



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Fakulta ekonomická

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Bakalářská práce

Nezaměstnanost žen na trhu práce ve vybraném regionu

Vypracovala: Hana Anofreiová

Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana ANOFREIOVÁ**
Osobní číslo: **E12322**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Nezaměstnanost žen na trhu práce ve vybraném regionu**
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem práce je popsat situaci na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji. Porovnání nezaměstnanosti žen podle vytvořených věkových skupin a souhrnné porovnání s nezaměstnaností mužů. Jaký vliv má diskriminace žen na trh práce a proč jsou vlastně ženy diskriminovány. Důležitým cílem práce je zhodnotit jaké možnosti mají ženy při návratu po rodičovské dovolené na trh práce.

Metodika práce:

1. Studium odborné literatury.
2. Literární rešerše vztahující se k dané problematice.
3. Sběr a analýza informací.
4. Vyhodnocení dané problematiky.
5. Návrh řešení zkoumané problematiky a doporučení ke zlepšení.

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Analýza současné situace na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen. 4. Diskuse a výsledky. 5. Závěr. 6. Přehled použité literatury a zdrojů.
7. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

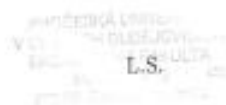
1. Beck, U. (2011) *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství
2. Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
3. Jírová, H. (2002). *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.
4. Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica.
5. *Mezinárodní organizace práce (2000). ABC of women worker's rights and gender equality*. Geneva: International Labour Office.
6. Miskolezí, M., & Langhamrová, J. (2011). *Nezaměstnanost v České republice podle pohlaví, věku a vzdělání*. *Demografie*, 53(1). 70-79.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Žlábková, Ph.D.**
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**


doc. Ing. Ladislav Rolíně, Ph.D.
děkan




doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Hana Anofreiová

Datum: v Českých Budějovicích 17. 4. 2015

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při psaní mé práce. Děkuji také své rodině a nejbližším za podporu při studiu.

Obsah

1. ÚVOD.....	3
2. NEZAMĚŠTNANOST	4
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	4
2.2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	6
2.3 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST	7
2.4 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	7
2.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	7
2.4.2 Cyklická nezaměstnanost.....	7
2.4.3 Strukturální nezaměstnanost	7
2.4.4 Sezonní nezaměstnanost	8
2.5 RIZIKOVÉ SKUPINY	8
2.6 PŘÍČINY A DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	8
2.7 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	9
2.8 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	10
2.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti	10
2.8.2 Pasivní politika zaměstnanosti	10
3. TRH PRÁCE	11
3.1 NABÍDKA A POPTÁVKA PO PRÁCI	11
3.2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	12
3.3 TYPOLOGIE TRHU PRÁCE	13
4. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	15
5. ŽENY NA TRHU PRÁCE	17
5.1 NEROVNOSTI MEZI MUŽI A ŽENAMI NA TRHU PRÁCE	17
5.2 ZAMĚŠTNANOST ŽEN A JEJICH DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE.....	18
5.3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	21
6. CÍL A METODIKA PRÁCE	22
7. SITUACE NA TRHU PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI	23
7.1 JIHOČESKÝ KRAJ.....	23
7.2 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V JIHOČESKÉM KRAJI	24

7.3 SITUACE NA TRHU PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI.....	33
7.4 SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN A MUŽŮ.....	36
7.5 DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE	39
7.6. NÁVRAT ŽEN NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	45
8. DISKUSE A VÝSLEDKY	48
9. ZÁVĚR	53
I. SUMMARY	55
II. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
III. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	62

1. Úvod

Nezaměstnanost je společenský jev, který s sebou přináší řadu problémů nejen pro jednotlivce, ale také pro stát. V případě jednotlivců jde především o snížení disponibilního příjmu, ale také může dojít ke zhoršení jejich psychického zdraví. Pro stát je nezaměstnanost přítěží především po ekonomické stránce.

Nezaměstnanost v Jihočeském kraji je v porovnání s ostatními kraji v České republice relativně nízká, i přes to je důležité poukázat na zvyšující se podíl nezaměstnaných žen na trhu práce. Na tuto skutečnost má vliv především to, že ženám je přisuzována primárně role matky a pečovatelky o rodinu. Nejen z tohoto důvodu, ale také často kvůli věku bývají ženy na trhu práce diskriminovány.

Cílem bakalářské práce je analyzovat situaci na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji. Porovnání nezaměstnanosti žen podle věkových kategorií a následné porovnání s nezaměstnaností mužů. Zhodnocení vlivu diskriminace žen na trh práce a poukázání na to, proč dochází k jejich diskriminaci. Posledním z cílů je zhodnotit možnosti žen po návratu z rodičovské dovolené.

Bakalářská práce je rozdělena do devíti kapitol a několika podkapitol. Teoretická část práce je zaměřena na nezaměstnanost obecně, trh práce, Evropský sociální fond a ženy na trhu práce. Praktická část je věnována obecné charakteristice Jihočeského kraje a dále analýze postavení žen na trhu práce, jejich diskriminaci a návratu žen po rodičovské dovolené. Na základě zjištěných informací je vypracován návrh řešení a doporučení ke zlepšení situace na trhu práce v Jihočeském kraji.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je společenský jev, se kterým se budeme setkávat vždy. Přináší s sebou ztrátu statků a služeb, které by lidé mohli vyrobit, pokud by byli zaměstnáni, dále zatěžuje stát dávkami v nezaměstnanosti, které musí nezaměstnaným vyplácet a nedílnou součástí jsou negativní sociální důsledky, které působí na člověka a jeho rodinu. Velká část nezaměstnanosti je spjata s hospodářským cyklem. Když se ekonomika dostává do recese, tak dochází k poklesu pracovních míst a tím také k nárůstu nezaměstnanosti. Určitá nezaměstnanost je však i v ostatních fázích hospodářského cyklu. (Frait, Zedníček, 1997; Sojka, Konečný, 1999)

Nezaměstnaní a zaměstnaní tvoří dohromady **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Osoby, které nelze zařadit mezi ekonomicky aktivní (buď jsou mladší 15-ti let nebo nespĺňují kritéria zaměstnaných a nezaměstnaných), řadíme do skupiny ekonomicky neaktivních. Za nezaměstnaného se považuje ten člověk, který se uchází o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání se stává občan, který není v pracovním poměru ani v podobném vztahu, není osobou samostatně výdělečně činnou a nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání. Uchazeč o zaměstnání dále musí požádat osobně nebo písemně o zprostředkování pro něj vhodného zaměstnání na příslušném úřadu práce. Zaměstnaní jsou ti lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci. Může to být práce trvalá, ale i dočasná. Patří sem i lidé, kteří momentálně nepracují z důvodu nemoci, dovolené či dalších překážek. (Dvořáková et al., 2007; Kolibová, Kubicová, 2005)

2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme pomocí míry nezaměstnanosti, míry ekonomické aktivity, dále je důležité znát strukturu nezaměstnanosti a počet uchazečů na jedno volné místo. (Jurečka et al., 2010)

Míra nezaměstnanosti

Jedná se o jeden z nejvíce využívaných ukazatelů, který mapuje vývoj situace na trhu práce. “Míra nezaměstnanosti se vyvíjí podle fáze ekonomického cyklu.“ (Miskolczi, Langhamrová, 2011 s. 78) Pokud se ekonomika nachází ve fázi recese, míra nezaměstnanosti roste, naopak v případě expanze ekonomiky dochází k poklesu míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti vypočítáme jako podíl počtu nezaměstnaných

k ekonomicky aktivním a následně vynásobíme stem, abychom dosáhli procentuálního vyjádření. (Jurečka et al., 2010; Miskolczi, Langhamrová, 2011)

V lednu roku 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo metodiku ukazatele registrované nezaměstnanosti z míry registrované nezaměstnanosti na podíl nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob se vypočítá jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ke všem obyvatelům ve věku 15 - 64 let. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity je ukazatel, kterým se popisuje trh práce v určité zemi. Získáme ji tak, že dáme do poměru počet ekonomicky aktivních obyvatel s obyvateli v produktivním věku a vynásobíme stem, abychom získali výsledek v procentech. (Jurečka et al., 2010)

Struktura nezaměstnanosti

Pokud chceme hodnotit údaje o nezaměstnanosti, nestačí nám pouze míra nezaměstnanosti, ale potřebujeme znát i její strukturu, která zahrnuje dobu trvání nezaměstnanosti, její regionální rozložení, ale i dopady, které má nezaměstnanost na obyvatelstvo. Z hlediska doby trvání můžeme nezaměstnanost rozdělit na krátkodobou a dlouhodobou. **Krátkodobá** nezaměstnanost je méně riziková, ale i přesto přináší lidem ekonomické a psychické problémy. Nezaměstnanost **dlouhodobá** je už mnohem více riziková, ovlivňuje kvalifikaci a sociální postavení nezaměstnaného a také působí negativně na rodinu. (Jurečka et al., 2010)

Regionální (prostorové) rozložení nezaměstnanosti bývá velice nerovnoměrné. Nezaměstnanost postihuje nerovnoměrně také odlišné etnické a věkové skupiny. S vyšší mírou nezaměstnanosti se setkáváme hlavně u mladých lidí, kterým chybí především praktické zkušenosti a u osob v předdůchodovém věku. Nezaměstnanost etnických menšin se řeší jako samostatný problém. Různé typy nezaměstnanosti si žádají rozdílné postupy, které vedou k jejich vyřešení. (Jurečka et al., 2010)

