškolské vzdělání bez maturity, 2 ženy mají vzdělání vyšší odborné a 6 žen má vzdělání vysokoškolské. Vzdělání vyšší odborné a vysokoškolské nyní uplatňují ve školství, zdravotnictví a v oboru ekonomickém.

Věková kategorie 41 – 50 let

Z celkového počtu 23 žen je v této věkové kategorii 15 žen (tj. 65 % z této kategorie) vdaných, 7 žen (tj. 30 % z této kategorie) rozvedených a jedna žena je vdova. Žádná žena není svobodná. 22 žen je zaměstnaných (tj. 34 % z celkového počtu 100 žen) a jedna žena uvedla, že je v současné době nezaměstnaná. V této věkové kategorii není žádná žena na mateřské dovolené. 14 žen je matkami dvou dětí. 4 ženy v této skupině mají pouze jedno dítě a 5 žen uvedlo, že se stará o 3 děti. U otázky týkající se vzdělání zaškrtno 11 žen jako odpověď středoškolské s maturitou, 7 žen zvolilo vysokoškolské vzdělání, 4 ženy středoškolské bez maturity a jedna žena v této kategorii má

vzdělání vyšší odborné. Vzdelání vyšší odborné a vysokoškolské nyní uplatňují ve školství, zdravotnictví a v oboru ekonomickém.

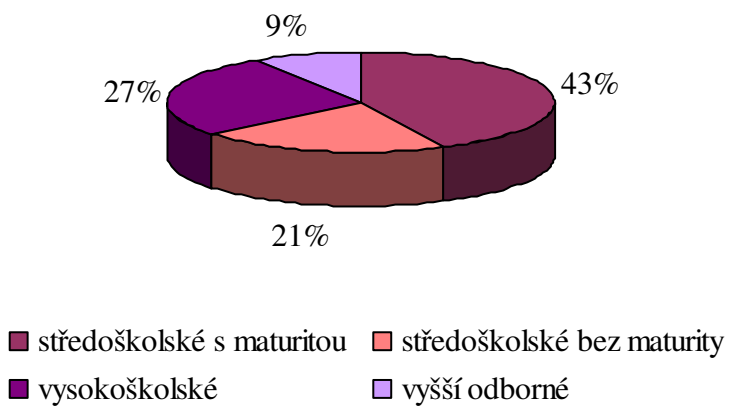
Věková kategorie 50 a více let

Mezi ženami 50 a více let je 8 žen vdaných, jedna je rozvedená a jedna se stala vdovou. Žádná z žen v této kategorii není svobodná. Zaměstnáno je 8 žen, jedna respondentka uvedla, že je nezaměstnaná a jedna dotazovaná odpověděla, že je již v důchodu. V této věkové skupině se nevyskytují matky jednoho dítěte. 7 žen uvedlo, že má 2 děti, 3 ženy odpověděly, že mají děti 3. Co se týče vzdělání, maturitní vysvědčení mají 3 dotazované, další 3 studovaly střední školu bez maturity a 4 ženy ukončily studium na vysoké škole.

Otázka č. 2: Vzdělání

Z celkového počtu 100 respondentek mělo 43 % (tedy 43 žen) středoškolské vzdělání s maturitou. Následovaly ženy s vysokoškolským vzděláním (27 %) a dále ženy vyučené, se středoškolským vzděláním bez maturity (21 %). Nejméně zastoupeno bylo mezi respondentkami vzdělání vyšší odborné. V dotazníku bylo jako možnost zvolení také základní vzdělání. Všechny mnou oslovené respondentky pokračovaly po základní škole dalším studiem, proto není základní vzdělání zahrnuto v grafu (obrázek 7).

Obrázek 7 Struktura souboru podle vzdělání (n = 100)

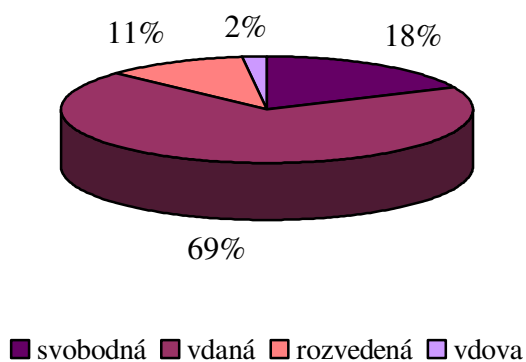


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 3: Stav - rodinný

V obrázku 8 je možné vidět, že většina oslovených žen (69 %) označila v dotazníku, že je vdaná. 18 žen je svobodných, 11 rozvedených a 2 oslovené ženy se staly vdovami.

Obrázek 8 Struktura souboru podle stavu (n = 100)



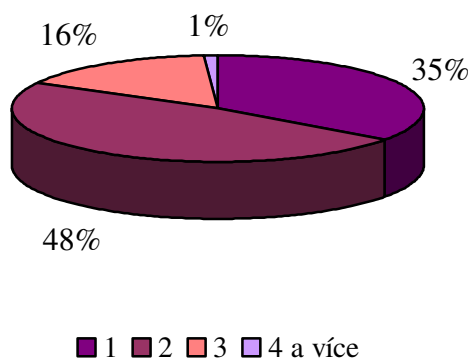
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 4: Kolik máte dětí?

Oslovené ženy měly nejčastěji dvě děti (48 žen) – 48 % (viz obrázek 9). Tyto ženy byly nejčastěji ve věkové skupině 31 – 40 let, ve věkové kategorii 21 – 30 let bylo osloveno 5 žen se dvěma dětmi. Následovaly ženy s jedním dítětem. Tyto ženy se nacházely nejčastěji ve věkové skupině 21 – 30 let. 16 oslovených žen (tj. 16 %) mělo 3 děti. Nejčastěji se jednalo o ženy ve věkové skupině 41 – 50 let a 50 a více.

Jen jedna žena uvedla, že má 4 děti. Tato žena se nacházela ve věkové skupině 31 – 40 let. Byla vdaná. Vystudovala vyšší odbornou školu a v současné době je na mateřské dovolené. Obor, ve kterém pracuje, neuváděla. Na otázku č. 8, jestli byla při pohovoru dotázána, zda plánuje rodinu, odpověděla ano. Z toho usuzuji, že po absolvování školy byla u pohovoru odmítnuta a rozhodla se tedy založit rodinu. Vysvětlovalo by to neuvedení oboru práce. Tato žena upřednostňuje před kariérou rodinu.

Obrázek 9 Počet dětí (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

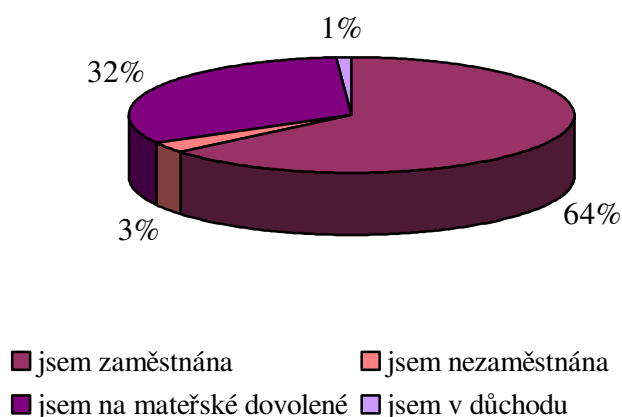
5.3.2 Údaje o zaměstnání respondentek

Tato část dotazníku byla věnována zjištění, zda jsou respondentky zaměstnané či nikoli, nebo zda jsou na mateřské dovolené. Otázky se týkaly oboru, ve kterém pracují a výše příjmu.