Počet uchazečů na jedno volné místo – Beveridgeova křivka

Vedle pozorování míry nezaměstnanosti je vhodné se zaměřit také na možnosti, které mají nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa. Porovnáváme tedy počet uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Grafickým vyjádřením vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst je Beveridgeova křivka, která je pojmenována po britském ekonomovi Williamu Beveridgeovi. Vertikální osa představuje míru volných míst a horizontální osa míru nezaměstnanosti. Křivka je klesající, protože vysoká míra volných míst je zpravidla spojena s nízkou mírou nezaměstnanosti a naopak. Přerušovaná čára na obrázku, která je pod sklonem 45° znázorňuje rovnovážný stav míry volných míst s mírou nezaměstnanosti. (Jurečka, 2010)

Obrázek 1: Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka, 2010, s. 139

2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti, je taková míra, při které je trh práce v rovnováze. Přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme definovat jako míru nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil. Tuto míru nemůžeme trvale ovlivňovat nařízenímí monetární a fiskální politiky. Přirozená míra nezaměstnanosti je přímo úměrně závislá na míře ztráty práce a nepřímo úměrně závislá na míře nalézání práce. Jako první přišel s koncepcí přirozené míry nezaměstnanosti americký ekonom Milton Friedman, který tímto navázal na Phillipsovu křivku. (Frait, Zedníček, 1997; Holman, 2010)

2.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká při rovnovážné reálné mzdové sazbě. Za této situace je poptávka po práci s nabídkou práce v rovnováze. Na trhu práce se nacházejí pracovní příležitosti, ale lidé pracovat za danou mzdu nechtějí. V případě existence alternativních finančních zdrojů, které lidem nahrazují mzdu, bude dobrovolná nezaměstnanost růst. Naopak pokud žádné alternativní příjmy lidé mít nebudou, budou ochotni pracovat i za nižší mzdu. Je-li reálná mzdová sazba velmi vysoká, potom převyšuje nabídka práce poptávku po práci. Lidé pracovat chtějí, ale ne všichni si najdou zaměstnání, a tak dochází k **nedobrovolné nezaměstnanosti**. (Kolibová, Kubicová, 2005)

2.4 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělit na tyto čtyři typy - frikční, cyklická, strukturální a sezonní.

2.4.1 Frikční nezaměstnanost

Jedná se o typ nezaměstnanosti, kdy lidé ukončí jedno zaměstnání a chystají se nastoupit do zaměstnání druhého. Frikční nezaměstnanost je pouze přechodná a krátkodobá, trvá pouze několik dní nebo týdnů. Je nevyhnutelná a do jisté míry i žádoucí, protože lidé mohou potřebovat čas na hledání nového a vhodného pracovního místa. Může být přínosná nejen pro samotného člověka, ale i pro celkovou efektivnost ekonomiky. (Frait, Zedníček, 1997; Rasmichová, Soukup et al, 1997)

2.4.2 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s hospodářským cyklem. Při snížení celkové úrovně výdajů v ekonomice dochází k nárůstu tohoto typu nezaměstnanosti a naopak při nárůstu národní produkce, a tím i zvýšení poptávky po práci, se tato nezaměstnanost snižuje. Ve většině případů trvá několik měsíců. (Rasmichová, Soukup et al., 1997)

2.4.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost souvisí se strukturálními změnami v ekonomice. Příčinou této nezaměstnanosti je, že postihuje pouze určitá odvětví, například se jedná o sklářství nebo hutnictví. Další příčinou může být nízká mobilita nebo kvalifikace pracovníků, která může být způsobena změnou technologických podmínek ve výrobě.

Řešením tohoto typu nezaměstnanosti je rekvalifikace. Z již zmíněných typů nezaměstnanosti trvá strukturální nejdéle – může trvat i několik let. (Rusmichová, Soukup et al., 1997)

2.4.4 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost je způsobena střídáním ročních období a následných výkyvů ve spotřebě určitého typu zboží a služeb. Nejčastěji se objevuje v odvětví cestovního ruchu, stavebnictví, zemědělství, lesnictví a ve zpracovatelských odvětvích, které jsou závislé na primárních odvětvích. Do zpracovatelských odvětví můžeme zařadit cukrovarnický a konzervářský průmysl. Tento typ nezaměstnanosti řadíme mezi krátkodobé. (Dvořáková et al., 2007; Kolibová, Kubicová, 2005)

2.5 Rizikové skupiny

Za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány osoby zdravotně postižené, mladiství uchazeči o zaměstnání (do 25-ti let), absolventi škol, společensky nepřizpůsobiví uchazeči, uchazeči bez kvalifikace, osoby pečující o děti mladší 15-ti let, osoby starší 50-ti let a osoby, které bydlí v okrajových částech okresu s nízkou dopravní obslužností. (Kolibová, Kubicová, 2005)

2.6 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Mezi příčiny nezaměstnanosti patří: zásahy státu do fungování trhu práce; nedostatečné informace o možnostech zaměstnání osob, které hledají práci; strukturální nesoulad nabídky a poptávky v jednotlivých segmentech trhu práce; výkyvy poptávky a nabídky, které jsou způsobeny cyklickým vývojem ekonomiky; sezonní výkyvy nabídky a poptávky; preference volného času. (Keřkovský, 2004)

Nezaměstnanost může zapříčinit důsledky jak pozitivního, tak negativního rázu. Jako pozitivní důsledek nezaměstnanosti, pokud však netrvá příliš dlouho, je vnímána efektivní alokace zdrojů. Lidé se snaží najít si vhodné zaměstnání, které jim vyhovuje po finanční i kvalifikační stránce. Negativní důsledky jsou ekonomické a sociální. Americký ekonom Arthur Okun zavedl na základě svých empirických výzkumů tzv. Okunův zákon, který říká, že: „Pokud reálný produkt klesne o 2-3 % oproti potenciálnímu produktu, míra nezaměstnanosti vzroste o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti.“ Znamená to, že ekonomika dané země nevyrábí tolik, kolik by vyrábět mohla a část zdrojů zůstává nevyužita. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést

ke vzniku státního dluhu nebo jeho navyšování. Prohlubování státního dluhu je způsobeno zvýšeným vyplácením sociálních dávek a snížením daňových příjmů. Ztráta práce nebo jen obava z této ztráty s sebou přináší frustraci s negativním dopadem především na duševní zdraví člověka. U dlouhodobé nezaměstnanosti dochází u samotných lidí ke ztrátě pocitu štěstí, stresu, zhoršení zdravotního stavu, zneužívání návykových látek, sociální izolaci, rodinným neshodám, ke ztrátě participace na životě společnosti a v nejhorších případech až k sebevraždě. (Buchtová et al., 2002; Frait, Zedníček, 1997; Jurečka et al, 2013a; Kolibová, Kubicová, 2005)

2.7 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Chceme-li hodnotit náklady a přínosy nezaměstnanosti, musíme hodnotit na jedné straně nezaměstnanost cyklickou a na straně druhé nezaměstnanost frikční nebo strukturální. (Frait, Zedníček, 1997)

Do nákladů cyklické nezaměstnanosti patří ztráta výstupu, lidský kapitál, kriminalita a lidská důstojnost. Ztráta výstupu vzniká s růstem nezaměstnanosti, protože skutečný produkt je pod úrovní potenciálního produktu. Pokud je člověk nezaměstnaný, tak nerozvíjí své schopnosti a dovednosti, tedy lidský kapitál, jehož hodnota takto degraduje. S růstem nezaměstnanosti může docházet také k růstu kriminality. Kriminalita vzniká v důsledku nedostatečného množství peněžních prostředků. Ztráta lidské důstojnosti neboli sebeúcty postihuje hlavně dlouhodobě nezaměstnané. (Frait, Zedníček, 1997)

Náklady frikční a strukturální nezaměstnanosti se odhadují složitěji než náklady cyklické nezaměstnanosti. V tomto případě se naskytuje otázka – podaří-li se snížit přirozenou míru nezaměstnanosti o 1 %, o kolik tedy vzroste reálný produkt. Další otázkou je, zda je vhodné přílišné snížení přirozené míry nezaměstnanosti, a to ze dvou důvodů - v prvním případě při snížení přirozené míry nezaměstnanosti bude třeba investovat do vytvoření dalšího kapitálu, se kterým by noví zaměstnanci mohli pracovat, v případě druhém je v ekonomice určitá nezaměstnanost prospěšná. (Frait, Zedníček, 1997)

Nezaměstnanost může být přínosem jak pro stát, tak i pro samotného člověka. Lidé neberou hned první práci, která se jim naskytne, ale snaží se najít práci pro ně ideální po finanční stránce, z hlediska kvalifikace, ale i zájmů. Dále je tu dynamičnost ekonomiky, což způsobuje, že se neustále mění výroba a spotřeba, vznikají nové

technologie, vznikají a zanikají firmy a díky tomuto procesu jsou staré pracovní pozice nahrazovány novými. (Frait, Zedníček, 1997)

2.8 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Za politiku zaměstnanosti je v České republice odpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí a jím zřízené úřady práce. Stát je odpovědný za vývoj státní politiky zaměstnanosti a měl by spolupracovat se zaměstnavateli a odbory. Dále by měl spolupracovat i s dalšími subjekty, jako jsou místní a krajské samosprávy, profesní organizace a asociace, které sdružují postižené osoby. (Potůček et al., 2007)

2.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce. Cílem státu je zajistit maximální možnou zaměstnanost. (Nesčáková, 2012)

Na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti rozlišovány tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Nesčáková, 2012)

Do opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství krajských poboček Úřadu práce, které pomáhá zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro výběr správné přípravy k práci u zdravotně postižených osob a podporu jejich následného zaměstnávání, při volbě adekvátních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vytváří cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Nesčáková, 2012)