Otázka 5: V současné době

Nejčastěji byly osloveny zaměstnané ženy (64 %). Nejvíce zaměstnaných žen bylo ve věkové kategorii 31 – 40 let. Následovaly ženy na mateřské dovolené, celých 32 % (tedy 32 žen). Z celkového počtu dotázaných žen byly pouze 3 nezaměstnané (viz obrázek 10). Jednalo se o ženy se středoškolským vzděláním (dvě se vzděláním středoškolským s maturitou, jedna bez maturity) ve věkových skupinách 31 – 40 let, 41 – 50 let a 50 a více let. Všechny tři ženy jsou rozvedené a mají 2 – 3 děti. Na otázku, zda pro ně bylo těžké sehnat práci, odpověděly všechny tři shodně ano. Jen jedna z nich odpověděla na otázku č. 14 Snažíte se nějak dále vzdělávat a zlepšovat své možnosti (např. samostudiem, rekvalifikací, vzdělávacími kurzy atd.)?, že si právě dělá rekvalifikaci. Ostatní dvě se tedy nijak samy nevzdělávají.

Obrázek 10 Současná situace sledovaného souboru (n = 100)

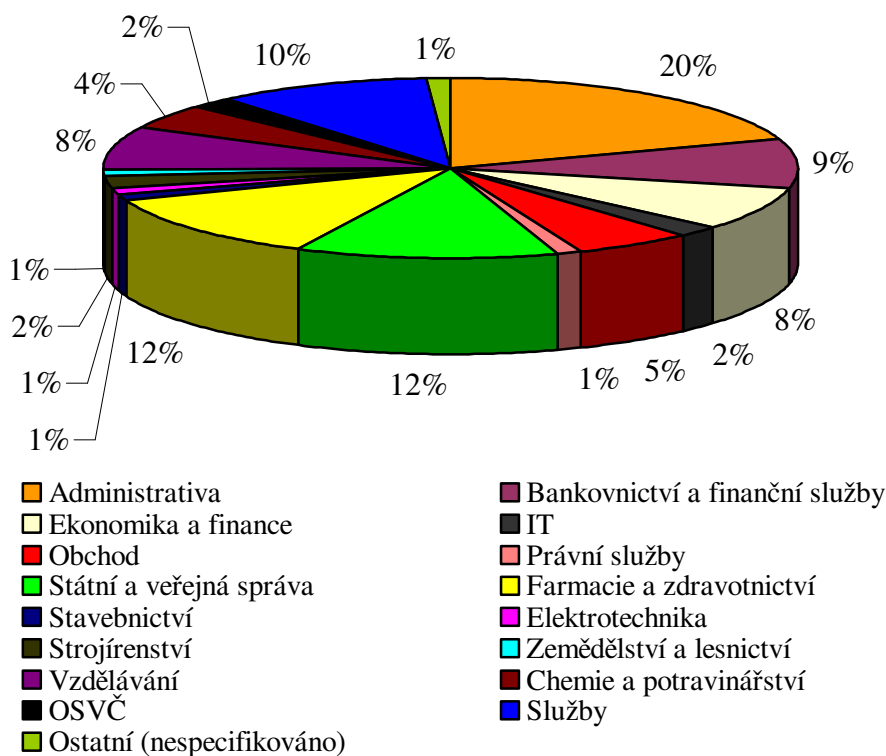


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: V jakém oboru pracujete? Jak dlouho? (neodpovídejte pokud jste v současnosti nezaměstnaná)

Z celkového počtu dotázaných žen, pracuje 91 %. Jak je vidět v obrázku 11, nejvíce žen je zaměstnáno v administrativě (20 %), dále ve státní a veřejné správě (12 %) a také ve zdravotnictví (12 %). Obory jako bankovníctví a finanční služby, vzdělávání, ekonomika a finance či služby jsou v obrázku zastoupeny přibližně 10 %. 5 % dotázaných pracuje v obchodě. Dalšími uvedenými obory byly stavebnictví, strojírenství, IT, právní služby, elektrotechnika, zemědělství a lesnictví a chemie a potravinářství.

Obrázek 11 Obor zaměstnání a počet odpracovaných let (n = 91)

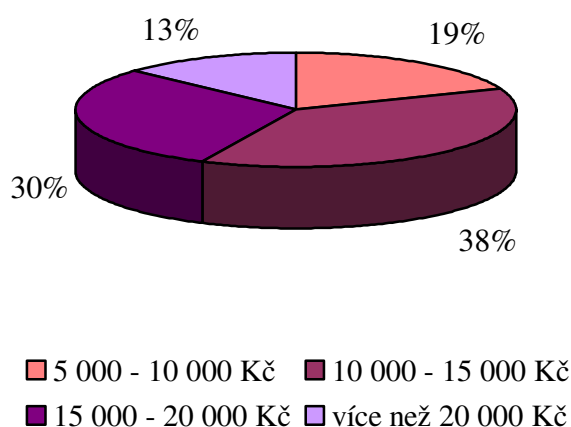


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 7 Jaký je váš příjem?

38 % dotazovaných žen má příjem mezi 10 000 – 15 000 Kč (obrázek 12). 30 žen vydělává měsíčně 15 000 – 20 000 Kč. Měsíční příjem 19 žen se pohybuje mezi 5 000 – 10 000 Kč. Jedná se především o ženy na mateřské dovolené, nezaměstnané ženy a jednu ženu v důchodu. Zaměstnané ženy vydělávají nejčastěji 10 000 – 15 000 Kč měsíčně.

Obrázek 12 Výše příjmu žen (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

5.3.3 Zkušenosti žen na trhu práce

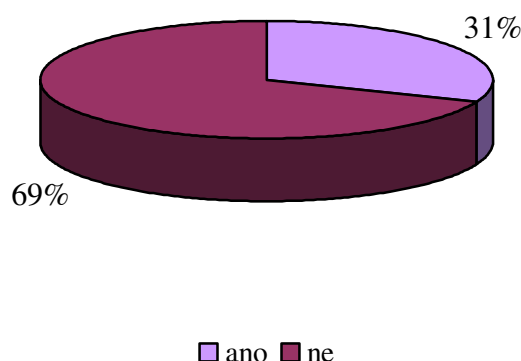
Otázky v této části se týkaly zkušeností žen na trhu práce. Zajímala jsem se, zda byly někdy při pohovoru dotázány, zda plánují rodinu, jestli by řešily nejistotu v zaměstnání odchodem na mateřskou dovolenou, zda se po mateřské dovolené vrátily na stejnou pracovní pozici a jestli pro ně bylo těžké sehnat práci.

Otázka č. 8: Byla jste někdy při pohovoru dotázána, zda plánujete rodinu?