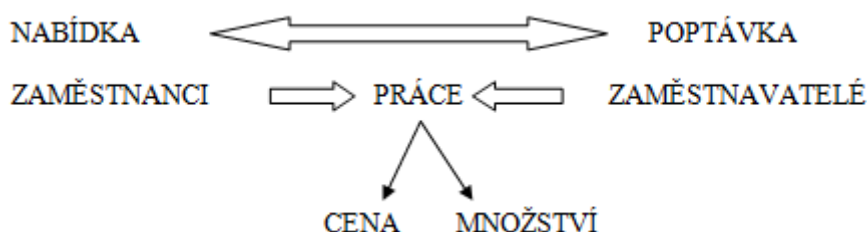
2.8.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je založena na podpoře v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci, evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci volných pracovních míst. (Kolibová, Kubicová 2005)

3. Trh práce

Trh práce patří mezi vzájemně propojené části tržního hospodářství a podléhá tak i stejným tržním vlivům. Je složen ze tří základních faktorů, kterými jsou: nabídka práce, poptávka po práci a cena práce (mzda). Stejně jako na jiných trzích se i zde setkáváme se dvěma stranami subjektů. Na jedné straně jsou ti, kteří tvoří nabídku práce a nabízejí svojí pracovní sílu – zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání a na straně druhé jsou ti, kteří poptávají práci a nakupují pracovní sílu zaměstnanců – firmy. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Schéma 1: Trh práce



Zdroj: Kolibová, Kubicová, 2005, s. 33, vlastní zpracování

Práce je v tomto případě významný výrobní faktor, bez kterého by kapitálové statky i přírodní zdroje zůstaly nevyužity a cena (mzda) vyjadřuje veškeré podoby pracovního příjmu. (Jurečka et al., 2013b)

3.1 Nabídka a poptávka po práci

Trh práce se vyznačuje tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na straně nabídky i poptávky existuje konkurence, což znamená, že je zde široká škála firem poptávajících práci a velké množství lidí, kteří práci nabízí. (Holman, 2008)

Nabídka na trhu práce

Nabídka na trhu práce je tvořena lidmi, kteří nabízejí svou pracovní sílu. Každý člověk se rozhoduje, zda vstoupit na trh práce a kolik práce chce nabídnout. Jeho rozhodování ovlivňují dvě skutečnosti – co je odměnou za práci a co mu dá volný čas. Porovnává tak cenu práce (mzdu) a cenu volného času (ušlou mzdu). Ušlá mzda vzniká v případě, kdy se rozhodneme práci nahradit volným časem. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Za hlavní činitele, které ovlivňují nabídkovou stranu trhu práce, jsou označovány: reálné mzdy, majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy a státní transfery, demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, pracovní zvyky, kultura a tradice. (Dvořáková et al., 2007)

Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je odvozená od poptávky po finálních produktech, které se pomocí práce vyrábí. Práce je výrobní faktor, který nemůže působit samostatně, ale musí být kombinován s dalšími vstupy, což také ovlivňuje poptávku po práci. Cílem firmy je vyrobit produkty s co nejmenšími náklady a následně je prodat s co největším ziskem, proto bude pronajímat jen takové množství pracovní síly, kolik jí přinese zisk. (Kolibová, Kubicová, 2005)

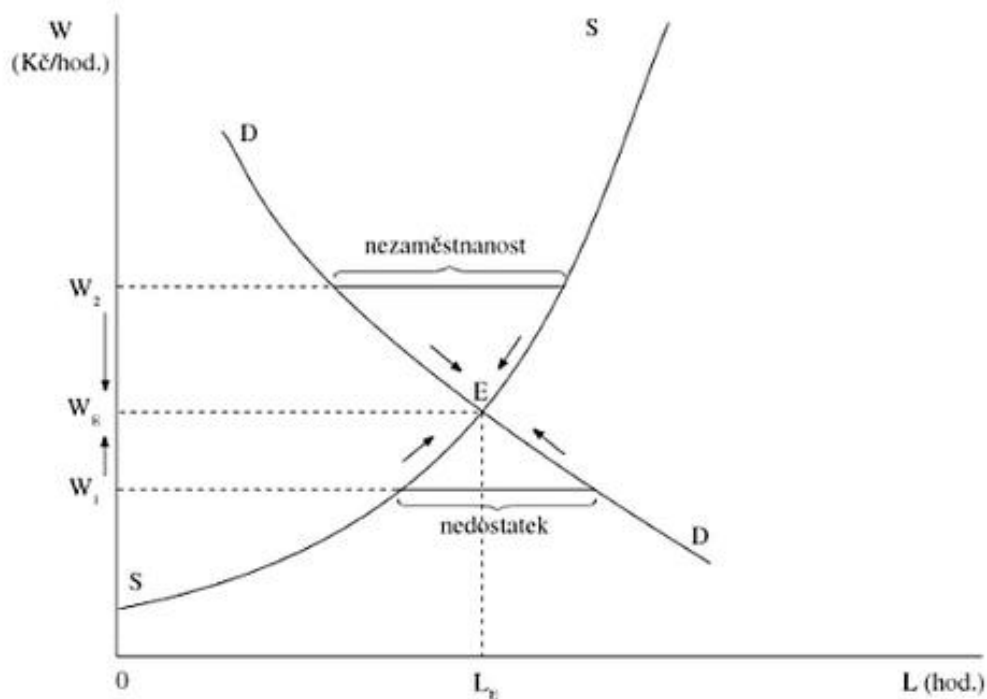
Hlavními činiteli, které ovlivňují poptávkovou stranu trhu práce, jsou: cena práce, poptávka po výrobcích a službách a jejich cena, produktivita práce, ceny dalších vstupů, očekávané budoucí tržby a volná pracovní síla na trhu práce. (Dvořáková et al., 2007)

3.2 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká v případě, kdy se nabídka práce rovná její poptávce. Rovnováha na trhu práce je však pouze ekonomickou teorií. To je dáno tím, že neexistuje dokonale konkurenční trh, což je způsobeno překážkami na trhu práce, mezi které patří například: omezená mobilita práce, instituce odborů, zákony o minimálních mzdách, důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, diskriminace. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Na grafickém znázornění trhu práce můžeme vidět, kdy vzniká nerovnováha na trhu práce, a kdy je trh v rovnováze. Nerovnováha na trhu práce vzniká v případě, kdy je přebytek pracovní síly, tedy nezaměstnanost, nebo nedostatek pracovní síly. Vertikální osa představuje reálnou hodinovou mzdu (W) a horizontální osa množství práce v hodinách (L). K rovnováze dochází v bodě E .

Graf 1: Rovnováha na trhu práce

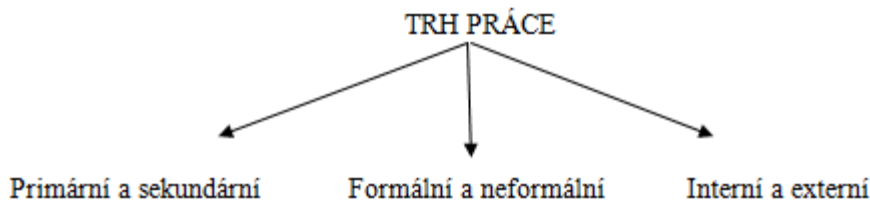


Zdroj: Holman, 2008, s. 143

3.3 Typologie trhu práce

V typologii trhu práce je trh práce rozdělen do tří skupin, a to na primární a sekundární, formální a neformální, interní a externí.

Schéma 2: Typologie trhu práce



Zdroj: Kolibová, Kubicová, 2005, s. 34

Primární a sekundární trh práce

Na primárním pracovním trhu existují lepší pracovní příležitosti než na trhu sekundárním. Primární trh nabízí relativní pracovní jistotu, kariérní růst a lepší mzdové podmínky. Sekundární pracovní trh nabízí pracovní místa s nižší sociální prestiží a nižšími mzdovými podmínkami. Lidé na sekundárním pracovním trhu se setkávají častěji s nezaměstnaností, nízkou šancí zvýšit si kvalifikaci nebo dostat se na primární pracovní trh. Na tomto trhu se objevují především mladí lidé, lidé v důchodovém věku,

nekvalifikovaní, zdravotně postižení nebo příslušníci etnických menšin. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Formální a neformální trh práce

Formální trh práce nám poskytuje oficiální pracovní příležitosti a zajišťuje sociální postavení. Jsou zde pracovní místa, která jsou kontrolována a regulována státními institucemi. Neformální trh práce stojí mimo kontrolu státu a setkáváme se zde s šedou nebo černou ekonomikou. Oba trhy jsou vzájemně provázány, selhání na jednom z trhů ovlivní i trh druhý. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Externí a interní trh práce

Externí trh je trh otevřený, na kterém si konkurují jednotlivé firmy. Každá firma má pak svůj vlastní interní neboli vnitřní trh. Vnitřní trh není vnímán ve své podstatě jako trh, na kterém dochází ke střetu nabídky s poptávkou. To je způsobeno tím, že uvnitř firmy dochází k rozmisťování pracovníků podle specifických pravidel v dané firmě. (Kolibová, Kubicová, 2005; Mareš, 1994)

4. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je nejvýznamnější evropský nástroj, který vznikl v roce 1960. V době jeho vzniku nezaměstnanost nepředstavovala takový problém, jaký představuje dnes. Jeho význam tedy v současnosti roste a jeho hlavním cílem se stala prevence nezaměstnanosti a její snižování. Podporuje pracovní místa, pomáhá lidem získat lepší práci a zajišťuje spravedlivější pracovní možnosti pro každého občana Evropské unie. Jeho působnost je založena na investicích do lidského kapitálu Evropy (do pracovníků, mladých lidí a všech, kteří se snaží najít práci). ESF nenabízí pracovní místa, ale financuje místní, regionální a národní projekty zaměstnanosti v celé Evropě. (Evropská komise, 2013; Kotýnková, 2006)