31 % žen bylo při pohovoru dotázáno, zda plánují v blízké budoucnosti rodinu. Z právního hlediska jsou informace zaměstnavatele týkající

se rodinného stavu, počtu dětí, zajištění hlídání apod. až na výjimky nezákonné. Výjimkou je situace, kdy uchazečka o zaměstnání chce využít některý ze zákonem stanovených nároků – např. přestávky na kojení či kratší pracovní dobu. Zákon o zaměstnanosti přímo stanovuje v § 12 odst. 2, že zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče/uchazečky o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců/zaměstnankyň musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Přesto se s nimi ženy běžně setkávají a to nejen u soukromých subjektů, ale i ve státních institucích či na městských úřadech. Toto chování bývá považováno za diskriminační a otázky tohoto typu do přijímacího pohovoru nepatří. 69 žen (69 %) tuto otázku u pohovoru nedostalo (obrázek 13). Některé z těchto žen dokonce uvedly, že na pohovoru vůbec nebyly. Jednalo se o ženy starší 40 let, které pracují ve svém zaměstnání okolo 20 let. Ženy dále uváděly, že se při pohovorech setkávaly s otázkami týkajícími se stálého partnera.

Obrázek 13 Jsou ženy při pohovoru dotazovány, zda plánují rodinu? (n = 100)



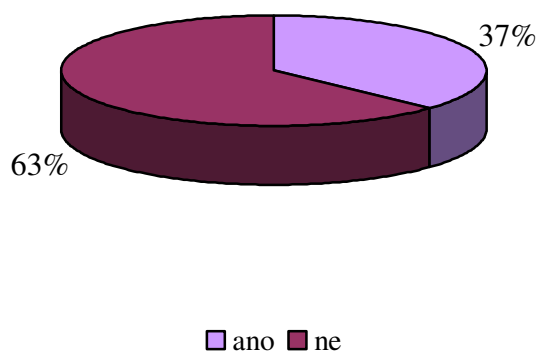
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 9: Řešila jste (řešila byste) nejistotu v zaměstnání odchodem na mateřskou?

37 žen (37 %) řešilo (nebo v případě nastalé situace by řešilo) nejistotu v zaměstnání odchodem na mateřskou. Toto jednání by z hlediska etiky mohlo být považováno za nemorální. Avšak vezmeme-li v úvahu možnosti dnešních žen a vstřícnost zaměstnavatele, je odchod na mateřskou dovolenou v nejisté pracovní situaci možným řešením.

63 % žen uvedlo, že nejistotu v zaměstnání by odchodem na mateřskou dovolenou rozhodně neřešilo (viz obrázek 14).

Obrázek 14 Řešení nejistoty v zaměstnání odchodem na mateřskou dovolenou (n = 100)



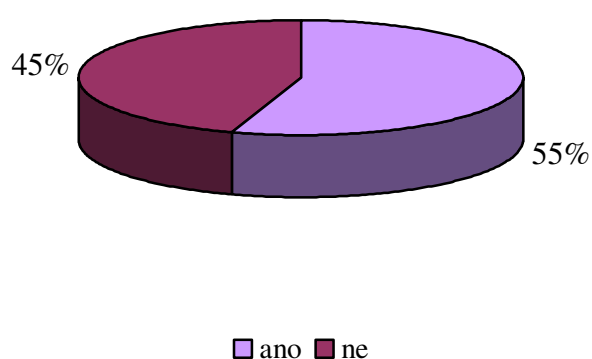
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 10: Vrátila jste se (očekáváte, že se vrátíte) po mateřské na stejnou pracovní pozici?

Na obrázku 15 je vidět, že se 55 % respondentek vrátilo (nebo očekávají, že se vrátí) po mateřské dovolené na stejnou pracovní pozici.

45 žen se po mateřské dovolené na stejnou pracovní pozici nevrátilo. Ty z nich, které jsou v současnosti na mateřské dovolené, návrat na stejnou pracovní pozici neočekávají. Důvodem je zrušení pracovní pozice, kterou ženy zastávaly před odchodem na mateřskou dovolenou, pracovní smlouva na dobu určitou, časté stěhování nebo nástup na nižší pozici.

Obrázek 15 Návrat na stejnou pracovní pozici po mateřské dovolené (n = 100)



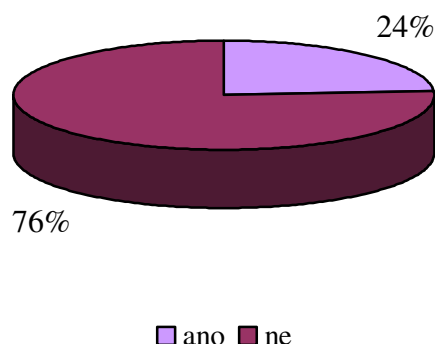
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 11: Bylo pro vás těžké sehnat práci?

Z obrázku 16 vyplývá, že pro 76 % oslovených žen nebylo obtížné sehnat si práci.

24 oslovených žen uvedlo, že sehnat práci pro ně bylo velice těžké. Jako důvod ženy uváděly nedostatek pracovních míst v oboru, děti a mladé ženy se potýkaly s problémy po absolvování školy. Zaměstnavatelé často požadují praxi, která však absolventům škol chybí. U žen je tento problém o to závažnější, že se zaměstnavatelé často obávají toho, že mladou ženu vyškolí a ona odejde na mateřskou dovolenou.

Obrázek 16 Je pro ženy těžké sehnat práci? (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

5.3.4 Názory na zaměstnávání žen

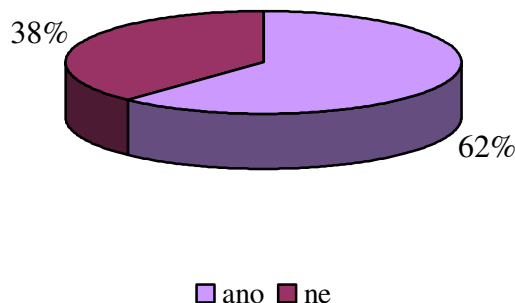
Zde jsem se zaměřila na to, jaké názory mají ženy na zaměstnávání žen. Pokládala jsem otázky týkající se diskriminace, toho, zda by ženy uvítaly ve svém zaměstnání práci na částečný úvazek či pružnou pracovní dobu, zda se ženy snaží vzdělávat a zlepšovat tím své možnosti, jaký mají přístup k zaměstnání a jestli se domnívají, že jde v současných podmínkách zvládat výchovu dítěte, provoz rodiny a zaměstnání.

Otázka č. 12: Myslíte si, že jsou u nás ženy po pracovní stránce diskriminovány?

Jak je z obrázku 17 patrné, 62 dotazovaných žen (62 %) se domnívá, že jsou v České republice ženy po pracovní stránce diskriminovány.

Pouze 38 % si myslí, že tomu tak není. Jako důvod diskriminace ženy uváděly děti, vyšší platu, pracovní pozici, péči o rodinu. Některé ženy na otázku v čem jsou ženy po pracovní stránce diskriminovány odpovídaly, že ve všem.

Obrázek 17 Diskriminace žen na pracovištích (n = 100)

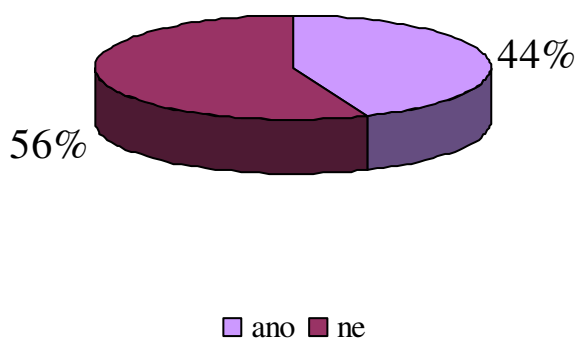


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka 13: Uvítala byste ve svém zaměstnání – práci na částečný úvazek nebo pružnou pracovní dobu?

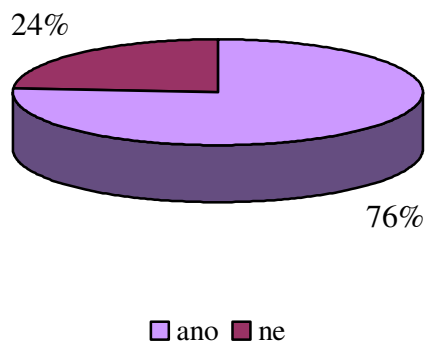
Na otázku č. 13, zda by ženy uvítaly ve svém zaměstnání částečný úvazek či pružnou pracovní dobu, odpovídaly ženy kladně převážně v případě pružné pracovní doby. Částečný úvazek by uvítalo pouze 44 % žen (obrázek 18), zatímco pružnou pracovní dobu 76 % (viz obrázek 19).

Obrázek 18 Částečný úvazek (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

Obrázek 19 Pružnou pracovní dobu (n = 100)

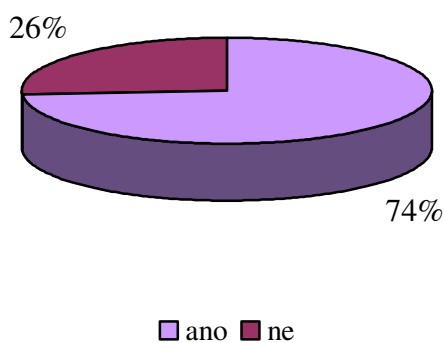


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 14: Snažíte se nějak dále vzdělávat a zlepšovat své možnosti (např. samostudiem, rekvalifikací, vzdělávacími kurzy atd.)?

74 % žen uvedlo (obrázek 20), že se snaží dále vzdělávat a zlepšovat tím své možnosti. 24 dotázaných uvedlo, že se nijak dále nevzdělává.

Obrázek 20 Snaha žen dále se vzdělávat (n = 100)

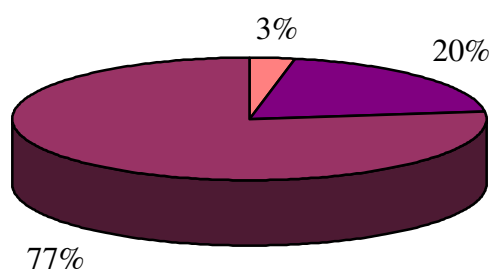


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 15: Přístup k zaměstnání

V otázce č. 15 jsem se ptala, jaký mají ženy přístup k zaměstnání. Zda chtějí usilovat o kariérní postup nebo upřednostňují péči o rodinu. Jako třetí možnost výběru bylo, že by rády optimálně zvládly oboje. Jen 3 ženy odpověděly, že by se rády soustředily na kariéru a přejí si usilovat o kariérní postup. 20 % žen upřednostňuje péči o rodinu – mezi těmito ženami byly většinou maminky na mateřské dovolené nebo ženy věku 50 a více. 77 % žen by chtělo optimálně zvládnout oboje, tedy jak péči o rodinu, tak usilovat o kariérní postup (viz obrázek 21).

Obrázek 21 Přístup žen k zaměstnání (n = 100)



- chtěla bych usilovat o kariérní postup
- i nadále upřednostňuji péči o rodinu
- chtěla bych optimálně zvládnout oboje

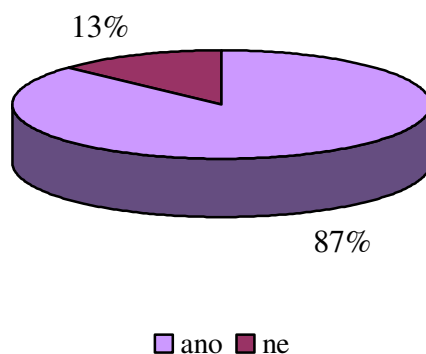
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 16: Lze v současných podmínkách zvládat výchovu dítěte, provoz rodiny a zaměstnání?

Na tuto otázku odpovědělo 87 žen (87 %), že ano (obrázek 22). 13 % žen uvedlo, že v současných podmínkách zvládat výchovu dítěte, provoz rodiny a zaměstnání nelze (jednalo se většinou o ženy, jejichž děti už doma nebydlí a nad touto otázkou uvažovaly z pozice žen s malými dětmi). 60 % žen k odpovědi ano dopsalo, že se to musí zvládat, jelikož jim nic jiného nezbyvá, a že je to v dnešní době velice náročné či že to jde zvládat jen stěží. Dále ženy

uváděly, že nebýt partnera, jeho příjmu a pomoci v domácnosti, zvládaly by toto velmi těžce. Jejich zaměstnání jsou leckdy velmi časově náročná a finanční situace nesnadná.

Obrázek 22 Zvládání rodiny, zaměstnání a výchovy dítěte (n = 100)



Zdroj: vlastní výzkum

5.3.5 Návrat žen do zaměstnání

V této části dotazníkového šetření jsem respondentky požádala, aby seřadily motivační faktory dle důležitosti, aby uvedly, co je pro ně rozhodujícím důvodem nástupu do zaměstnání, co ženy potřebují k nástupu do zaměstnání a co považují za největší problém při nástupu do zaměstnání. Odpovědi požadovaly přiřazení čísel podle důležitosti.

Otázka č. 17: Seřadte následující motivační faktory dle důležitosti

Nejdůležitějším motivačním faktorem je pro matky s dětmi jistota zaměstnání. Na druhém místě je potom vysoký příjem. Nejméně důležitými motivačními faktory jsou možnost kariérního postupu a možnost vést tým pracovníků (viz tabulka 7). Téměř vyrovnanými motivačními faktory jsou možnost pracovat samostatně, pocit užitečnosti pro společnost a dále možnost zvolit čas a dny práce a možnost vzdělávání a školení.

Tabulka 7 Motivační faktory dle důležitosti (n = 100)

Odpověď	Průměrné pořadí
jistota zaměstnání	1,51
vysoký příjem	3,22
možnost pracovat samostatně	4,04
pocit užitečnosti pro společnost	4,48
možnost zvolit čas a dny práce	4,21
možnost vzdělávání, školení	5,28
možnost kariérního postupu	6,04
možnost vést tým pracovníků	7,22

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 18: Co je pro ženu rozhodujícím důvodem pro nástup do zaměstnání?

Pro ženu je rozhodujícím důvodem pro nástup do zaměstnání finanční situace rodiny. Jako druhý nejčastější důvod ženy uváděly potřebu sociálního kontaktu či změny prostředí a dále také potřebu seberealizace (tabulka 8). Naopak důvodem nástupu do zaměstnání pro ženy není ztráta odbornosti či pocit společenské degradace.

Tabulka 8 Rozhodující důvody pro nástup do zaměstnání (n = 100)

Odpověď	Průměrné pořadí
finanční situace	1,89
potřeba sociálního kontaktu, změna prostředí	2,36
potřeba seberealizace	3,31
ztráta odbornosti	4,27
ztráta místa (již vybudované pracovní pozice)	4
pocity společenské degradace	5,17

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 19: Co žena potřebuje, aby se mohla vrátit do zaměstnání?