V programovacím období 2007 - 2013 byly z ESF v České republice financovány tyto Operační programy (OP) – OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

Na nezaměstnanost, které se bakalářská práce věnuje, je zaměřen především **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**. Tento operační program se člení na šest prioritních os – Prioritní osa 1 - Adaptabilita, Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce, Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti, Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby, Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce, Prioritní osa 6 – Technická pomoc. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

Konkrétně na nezaměstnanost je zaměřena **Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti**, jejímž cílem je pomoci osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvýšit kvalitu a dostupnost sociálních služeb a zavést opatření, která povedou ke zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob a zároveň prosadit rovné příležitosti na trhu práce mezi ženami a muži. Tato osa se zaměřuje na: pomoc osobám sociálně vyloučeným nebo těm, kterým sociální vyloučení hrozí a to prostřednictvím přímé podpory, ale i zvyšováním kvality a dostupnosti sociálních služeb; opatření, která zvyšují zaměstnatelnost těchto osob; prosazování rovných příležitostí na trhu práce mezi ženami a muži; opatření, která vedou k harmonizaci rodinného a profesního života. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

V programovacím období 2014 - 2020 byly také pro Českou republiku vytvořeny a následně se z ESF financují tři operační programy – OP Zaměstnanost, OP

Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha - Pól růstu. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

V tomto programovacím období je na řešení nezaměstnanosti zaměřen Operační program Zaměstnanost, který má tyto prioritní osy: Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou, Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce, Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa, Prioritní osa 5 – Technická pomoc. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

Z tohoto programu je důležitá pro účely této práce především Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, která má obdobný cíl jako Prioritní osa 3 u Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z programovacího období 2007 - 2013. Cílem je zvýšení zaměstnanosti ohrožených osob na trhu práce, a to hlavně pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, realizace opatření na podporu minimalizování rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce a harmonizování soukromého a pracovního života, rozvoj dalšího vzdělávání, posílení konkurenceschopnosti podniků, zvýšení znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a další. (Evropský sociální fond v ČR, 2008)

5. Ženy na trhu práce

Prioritou politiky zaměstnanosti je rovnost žen a mužů na trhu práce. Ženy jsou však na trhu práce znevýhodňovány a diskriminovány. Mezi hlavní negativní faktory ovlivňující podíl žen na trhu práce se řadí: rozdělení trhu práce podle odvětví, oborů a pozic, nesnadný návrat na trh práce po rodičovské dovolené a obtížné spojení rodinného života s prací. (Ženy a česká společnost, 2010)

5.1 Nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce

Indikátorem genderových¹ nerovností je rozdíl ve mzdách mužů a žen. (Křížková, Penner & Petersen, 2008)

Nízká mzda, mzdové znevýhodnění, diskriminace v odměňování či v přístupu na trh práce nebo do jejich určitých segmentů či pozic představuje významné ohrožení sociálním vyloučením zejména pro některé skupiny žen (osamělé matky, ženy po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi obecně, ženy staršího věku, ženy národnostních a etnických menšin). (Křížková, Penner & Petersen, 2008, s. 55)

Dlouhodobá diferenciací mezd mezi ženami a muži je pro ženy vysoce riziková, jelikož jsou ohroženy společenským vyloučením. Faktory, které ovlivňují diferenciací mezd mezi a ženami a muži jsou: rozdíly v lidském kapitálu, práce na částečný úvazek, přístup k cestování, profesní segregace a segregace pracovišť. **Rozdíly v lidském kapitálu** představují různé stupně vzdělání a odlišné pracovní zkušenosti. Ženy navíc častěji než muži přerušují svou práci, aby se staraly o děti a další členy rodiny, což přispívá k tomu, že mají méně pracovních zkušeností a následně i nižší mzdy. **Práce na částečný úvazek** zaznamenává značené rozdíly mezi výdělky za hodinu u mužů pracujících na plný úvazek a žen, které pracují na částečný úvazek. Hodně žen pracujících na částečný úvazek má jak menší kvalifikaci, tak i málo pracovních zkušeností. Je to způsobeno ale i tím, že částečné úvazky se hlavně vyskytují u méně placených zaměstnání. Co se týče **přístupu k cestování**, tak ženy tráví průměrně méně času při dojíždění za prací než muži. Může to být způsobeno tím, že chtějí skloubit práci s péčí o rodinu a domácnost. Následně pak mají menší výběr z pracovních pozic a také menší mzdu. **Profesní segregace** poukazuje na to, že práce žen je ve velké míře soustředěna do určitých zaměstnání a povolání. Kolem 60 % žen pracuje přibližně jen v deseti různých zaměstnáních. Jedná se většinou o níže ohodnocená pracovní místa.

¹ Gender je pojem, který poukazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou kulturně a sociálně podmíněné a mohou se měnit v čase. (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2000)

Na lépe placených pracovních místech je stále zastoupen nízký podíl žen. Při **segregaci pracovišť** se setkáváme s tím, že na jednotlivých pracovištích jsou ženy ve velké míře spojovány s nízkým mzdovým ohodnocením. Mezi další faktory ovlivňující rozdíly ve mzdách u žen a mužů patří opatření, která se týkají udržení si zaměstnanců, způsoby hodnocení zaměstnanců a jejich pracovních výkonů a způsoby v určování finanční odměny. (Armstrong, 2009)

5.2 Zaměstnanost žen a jejich diskriminace na trhu práce

Dříve bylo znevýhodnění žen na trhu práce odůvodňováno jejich nedostatečnou kvalifikací, ale vzhledem k postupnému rozvoji vzdělání toto tvrzení ztrácí na významu. Postavení žen nejen ve společnosti, ale také na trhu práce ovlivnila možnost začlenit se do vzdělávacího systému (19. století), pracovního procesu a následného získání práva volit a podílet se tak na dění ve společnosti. Tyto události výrazně ovlivnily postavení žen ve společnosti. Dřívější zásady, že žena pečuje o rodinu a muž pracuje, se vytrácejí. Ženy se tak začínají vyrovnávat mužům v práci a naopak muži ženám v péči o rodinu. (Beck, 2004; Hubinková et al., 2008)

Zaměstnávání žen s sebou přináší pro zaměstnavatele řadu výhod. V případě, že je žena na danou pozici přijata, mohou se tak projevit její manažerské dovednosti a schopnosti, které získala na rodičovské dovolené. Za nejvýznamnější výhody považujeme schopnosti, například: řídit týmovou spolupráci, snadněji umožnit otevřenou komunikaci na pracovišti, ve větší míře poskytovat pomoc svým podřízeným, více tolerovat odlišnosti, rychleji intuitivně odhadovat pracovní problémy, apod. Další výhodou pro zaměstnavatele jsou možnosti finančních úlev, a to v době kdy je žena na mateřské nebo rodičovské dovolené. „Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku patří do kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.“ (Popelová, 2007, s. 17) V případě, že zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce vyhradí pracovní místo pro takovou uchazečku o zaměstnání, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na tuto zaměstnankyni až po dobu šesti měsíců. (Popelová, 2007)

Diskriminace na trhu práce vyjadřuje situaci, kdy dvě osoby vykonávají stejnou práci, ale každá z nich dostane jinou mzdu. Při shodné kvalifikaci i pracovním výkonu dostávají muži v průměru vyšší mzdy než ženy, z čehož vyplývá, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány. Diskriminovány jsou ženy na trhu práce především proto, že je

na ně primárně nahlíženo jako na ženy pečující o domácnost a rodinu. Dochází tak k rozporu mezi rodinnými povinnostmi a požadavky trhu práce, což významně přispívá právě k diskriminaci žen na trhu práce. Spojení kariéry a rodiny je pro dnešní společnost důležitým prvkem v jejich životě. Tato potřeba se mění v závislosti na vnějších (ekonomické, sociální a institucionální podmínky) a vnitřních vlivech (změny hodnot a rozhodnutí jednotlivce, páru či rodiny). Problematika harmonizace mezi pracovním a rodinným životem se v rámci evropské strategie zaměstnanosti stala jednou z jejich priorit. Tato problematika se dotýká také demografických změn a to především v souvislosti s nízkou porodností a stárnutím populace. (International Labour Office, 2007; Holman, 2007; Křížková, 2007)

V každé zemi tvoří ženy více než polovinu populace a představují tak významnou součást pracovního potenciálu pro danou zemi. Pro Českou republiku je v porovnání s ostatními zeměmi typická vysoká zaměstnanost žen. Je tedy důležité skombinovat jejich práci s rodinnými povinnostmi. Jako řešení se nabízí přijetí práce na zkrácený úvazek nebo práce méně náročné, popřípadě takové práce, která neodpovídá její odborné kvalifikaci. Opět zde narážíme na problematiku diskriminace od zaměstnavatelů vůči ženám a především vůči ženám s dětmi. Toto diskriminační chování vyvolává nesoulad v oblasti rodinného a pracovního života – zde znovu narážíme na problematiku demografických změn (pokles porodnosti). (Jírová, 2002; Králová, 2013)

V současnosti je tedy důležitá, jak již bylo uvedeno, harmonizace rodinného a profesního života. Z tohoto důvodu jsou vytvářeny tzv. family-friendly politiky a různé způsoby, které umožňují zvýšit flexibilitu práce právě tak, aby došlo ke sladění rodinných a pracovních povinností. Cílem family-friendly politiky je harmonizace pracovního a rodinného života. Této harmonizace lze dosáhnout pomocí již zmíněné flexibility práce, kterou kategorizujeme do dvou typů – flexibility kvantitativní a kvalitativní. (Kociánová, 2012; Křížková, 2003)