Aby se žena mohla vrátit do zaměstnání potřebuje nejčastěji spolupráci partnera v péči o rodinu a domácnost. Nejméně důležitou potřebou je rozšíření nebo doplnění kvalifikace nebo vzdělání – tabulka 9.

Tabulka 9 Co žena potřebuje, aby se mohla vrátit do zaměstnání? (n = 100)

Odpověď	Průměrné pořadí
vstřícného zaměstnavatele	2,84
školku	2,31
spolupráci partnera v péči o rodinu a domácnost	2,01
pracoviště v blízkosti bydliště	3,57
rozšířit nebo doplnit si kvalifikaci nebo vzdělání	4,27

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 20: Co považuje žena za svůj největší problém při návratu do zaměstnání?

Největším problémem žen při návratu do zaměstnání je nedostatek možnosti hlídání dětí a s tím spojená potřeba upravené pracovní doby (viz tabulka 10).

Tabulka 10 Největší problémy při návratu do zaměstnání (n = 100)

Odpověď	Průměrné pořadí
potřeba upravené pracovní doby	2,53
nedostatek možnosti hlídání dětí	2,24
malá sebedůvěra a sebehodnocení	4,49
nemožnost návratu na původní pracovní místo	3,2
nedostatek pracovních míst v oboru	3,54
překážky ze strany partnera	5

Zdroj: vlastní výzkum

6 Diskuse

Téma práce jsem si zvolila proto, že mne tato problematika zajímá. Sama se budu ucházet o zaměstnání a sama plánuji v budoucnosti rodinu. Jsem přesvědčena, že hlavní úloha nás žen je být matkami. Dobrými matkami. Ale také jsme rády uznávány, rády uplatňujeme své znalosti a rády překonáváme své možnosti. Studujeme vysoké školy, navštěvujeme jazykové kurzy, cestujeme, hodně čteme a chceme dokázat mnohem více, než generace před námi. Doba se mění, pracovní trh se rozvíjí a proto je třeba ženám pomoci. Brát mateřství jako jejich součást, respektovat péči o rodinu a těšit se díky tomu loajálními zaměstnankyním. Vždyť loajalita je přesně to, čeho si každý zaměstnavatel neobyčejně cení.

V dnešní době má žena téměř srovnatelné možnosti pro získání zaměstnání jako muž. I přesto však bývá ženská pracovní síla vnímána jako druhořadá v porovnání s mužskou pracovní silou. Bývá považována za méně kompetentní, méně stabilní, málo perspektivní či dokonce neperspektivní a méně výkonnou.

Jak uvádím v Charakteristice cílové skupiny (kapitola 4) je ekonomická aktivita žen nutnou podmínkou udržení životní úrovně většiny českých rodin. 77 % české populace se domnívá, že ženy obecně jsou na trhu práce znevýhodněny.

Ve vlastní práci jsem analyzovala vývoj situace na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2008. Z této analýzy je patrná horší situace žen na trhu práce oproti mužům.

V každém roce se ukazuje, že míra nezaměstnanosti žen výrazně přesahuje míru nezaměstnanosti mužů (o bezmála 3 %). Nezaměstnanost žen se v průběhu let 1995 – 2008 pravidelně měnila. V letech 2006 – 2008 má míra

nezaměstnanosti nepatrně klesající tendenci. K významnému poklesu dochází v roce 2007, kdy je nezaměstnáno 4,7 % žen, a také v roce 2008, kdy míra nezaměstnaných žen klesla na 3,9 % (viz tabulka 6). Od roku 2008 však dochází na trhu práce k významným změnám, které jsou vyvolány především ekonomickou krizí. Podniky více propouštějí, nabídka nových pracovních pozic je velice omezena a díky tomu je zhoršeno i postavení žen na pracovním trhu.

V roce 2008 dosáhla průměrná měsíční mzda v Jihočeském kraji hodnoty 22 767 Kč. Přetrvávají nižší mzdy žen proti mužům. Rozdíly ve mzdách žen a mužů jsou značné - v roce 2008 to bylo téměř 7 000 Kč. Přestože průměrné mzdy nominálně rostly poměrně výrazně, kvůli růstu cen reálně spíše stagnovaly.

Pro vlastní výzkum jsem použila metodu dotazníku. Výsledky výzkumu uvádím v kapitole 5.3.

Po nastudování odborné literatury, časopisů, článků v novinách a internetových stránek jsem dospěla k závěru, že na trhu práce není rovnoprávnost žen a mužů možná. Není možná u všech žen. Ale ženám, které jsou ctižádostivé a snaží se na pracovním trhu prosazovat, by to mělo být umožněno a to tak, aby nemusely volit mezi rodinou a kariérou, ale mohly se bez větších problémů věnovat obojímu.

Podle mého názoru je hlavním problémem přístup zaměstnavatelů. Mnohdy za to mohou předsudky a stereotypy společnosti, které ženám na trhu práce tolik škodí. Netýká se to pouze mateřství, ale celkového přístupu k ženám. Znáám firmu, kde mají muži firemní auta, která používají pouze na cestu do práce a zpět domů. A jsou to ženy, které vyřizují na úřadech, v bankách a na poštách různé záležitosti, které však obstarávají vlastními dopravními prostředky. Tak v čem je problém? V přístupu zaměstnavatele. Muži v této

společnosti dostávají dokonce vyšší plat než ženy. Přitom vykonávají stejnou práci, mají stejnou pracovní dobu i počet odpracovaných let. V kapitole 4 uvádím, že rozdíl v příjmech žen a mužů dosahuje v současnosti téměř 30 %. Přičemž největší rozdíly lze zaznamenat mezi platy vysokoškolaček a vysokoškoláků. Tabulka 5 uvádí průměrné hrubé mzdy v Jihočeském kraji. Můžeme vidět, že průměrná hrubá měsíční mzda ženy činila v roce 2008 19 109 Kč, zatímco průměrná hrubá měsíční mzda muže byla 25 614 Kč.

Ne všechny ženy jsou však ambiciózní se snahami měnit svět. Je mnoho takových, které by rády zůstaly doma a staraly se o domácnost. Bohužel nemohou. Pryč jsou doby, kdy žena zůstávala v domácnosti a muž byl živitelem rodiny. Pro některé muže by uživit rodinu bylo v dnešní době velice náročné. Jak i výsledky mého výzkumu dokazují (viz tabulka 8), ženy se vracejí do zaměstnání především z finančních důvodů. Finanční situace dnešních rodin je velice nesnadná a pracovní nároky na ženy velmi vysoké. To znesnadňuje situaci i zaměstnavatelům. Jak rozeznat ženu, která chce pracovat od té, která musí pracovat? A pokládají si vůbec zaměstnavatelé tuto otázku?

Dotazníkové šetření jsem prováděla pouze mezi ženami zaměstnankyněmi či potenciálními zaměstnankyněmi. Názor zaměstnavatele by pro mne nebyl příliš věrohodný. Domnívám se, že diskriminační tendence vůči ženám zaměstnavatelé jen neradi přiznávají.

Situaci by jistě pomohly vyřešit částečné úvazky. I přesto, že dle mého výzkumu o ně ženy moc nestojí (obrázek 18). Ale proč? Jak samy respondentky dodávaly, částečné úvazky pro ně znamenají stejnou práci za méně peněz. Bylo by dobré, tento postoj žen změnit a změnit tím i celkový pohled na částečné úvazky. Ve většině zemí Evropské unie jsou tyto úvazky běžné. Ženám to umožňuje snazší návrat do pracovního procesu po mateřské

dovolené. A ty, které s tímto typem úvazku mají zkušenosti, si ho nemohou vynachvátit.

Musím se přiznat, že jsem očekávala, že výsledky některých otázek vyjdou spíše negativně. Opak byl pravdou. Například otázka č. 11 týkající se problémů při hledání práce. 76 % žen odpovědělo, že nemělo problémy sehnat si práci. Myslela jsem si, že v dnešní době je to velice obtížné. Zde možná chyběla další otázka. Je vaše zaměstnání práce vašich snů? Tady už bych se asi nesetkala s tak kladnou odezvou.

Dále otázka č. 16 týkající se zvládnutí rodiny, výchovy dítěte a zaměstnání. Zde odpovědělo kladně 87 % žen ze 100 dotázaných. Ženy však často doplňovaly či připisovaly, že je to velmi těžké a že jim nezbyvá nic jiného než to zvládat. Několik respondentek mi sdělilo, že jsem u této otázky měla nechat otevřenou odpověď, či zvolit více možností (např. ano – těžce, ano – lehce, zvládám to díky partnerovi, atd.)

Zaměstnavatel přijímá zaměstnance, aby pracoval. A žena s dítětem, která je dva měsíce v roce s dítětem doma, pro něj představuje problémy navíc. Jak však tyto problémy řešit? Dříve byla úloha žen jasně daná. Staraly se o domácnost a vychovávaly děti. Živitelem rodiny byl muž. V dnešní době by uživit rodinu bylo pro muže velmi náročné. Ženy musejí pracovat. Je nutné, aby byly zapojené do pracovního procesu. Je potřebné, aby svými znalostmi a schopnostmi přispívaly na trh práce.

Zde bych se chtěla pokusit doporučit možné změny, které by vedly ke zlepšení situace žen na trhu práce:

- Využití péče o děti (hlídání) – většina žen pracuje hlavně proto, protože to vyžaduje finanční situace rodiny a platit si hlídání pro rodinu představuje vysokou finanční zátěž. Vše by však vyřešilo zavedení

příspěvku na hlídání dětí. Na hlídání by přispíval zaměstnavatel ve formě odměn či bonusů. Stejně tak, jako v některých společnostech přidělují firemní automobil či mobilní telefon, pokud by se jednalo o matku s dítětem, byla by jí firmou přidělena školka či zajištěno hlídání.

- Vytváření programů pro ženy, které se vrací po mateřské dovolené – navrhuji, aby každá firma, u které je taková žena zaměstnána, prováděla tyto programy. Tyto programy by se týkaly postupného zapojování žen do pracovního procesu. Ze začátku např. 2 – 3 hodiny denně. Žena by si snáze zvykla na odloučení od dítěte a snáze by se přizpůsobovala změně prostředí. Věděla by, zda je nutné, aby si doplnila znalosti a do plného úvazku by nastupovala zcela připravena. Jak je uvedeno v kapitole 4 „Doba strávená na mateřské a pak i rodičovské dovolené často ženám změni celý svět. Většina času se točí kolem potomka a profesní záležitosti jdou naprosto stranou. Bohužel to má za následek, že pracovní kondice žen je velmi špatná a po skončení rodičovské dovolené se velká část žen stává nezaměstnaná“. Bylo by vhodné tyto programy provádět již v průběhu mateřské dovolené. Byl by tak zachován i kontakt zaměstnavatele se zaměstnankyní. Kurzy určené pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené jsou organizovány po celé České republice. Učí ženy práci s počítačem, internetem, jazykovým a komunikačním dovednostem, jiné jsou více zaměřeny na psychickou podporu ženy v jejím postavení na trhu práce a učí stress a time management, techniky sladování práce a rodiny apod. Tyto programy provádí v současné době úřady práce za pomoci Evropské unie (kapitola 5.2). Často však bez přímé účasti zaměstnavatelů. Větší spolupráce by určitě byla velmi přínosná.
- Vytváření pracovních pozic s kratšími pracovními úvazky či pružnou pracovní dobu – u nás zatím ne moc oblíbená podoba pracovního úvazku. Pružnou pracovní dobu by ženy uvítaly (vyplývá to z mého

průzkumu, obrázek 19), zatímco částečný pracovní úvazek by vyhovoval 44 % žen.

- Umožnit ženám práci z domova – samozřejmě, ne vždy je to možné. Ale pokud žena tráví polovinu pracovní doby u počítače, proč by tuto práci nemohla vykonávat z domova? Vše je nutné vyzkoušet a čeští zaměstnavatelé jsou ke změnám neochotní a v zavádění novinek velice pohodlní.
- Zřizování firemních školek – s pohledu maminek není podle mne nic lepšího. Žena ví, že je o dítě dobře postaráno a navíc nemusí řešit problém s vyzvednutím ze školky. Dítě si vyzvedne, až půjde z práce domů. O polední pauze může dítě zkontrolovat a dohlédnout na něj.
- Zakládání ženských firem – nerealistické a feministické, ale svůj smysl by to jistě mělo. Kdo jiný pochopí ženu než jiná žena. A pokud je to nadřízená, která má děti, je situace o to snazší. Ženy mají k potřebám zaměstnaných žen daleko větší citlivost.

7 Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo charakterizovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen na trhu práce v Jihočeském kraji a dále zjistit, jaké jsou podmínky pro přijímání žen, zejména po mateřské dovolené, do zaměstnání.

K tomuto účelu jsem zjišťovala potřebné informace z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále jsem zpracovala dotazníkové šetření, které se týkalo dané problematiky. Dotazníkové šetření mi velmi pomohlo vytvořit si představu o zaměstnanosti žen v Jihočeském kraji.

Přestože by současná žena již měla mít všechna práva zajištěna legislativně, neustále je v mnoha odvětvích života znevýhodňována. Nejzřetelněji lze diskriminaci vnímat právě na trhu práce. Přestože podle zákoníku práce mají všichni lidé nárok na stejné pracovní, mzdové a další podmínky, praxe vypadá jinak.

Mou snahou bylo zmapovat situaci na trhu práce a ověřit si, že v současné době je zvládnutí mateřských povinností a zaměstnání velmi náročné. Doufejme tedy, že se situace žen na trhu práce bude v budoucnu jen zlepšovat, ženám bude umožněna vyšší pracovní flexibilita a jejich mateřská role nebude zaměstnavateli zatracována.

Myslím si, že budu mluvit za mnoho žen, když uvedu, že pokud ženě bude umožněno pracovat a zároveň pečovat o rodinu, bude svou práci vykonávat, jak nejlépe dovede. Pokud si však bude muset zvolit mezi kariérou a rodinou, zvítězí rodina.

8 Summary

The aim of this thesis is to characterize the evolution of women's employment and unemployment in the labor market in South region of Czech Republic and find out what are the conditions for the women's admission to occupation, particularly after maternity leave. For this purpose I examined the necessary information from the Czech Statistical Office and the Ministry of Labour and Social Affairs. Then I prepared the questionnaire concerning the issue. Questionnaire survey helped me to create a picture of the women's employment of in the South Region.