Kvantitativní flexibilita je orientována na problém sjednocení pracovního a rodinného života z hlediska lepší organizace času prostřednictvím zkrácené pracovní doby, popřípadě pružnou pracovní dobou. Mezi kvantitativní flexibilitu nejčastěji řadíme práci na částečný úvazek, práci na směny, pružnou pracovní dobu, nepravidelnou a nerovnoměrnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa (job sharing) a stlačený pracovní týden. V České republice je velmi nízký podíl osob, které pracují na

částečný úvazek, je to dáno tím, že trh práce disponuje nízkou nabídkou těchto pracovních míst. **Práce na směny** je v České republice zakořeněná již z doby před rokem 1989. Tento typ je vnímán pozitivně spíše zaměstnavateli než rodiči, kteří se snaží skloubit rodinný a pracovní život. U **pružné pracovní doby** není prioritou zmiňovaná harmonizace rodinného a pracovního života, ale spíše maximální využití provozu ze strany zaměstnavatele – to je vnímáno i zaměstnanci. Dalším rysem je snaha úřadů vyjít vstříc občanům, proto je zaváděna pružná pracovní doba, kdy je dva dny pracovní doba prodloužená na úkor ostatních dnů. **Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba** je nejméně rozšířenou formu práce. Kalkulace pracovní doby je zaznamenávána za delší časové období (obvykle měsíc, čtvrtletí, popřípadě rok). Tento typ pracovní doby je využíván především v oblasti dopravy, stavebnictví a zemědělství. Jeho nevýhodou pro zaměstnance je třeba ztráta pracovního rytmu nebo příplatků za přesčas. Se **sdílením pracovního místa (job sharing)** se v ČR téměř nesetkáme. Při uspořádání hodin 4+4 není dosahována požadovaná produktivita práce a při uspořádání hodin 6+2 je druhý zaměstnanec z finančního hlediska znevýhodněn. Dle mého názoru je tento druh pracovní pozice diskutabilní. Forma práce na **stlačený pracovní týden** není zatím v České republice nabízena. Odborové svazy ve většině případů trvají na pětidenním pracovním týdnem. (Křížková, 2003)

Typické pro **kvalitativní flexibilitu** je umožnění práce bez ohledu na místo a způsob vykonávání práce. Nejčastějšími typy kvalitativní flexibility je práce doma, práce doma s osobním počítačem (PC), práce doma a „švarc systém“. **Práce doma** je úzce spojena s rozvojem výpočetní techniky, ale stále zde zůstává i klasická manuální práce, která má v České republice dlouholetou historii. Nepředpokládá se však enormní nárůst této formy práce z důvodu potřeby sociálního kontaktu – především v případě žen. **Práce doma s PC (teleworking, computerworking)** – tento typ práce zatím není plně využit, ale dochází k jeho rychlému rozvoji. Z větší části takto pracují spíše muži než ženy. Objevuje se především v malých společnostech ve velkoměstech. Při **práci doma a „švarc systému“** se jedná o neformální ekonomiku. Práce je prováděna nejčastěji na živnostenský list nebo formou smlouvy o dílo. Pro firmy je výhodná vzhledem k tomu, že za osoby, které takto práci vykonávají, nemusí odvádět povinné srážky ze mzdy. (Křížková, 2003)

5.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Každá žena má nárok v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě na mateřskou dovolenou, která u jednoho dítěte trvá 28 týdnů a u dvou nebo více současně narozených dětí činí 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou žena většinou nastupuje od šestého týdne před předpokládaným dnem porodu, v některých případech může nastoupit už od osmého týdne před tímto dnem. Rodičovská dovolená je určena k prohloubení péče o dítě. Může ji čerpat matka nebo otec dítěte. Matce přísluší po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Doba trvání rodičovské dovolené je v rozsahu o jaký si rodič požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte. (Zákoník práce, 2007)

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, pokud je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo čerpá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec rodičovskou dovolenou je v tzv. ochranné době a nesmí od zaměstnance dostat výpověď. (Zákoník práce, 2007)

Po skončení mateřské dovolené u zaměstnankyně či rodičovské dovolené zaměstnance, která je v rozsahu doby mateřské dovolené, musí být zaměstnankyně/zaměstnanec zařazen/a na své původní pracovní místo. V případě, že tato práce odpadla nebo bylo místo zrušeno, je zaměstnavatel povinen je zařadit podle pracovní smlouvy. Při návratu do práce po skončení rodičovské dovolené nemají zaměstnanci nárok na zařazení na své původní místo, ale mají však nárok na zařazení na místo, které je odpovídající jejich pracovní smlouvě. (Gender studies, 2012)

6. Cíl a metodika práce

Cílem bakalářské práce je analyzovat situaci na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji, porovnání nezaměstnanosti žen podle věkových kategorií a jejich komparace s nezaměstnaností mužů. Zhodnocení vlivu diskriminace žen na trhu práce a poukázání na to, proč dochází k jejich diskriminaci. Dalším z cílů je zhodnocení možností žen po návratu z rodičovské dovolené.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je zpracována na základě nastudované odborné literatury a aktuálních dat z internetových zdrojů. Pro praktickou část jsou použita především data získaná z Českého statistického úřadu a Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě dostupnosti dat za roky 2004 – 2013 jsou zpracovány grafy a tabulky.

V praktické části je analyzována situace na trhu práce v Jihočeském kraji. Obyvatelé kraje jsou nejprve rozděleni podle pohlaví a následně je analyzován vývoj počtu obyvatel, rozdíly počtu obyvatel ve věkových kategoriích, vývoj ekonomické aktivity v Jihočeském kraji, který je také srovnán s vývojem ekonomické aktivity v České republice, vzdělanost obyvatel, vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd (medián je zvolen proto, že má lepší vypovídající schopnost než průměr), vývoj průměrných měsíčních hrubých mezd v odvětví průmyslu a obchodu a celkový vývoj nezaměstnanosti. Dále jsou sumarizována čtvrtletní data vývoje počtu uchazečů o volná pracovní místa podle věkových kategorií a z nich je vypočítán roční průměr. V další části jsou rozebrány dva projekty – „Centra 50 +“ a „Cesta k sladění práce a rodiny vede přes genderový audit“, které mají za cíl přispět ke snížení nezaměstnanosti. Poté je sledován návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce a pomocí sumarizace čtvrtletních dat je následně vypočítán roční průměr nezaměstnanosti žen s dítětem mladším 15-ti let.

V závěru práce je zhodnocení vlivu diskriminace žen na trhu práce a jejich nesnadného návratu zpět na trh práce po rodičovské dovolené.

Výsledkem práce jsou návrhy řešení, dle kterých je možné snižovat nezaměstnanost žen na trhu práce v Jihočeském kraji.

7. Situace na trhu práce v Jihočeském kraji

Tato kapitola se zabývá situací na trhu práce v Jihočeském kraji. Nejprve je uvedena obecná charakteristika kraje a počet obyvatelstva kraje podle pohlaví a věkové struktury. Jihočeský kraj je popsán z hlediska ekonomické aktivity žen a mužů a následně porovnán s Českou republikou. V kapitole je také poukázáno na vzdělanostní strukturu žen i mužů Jihočeského kraje.

Následně je zachycen medián hrubých měsíčních mezd žen a mužů a rozdíl průměrných hrubých mezd mezi odvětvím průmyslu a obchodu. Jihočeský kraj je analyzován z hlediska nezaměstnanosti na základě věkové struktury obou pohlaví a struktury uchazečů o volná místa. V rámci uplatnění žen na trhu práce se kapitola věnuje jejich diskriminaci a návratu po rodičovské dovolené.

7.1 Jihočeský kraj

Jihočeský kraj s rozlohou 10 057 km² je druhým největším krajem po Středočeském kraji v České republice. Zároveň má však nejnižší hustotu obyvatel na km² (63 obyvatel/km²). Sousedí s krajem Plzeňským, Středočeským a Vysočinou. Skládá se ze sedmi okresů, kterými jsou Český Krumlov, České Budějovice, Jindřichův Hradec, Tábor, Písek, Strakonice a Prachatice. Velká část hranice kraje je tvořena s hranicemi Rakouska a Německa. (Český statistický úřad, 2015; Jižní Čechy, 2009)

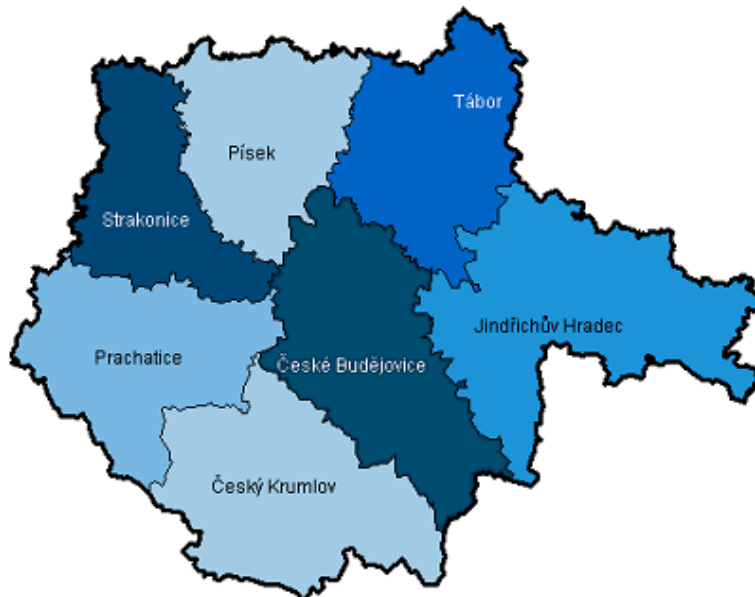
Kraj je vnímán spíše jako zemědělská oblast, pro kterou je typické rybníkářství se zhruba 7 000 rybníků a lesnictví, přičemž lesy zaujímají přes třetinu plochy kraje. Během minulého století se zde rozvinul průmysl zaměřený na zpracovatelské činnosti. (Český statistický úřad, 2015)

Území kraje je více rekreační než průmyslové. Díky snaze o zachování přírodního prostředí vznikl Národní park Šumava, chráněné krajinné oblasti Šumava, Třeboňsko a Blanský les. Chráněno je 20 % z celého území kraje. Na území kraje se nachází také městské památkové rezervace, kterými jsou historická centra měst České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Prachatice, Slavonice, Třeboň a Tábor. (Český statistický úřad, 2015)

V kraji se stále zvyšuje intenzita dopravy, především silniční a je zde také několik důležitých železničních uzlů. Soustava školských zařízení je tvořena z 305 mateřských škol, 256 základních škol, 89 středních škol, včetně 23 gymnázií.

Vysokoškolské vzdělání poskytuje Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, Fakulta managementu Vysoké školy ekonomické Praha v Jindřichově Hradci a dále dvě soukromé vysoké školy, kterými je Vysoká škola evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a Filmová akademie M. Ondříčka v Písku. Zdravotnickou péči v kraji poskytuje 9 nemocnic. (Český statistický úřad, 2015)

Obrázek 2: Jihočeský kraj

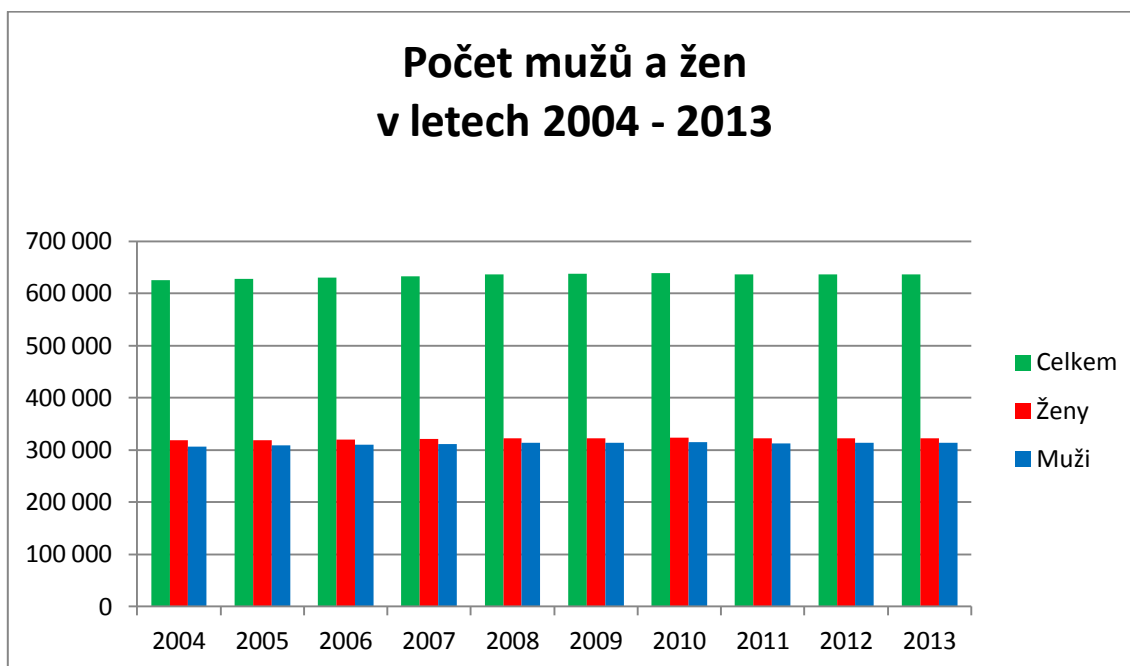


Zdroj: Evropská databanka, 2015

7.2 Postavení žen a mužů v Jihočeském kraji

Tato podkapitola se věnuje počtu mužů a žen, jejich věkové struktuře, ekonomické aktivitě obyvatel Jihočeského kraje v porovnání s Českou republikou, vývoji vzdělanostní struktury mužů a žen, mediánu hrubých mezd mužů a žen a průměrným hrubým mzdám v odvětví průmyslu a obchodu.

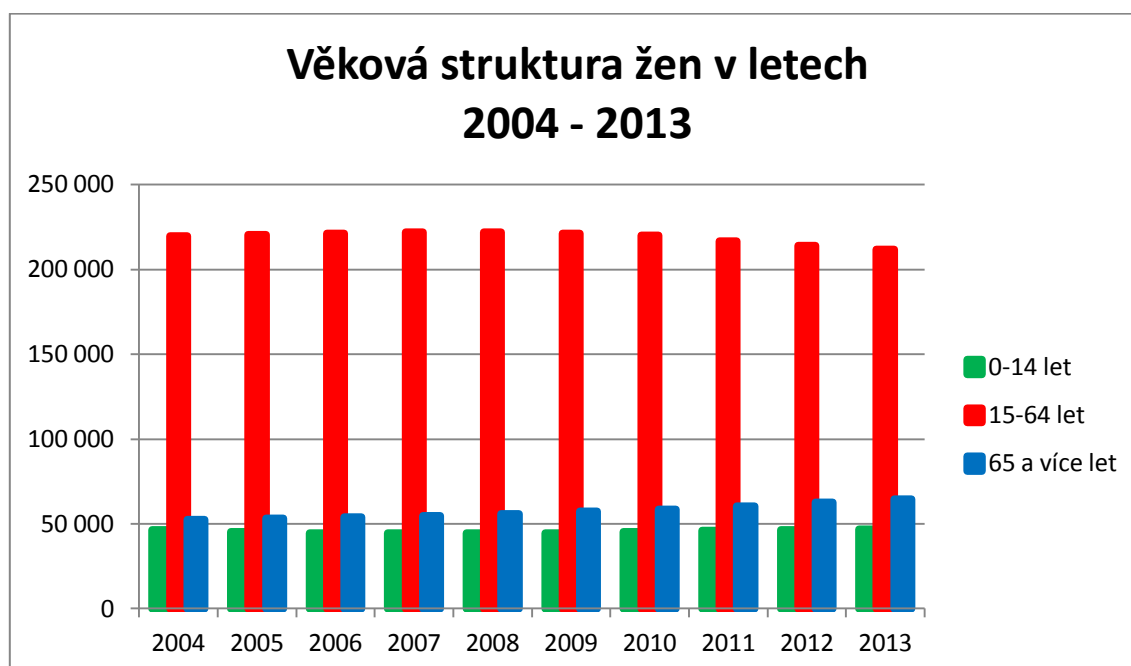
Graf 2: Počet mužů a žen v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 2 znázorňuje vývoj počtu mužů, žen a celkového počtu obyvatelstva Jihočeského kraje v letech 2004 - 2013. Počet mužů v této dekádě narostl o 2,14 %, což bylo o 6 589 mužů. V případě žen došlo za stejné období také k nárůstu, ale pouze o 1,38 %, v přepočtu to bylo o 4 406 žen více. I přesto ženy převažují mírně svým počtem nad muži. Celkový počet obyvatelstva Jihočeského kraje narostl v letech 2004 - 2013 o 1,75 %. Celkem tedy přibylo 10 995 obyvatel.

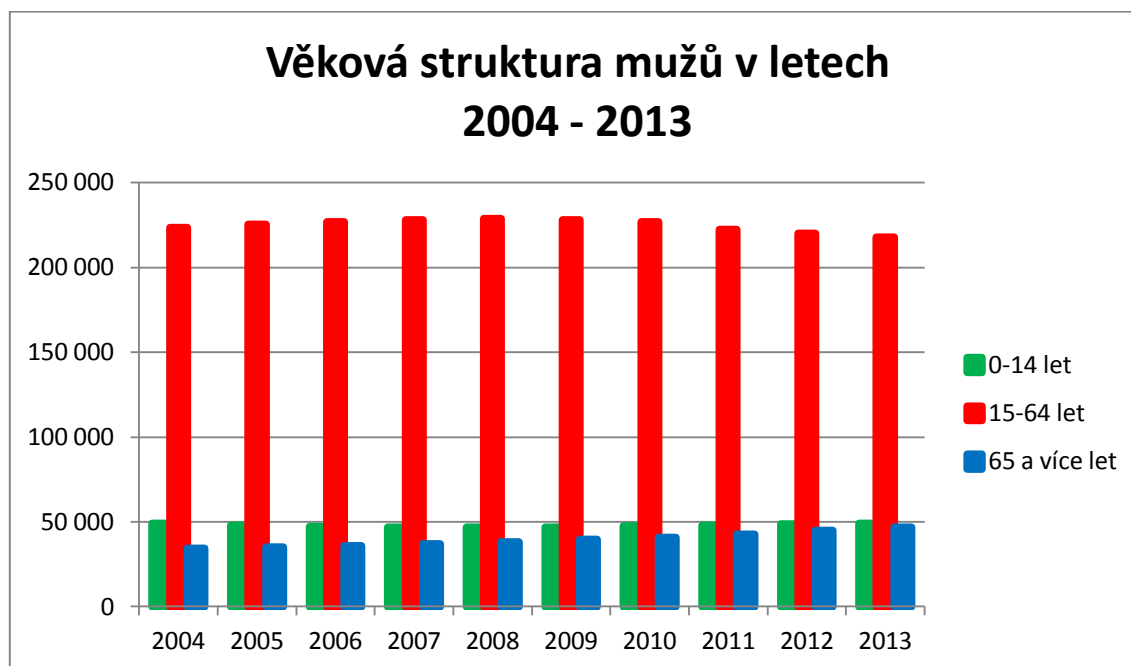
Graf 3: Věková struktura žen v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 3 zobrazuje vývoj věkové struktury žen Jihočeského kraje v letech 2004 – 2013 podle tří věkových kategorií. V první kategorii, která znázorňuje ženy ve věku 0 - 14 let není vidět téměř žádný rozdíl. V letech 2004 - 2013 se počet žen v této kategorii pohyboval v rozmezí zhruba 44 000 – 46 000. Od roku 2004 k roku 2013 můžeme zaznamenat minimální nárůst žen v této věkové kategorii, který činil pouze 0,68 %. Druhá kategorie, která zahrnuje ženy ve věku 15 - 64 let vykazuje pokles. Za období znázorněných deseti let poklesl počet žen v této kategorii o 3,55 %. Největší rozdíl je vidět ve třetí věkové kategorii a to v kategorii, kde jsou ženy starší 65-ti let. Od počátku sledovaného období vzrostl k roku 2013 počet žen starších 65-ti let o téměř 12 000 žen, což v procentuálním vyjádření činí 22,63 %. Nárůst počtu žen v poslední zmíněné kategorii je důkazem toho, že dochází ke stárnutí obyvatelstva nejen v Jihočeském kraji, ale i v celé České republice.