Although nowadays a woman should have all rights guaranteed by legislation, she is permanently disadvantaged in many areas of life. We can see the discrimination most clearly exactly in the labor market. While according to Labor Code all people have equal right to employment, wages and other conditions, the practice looks different. My aim was to explore the labor market situation and verify that it is very difficult to manage currently maternal responsibilities and job. Let us hope therefore that the situation of women in the labor market will improve in the future, women will be allowed greater flexibility in working and their maternal role will be not cursed by employers.

I think I speak for many women, that if a woman is allowed to work while caring for her family, she will work as best she can. However, if she will have to choose between career and family, family wins.

Key words: woman, labour market, maternity leave, employment, unemployment

9 Seznam použité literatury

1. BALDWIN, R., WYPLOSZ, CH. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 480 s., ISBN 978-80-247-1807-1
2. BARTÁKOVÁ, H. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online]. 2006 [cit. 23.02.2010] Dostupný z WWW: <http://www.mopoz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>
3. BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vyd. Šlapanice: ERA, 2003, 181 s. ISBN 80-86517-34-9
4. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
5. Český statistický úřad [online], [cit. 28.2. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>.
6. DANDOVÁ, E. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005, 143 s. ISBN 80-7357-100-5
7. Evropská komise [online]. 2009, [cit. 16.4.2010]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/publications/booklets/others/87/cs.doc>>.
8. FORTIN, N. *Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across oecd countries* [online]. 2005, [cit. 8.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://econ.arts.ubc.ca/nfortin/FortinOXF.pdf>.
9. HAJNÁ, Z. *Podmínky pro lepší uplatnění žen na trhu práce* [online]. 2005, [cit. 10.01.2010]. Dostupný z WWW: <http://topregion.cz/index.jsp?sessionid=AFDDA5171CDD51232A7F31BC54E39C73?articleId=2466>.

10. HAŠKOVÁ, H. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce* [online]. 2000, [cit. 17.02.2010]. Dostupný z WWW: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/67cf8e9c46d916be69c01c1a6edc9e9238f3fb12_370_441HASKO.pdf.
11. HAVLÍČKOVÁ, V. *Projekce zaměstnanosti v odvětvích do r. 2010 pro Českou republiku*. [online]. 2005, [cit. 17.12.2010]. Dostupný z WWW: http://www.nvf.cz/observatory/dokumenty/projekce_zamestnanosti.pdf.
12. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8
13. HRUŠKOVÁ, P. *Ženy jako nedoceněný potenciál pracovního trhu* [online]. 2010, [cit. 23.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://cz.hudson.com/documents/cz-article-zeny-nedoceneny-potencial.pdf>.
14. JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Jste žena? Počítejte s nižší mzdou než váš kolega* [online]. 2008, [cit. 15.12.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.penzize.cz/42901-jste-zena-pocitejte-s-nizsi-mzdou-nez-vas-kolega>.
15. KALENSKÁ, K. *Rovnost žen na trhu práce?* [online]. 2007, [cit. 23.10.2009] Dostupný z WWW: <http://www.meredit.cz/content/view/12/71/>.
16. KOFROŇOVÁ, O., KOTÍKOVÁ, J., SYROVÁTKA, T., WINKLER, J. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti – souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“* [online]. 2003, [cit. 10.01.2010]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>.
17. KOCOUREK, J. *Zákoník práce*. EUROUNION Praha, 2009, 596 s. ISBN 978-80-7317-079-0

18. KOTLER, P., TRIAS DE BES, F. *Inovativní marketing. Jak kreativním myšlením vítězit u zákazníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005, 200 s. ISBN 80-247-0921-X
19. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Vysoká škola ekonomická v Praze Nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5
20. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
21. KOUBEK, P. *České předsednictví EU a rovné příležitosti žen a mužů* [online]. 2008, [cit. 23.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://www.dzamilastehlikova.cz/8355/156/clanek/ceske-predsednictvi-eu-a-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/>.
22. KOZEL, R. *Moderní marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, 277 s. ISBN 80-247-0966-X
23. KRAUSE, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Analýza trhu práce české republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu* [online]. 2005, [cit. 17.02.2010]. Dostupný z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_178.pdf.
24. KŘÍŽKOVÁ, A. *Bariéry uplatnění žen na trhu práce* [online]. 2005, [cit. 24.3.2010]. Dostupné z WWW: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=290>.

25. KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. 2003, [cit. 5.12.2009]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>.
26. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s., ISBN 80-7261-117-8
27. KUCHARŤ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3
28. KUPKA, V. *Platové rozdíly mezi ženami a muži (Pohled ekonoma)* [online]. 2008, [cit. 17.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf08c3/kupka.pdf>.
29. Lidové noviny [online]. 2009, [cit. 5.12.2009]. Dostupný z WWW: http://www.lidovky.cz/brzy-po-porodu-do-prace-pry-spatny-priklad-fj5-/ln_noviny.asp?c=A090112_000043_ln_noviny_sko&klic=229459&mes=090112_0.
30. Lidové noviny [online]. 2009, [cit. 5.12.2009]. Dostupný z WWW: http://byznys.lidovky.cz/cesko-diskriminuje-zeny-na-trhu-prace-d8u-/moje-penize.asp?c=A090401_175205_ln_domov_mtr.
31. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
32. MAREŠ, P. *Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti*. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Blansko: ALBERT, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9

33. MARTIN, J. *Směrem k většímu počtu a vyšší kvalitě pracovních míst* [online]. 2003, [cit. 17.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://www.oecd.org/dataoecd/63/57/31773703.pdf>.
34. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online], [cit. 10.2. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.
35. NEWTON, R. *Úspěšný projektový manažer*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 264 s. ISBN 978-80-247-2544-4
36. NĚMEC, O. *Realizace principu rovných příležitostí na trhu práce v ČR* [online]. [cit. 23.02.2010]. Dostupný z WWW: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/realizace_principu.doc.
37. NOVÝ, I. A KOLEKTIV *Interkulturní management : lidé kultura a management*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1996,143 S. ISBN 80-7169-260-3
38. NOVÝ, I., SURYNEK, A. A KOLEKTIV *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006, 287 s. ISBN 80-247-1705-0
39. ORLOFF, A. *Gender and the Welfare State* [online]. 1996, [cit. 8.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/publications/dps/pdfs/dp108296.pdf>.
40. PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3., dopl.vyd., Praha: Triton, 2008, 213 s. ISBN 978-80-7387-106-2

41. REDLEROVÁ, J. *Ženy a trh práce* [online]. 2009, [cit. 23.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://www.prace-jinak.cz/pripadove-studie/361/Zeny-a-trh-prace.html>.
42. RENZETTI, C., CURRAN, D. *Ženy, muži a společnost*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s, 80-246-0525-2
43. SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X
44. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8
45. SOKAČOVÁ, L. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9
46. ŠKODOVÁ, L. *Mají ženy a starší lidé šanci na trhu práce?* [online]. 2008, [cit. 10.01.2010]. Dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/maji-zeny-a-starsi-lide-sanci-na-trhu-prace/>.
47. ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce* [online]. 2003, [cit. 20.10.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2004022609>.
48. TICHÁ, L. *Maily posílám z ložnice aneb Jak se ženám pracuje na částečný úvazek* [online]. 2009, [cit. 1.7.2009]. Dostupný z WWW: http://ona.idnes.cz/maily-posilam-z-loznice-aneb-jak-se-zenam-pracuje-na-castecny-uvazek-1p9-/ona_vztahy.asp?c=A090629_133357_ona_vztahy_ves.