Graf 4: Věková struktura mužů v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu č. 4 je zobrazen vývoj věkové struktury mužů Jihočeského kraje v letech 2004 - 2013. Věková struktura mužů je stejně jako v případě žen rozdělena do tří věkových kategorií. V první kategorii, která zobrazuje muže ve věku 0 - 14 let je zachycen za období 2004 - 2013 nepatrný nárůst, který činil 0,3 %, což je v přepočtu pouze 145 mužů. Ve věkové kategorii 15 - 64 let je za stejné období jako v předchozí kategorii zachycen pokles, a to o 2,65 %. Poslední třetí kategorie, která zahrnuje muže starší 65-ti let zaznamenává největší změnu a tou je nárůst mužů starších 65-ti let o 12 362 mužů, což v procentuálním vyjádření činí 35,83 %. Stejně jako u žen, můžeme i zde pozorovat stárnutí mužské populace

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v předproduktivní a postproduktivní složce

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
0 - 14 let	95 428	93 438	91 943	91 545	91 361	91 668	92 715	93 935	94 968	95 890
65 a více let	87 011	88 322	89 854	91 720	94 248	96 694	99 001	103144	107511	111254

Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

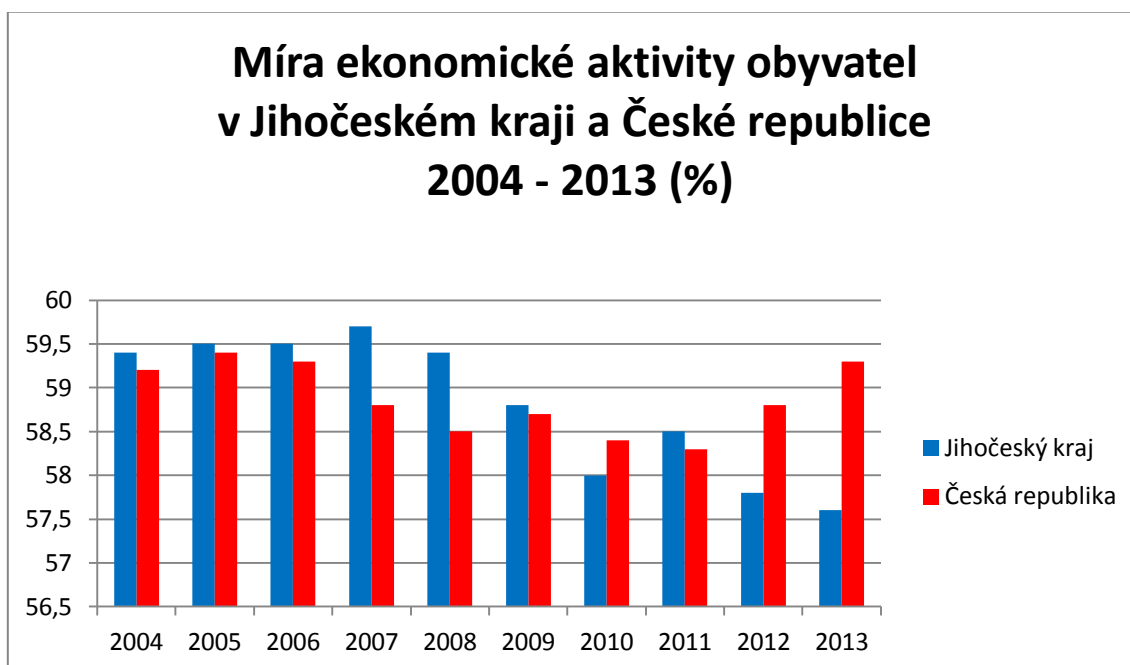
V návaznosti na graf č. 3 a č. 4 byla vytvořena tabulka s tzv. dětskou složkou – předproduktivní složka (0 - 14 let) a osobami staršími 65-ti let – postproduktivní složka za roky 2004 - 2013 v Jihočeském kraji. Z tabulky je jasně vidět, že se rodí méně dětí a zároveň se více lidí dostává do postproduktivního věku, tedy do věkové kategorie 65 let

a více. V prvních třech letech sledovaného období je více dětí než osob starších 65-ti let, ale pomalu počet starších osob roste a v roce 2008 už je patrný nárůst těchto osob. V roce 2013 vidíme značný rozdíl, počet osob starších 65- let je o 15 364 vyšší než u dětí ve věku 0 - 14 let, z čehož vyplývá, že populace stárne.

V souvislosti se stárnutím obyvatelstva se používá tzv. index stáří, který vyjadřuje kolik je v populaci obyvatel starších 60-ti let (popřípadě 65-ti let) na 100 dětí ve věku 0 - 14 let. V indexu stáří se nezohledňuje pohlaví. (Demografie, 2004 - 2014)

Dále je v této podkapitole analyzován Jihočeský kraj z pohledu míry ekonomické aktivity obyvatel, jejich vzdělanostní struktury a mzdového ohodnocení.

Graf 5: Míra ekonomické aktivity obyvatel v Jihočeském kraji a České republice 2004 – 2013 (%)

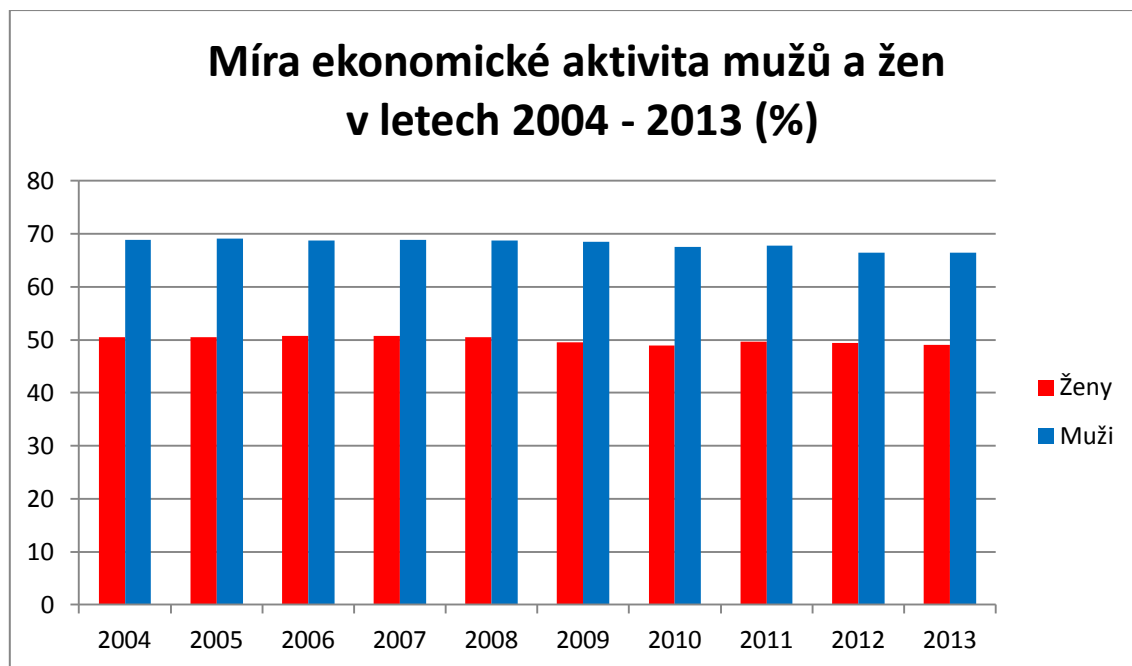


Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu č. 5 je procentuálně znázorněna ekonomická aktivita obyvatel Jihočeského kraje v porovnání s obyvateli České republiky za roky 2004 - 2013. Na počátku sledovaného období můžeme vidět, že je na tom o 0,2 % lépe Jihočeský kraj než Česká republika. V roce 2007 je rozdíl nejvyšší a to 0,9 %. Až do roku 2009 je na tom v porovnání lépe Jihočeský kraj. V roce 2010 klesne počet ekonomicky aktivního obyvatelstva jak v Jihočeském kraji, tak v České republice. Rok 2011 je opět příznivější pro Jihočeský kraj, v následujících dvou letech však dojde k prudkému poklesu ekonomické aktivity obyvatel Jihočeského kraje a naopak nárůstu ekonomické aktivity

obyvatel České republiky. V roce 2013 byla ekonomická aktivita obyvatel České republiky o 1,7 % vyšší než u obyvatel Jihočeského kraje.