49. TZANNATOS, Z. *Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters* [online]. 1998, [cit. 8.02.2010]. Dostupný z WWW: <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/tradezafiris.pdf>.
50. VOHLÍDALOVÁ, M. *Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?* [online]. 2006, [cit. 5.12.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072213..>
51. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online], [cit. 28.2.2010]. Dostupný z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.

Seznam tabulek a obrázků

Obrázek 1 Administrativní členění Jihočeského kraje	39
Tabulka 1 Počet obyvatel v Jihočeském kraji	40
Tabulka 2 Složení obyvatelstva Jihočeského kraje podle věku – ženy , muži	41
Obrázek 2 Průměrný věk obyvatelstva podle obcí	41
Tabulka 3 Vzdělanostní struktura obyvatel 15+ v Jihočeském kraji v roce 2008.....	42
Obrázek 3 Věkové sležení obyvatelstva Jihočeského kraje	43
Obrázek 4 Zastoupení žen v jednotlivých typech zaměstnání (2001).....	45
Tabulka 4 Vývoj trhu práce v roce 2008 – Jihočeský kraj	46
Tabulka 5 Průměrné hrubé mzdy v Jihočeském kraji (v Kč)	47
Tabulka 6 Nezaměstnanost mužů a žen v Jihočeském kraji.....	48
Obrázek 5 Míra nezaměstnanosti podle obcí	49
Obrázek 6 Počet dotazníků vyplněných podle věkových kategorií (n = 100).....	54
Obrázek 7 Struktura souboru podle vzdělání (n = 100)	57
Obrázek 8 Struktura souboru podle stavu (n = 100)	57
Obrázek 9 Počet dětí (n = 100).....	58
Obrázek 10 Současná situace sledovaného souboru (n = 100)	59
Obrázek 11 Obor zaměstnání a počet odpracovaných let (n = 91)	60
Obrázek 12 Výše příjmu žen (n = 100)	61
Obrázek 13 Jsou ženy při pohovoru dotazovány, zda plánují rodinu? (n = 100).....	62
Obrázek 14 Řešení nejistoty v zaměstnání odchodem na mateřskou dovolenou (n = 100).....	63
Obrázek 15 Návrat na stejnou pracovní pozici po mateřské dovolené (n = 100)	64
Obrázek 16 Je pro ženy těžké sehnat práci? (n = 100).....	65
Obrázek 17 Diskriminace žen na pracovištích (n = 100)	66
Obrázek 18 Částečný úvazek (n = 100).....	66
Obrázek 19 Pružnou pracovní dobu (n = 100)	67
Obrázek 20 Snaha žen dále se vzdělávat (n = 100).....	67
Obrázek 21 Přístup žen k zaměstnání (n = 100).....	68
Obrázek 22 Zvládání rodiny, zaměstnání a výchovy dítěte (n = 100)	69

Tabulka 7: Motivační faktory dle důležitosti (n = 100)	70
Tabulka 8: Rozhodující důvody pro nástup do zaměstnání (n = 100).....	70
Tabulka 9: Co žena potřebuje, aby se mohla vrátit do zaměstnání? (n = 100)	71
Tabulka 10: Největší problémy při návratu do zaměstnání (n = 100).....	71

Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník

Vážená paní,

jsem studentkou Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Proším o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma Uplatnění žen na trhu práce ve vybraném regionu. Otázky jsou zcela anonymní. Výsledky budou sloužit ke zpracování diplomové práce. Správnou odpověď označte křížkem nebo vypište. Velmi děkuji za vyplnění, Váš čas a ochotu.

Eva Švarcová

1. Věk

- 15-20 21-30 31-40 41-50 50 a více

2. Vzdělání

- základní
 středoškolské bez maturity
 středoškolské s maturitou
 vyšší odborné
 vysokoškolské

3. Stav

- svobodná vdaná rozvedená vdova

4. Kolik máte dětí?

- 1 2 3 4 a více

5. V současné době

- jsem zaměstnána
 jsem nezaměstnána
 jsem na mateřské dovolené
 jsem v důchodu

6. V jakém oboru pracujete? (neodpovídejte pokud jste v současnosti nezaměstnaná).....jak dlouho?.....

7. Jaký je váš příjem?

- 5 000 – 10 000 Kč 10 000 – 15 000 Kč 15 000 – 20 000 Kč
 více než 20 000 Kč

8. Byla jste někdy při pohovoru dotázána, zda plánujete rodinu?

- ano ne

9. Řešila jste (řešila byste) nejistotu v zaměstnání odchodem na mateřskou?

- ano ne

10. Vrátila jste se (očekáváte, že se vrátíte) po mateřské na stejnou pracovní pozici?

- ano ne, proč?.....

11. Bylo pro vás těžké sehnat práci?

- ano, proč?..... ne

12. Myslíte si, že jsou u nás ženy po pracovní strávce diskriminovány?

- ano, a v čem?..... ne

13. Uvítala byste ve svém zaměstnání

- práci na částečný úvazek ano ne
- pružnou pracovní dobu ano ne

14. Snažíte se nějak dále vzdělávat a zlepšovat své možnosti (např. samostudiem, rekvalifikací, vzdělávacími kurzy atd.)?

.....

15. Přístup k zaměstnání

- chtěla bych usilovat o kariérní postup
- i nadále upřednostňuji péči o rodinu
- chtěla bych optimálně zvládnout oboje

16. Lze v současných podmínkách zvládat výchovu dítěte, provoz rodiny a zaměstnání?

- ano ne

17. Seřad'te následující motivační faktory dle důležitosti

(1 – nejdůležitější, 8 – nejméně důležité)

- jistota zaměstnání
- vysoký příjem
- možnost pracovat samostatně
- pocit užitečnosti pro společnost
- možnost zvolit čas a dny práce
- možnost vzdělávání, školení
- možnost kariérního postupu

- možnost vést tým pracovníků

18. Co je pro ženu rozhodujícím důvodem pro nástup do zaměstnání?

(1 – nejdůležitější, 6 – nejméně důležité)

- finanční situace
- potřeba sociálního kontaktu, změna prostředí
- potřeba seberealizace
- ztráta odbornosti
- ztráta místa (již vybudované pracovní pozice)
- pocity společenské degradace

19. Co žena potřebuje, aby se mohla vrátit do zaměstnání?

(1 – nejdůležitější, 5 – nejméně důležité)

- vstřícného zaměstnavatele
- školku
- spolupráci partnera v péči o rodinu a domácnost
- pracoviště v blízkosti bydliště
- rozšířit nebo doplnit si kvalifikaci nebo vzdělání

20. Co považuje žena za svůj největší problém při návratu do zaměstnání?

(1 – nejdůležitější, 6 – nejméně důležité)

- potřeba upravené pracovní doby
- nedostatek možnosti hlídání dětí
- malá sebedůvěra a sebehodnocení
- nemožnost návratu na původní pracovní místo
- nedostatek pracovních míst v oboru
- překážky ze strany partnera