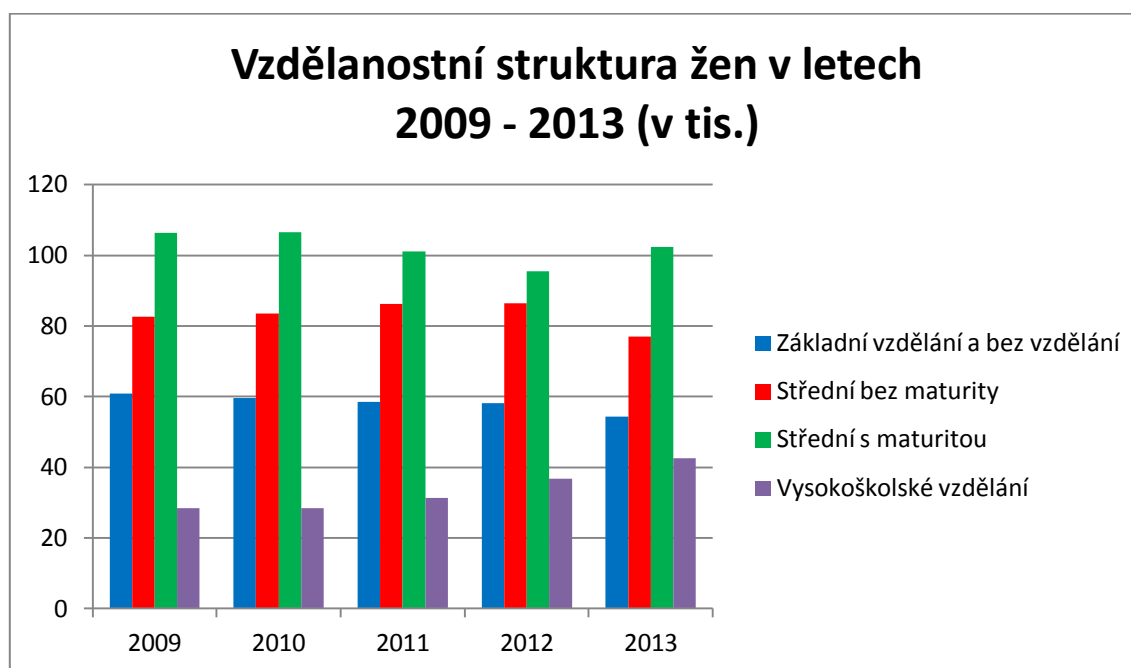
Graf 6: Míra ekonomické aktivity mužů a žen v letech 2004 – 2013 (%)



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 6 je zaměřen na procentuální porovnání ekonomické aktivity mezi ženami a muži žijícími v Jihočeském kraji za roky 2004 - 2013. Z grafu je zřejmé, že i přes větší počet žen žijících v kraji, viz graf č. 3, je po celé sledované období více ekonomicky aktivních mužů než žen, rozdíl je zhruba 20 %. Může to být způsobeno také tím, že je obecně vyšší míra nezaměstnanosti žen než mužů.

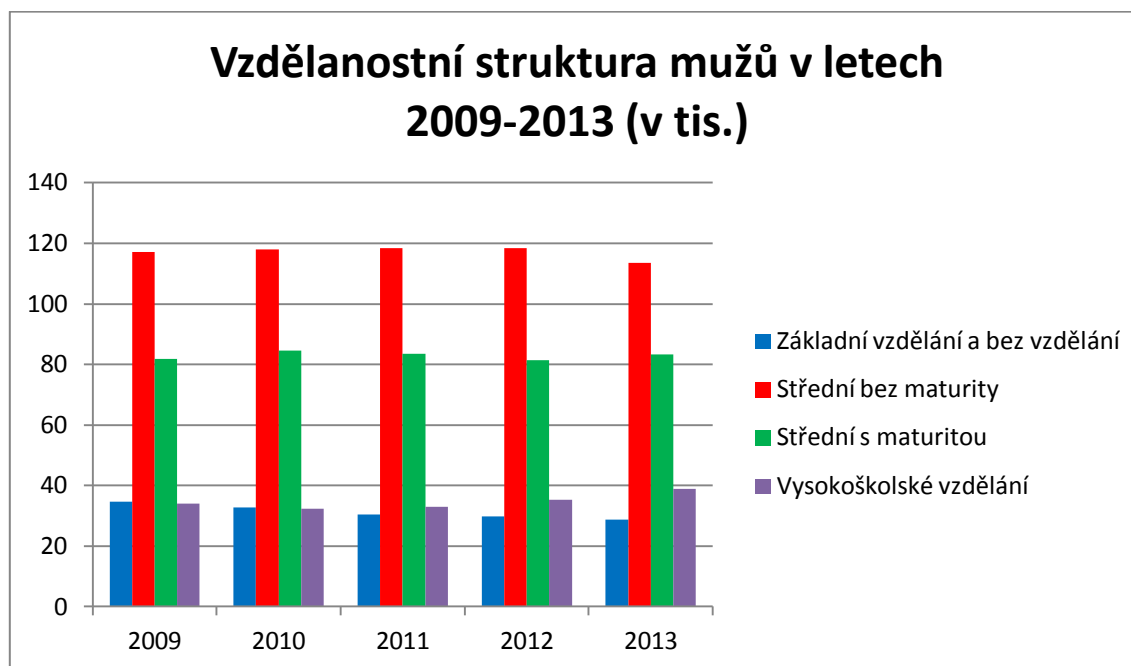
Graf 7: Vzdelanostní struktura žen v letech 2009 – 2013 (v tis.)



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Na bázi dostupných dat, je v grafu č. 7. vypracována analýza vzdělanosti žen v Jihočeském kraji. Data byla dostupná za uvedených 5 let a jsou uvedena v tisících. Jak můžeme v grafu vidět, nejvíce žen v Jihočeském kraji má středoškolské vzdělání s maturitou. Za daných pět let se počet žen, které mají střední školu s maturitou, pohyboval v rozmezí 95 000 – 106 000 žen. Na druhém místě se nachází ženy se střední školou bez maturity. Počet žen se střední školou bez maturity, od roku 2009 rostl až do roku 2012, v roce 2013 můžeme vidět výrazný pokles, a to o 9 400 oproti roku 2012. Třetí místo zaujímají ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Jak je z grafu možné vidět, počet těchto žen klesá, od roku 2009 jejich počet k roku 2013 klesl o 6 500 žen. Nejmenší zastoupení mají ženy s vystudovanou vysokou školou, avšak jejich počet razantně roste. Od roku 2009 se počet vysokoškolsky vzdělaných žen navýšil o 14 200 žen.

Graf 8: Vzdelanostní struktura mužů v letech 2009 – 2013 (v tis.)



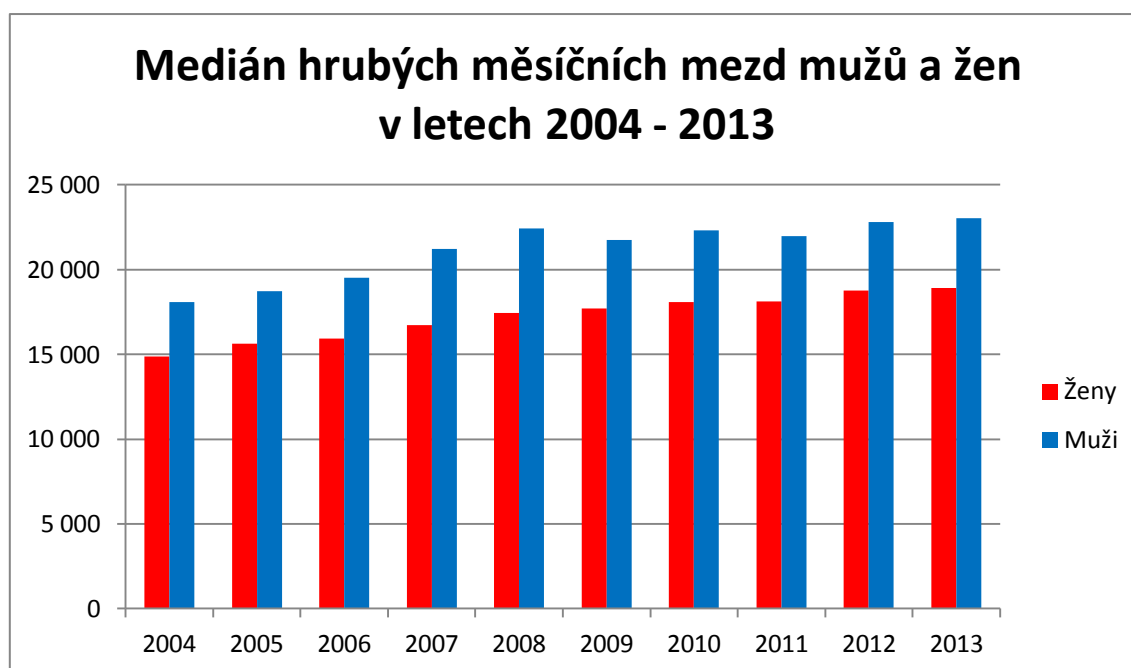
Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Stejně jako v případě grafu č. 7 je na základě dostupných dat vypracována analýza vzdělanosti mužů v Jihočeském kraji, která je zachycena v tisících v grafu č. 8. Nejvyšší počet mužů v kraji má středoškolské vzdělání bez maturity, počet těchto mužů se v letech 2009 - 2013 pohybuje v rozmezí 113 600 – 118 500 mužů. V prvních čtyřech letech ze sledovaného období byl počet téměř stejný, ale v roce 2013 jejich počet klesl na 113 600 mužů. Druhou nejpočetnější skupinou mužů podle stupně dosaženého vzdělání jsou muži, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, jejich počet se pohyboval v rozmezí 81 800 – 84 500 a nejsou zde viditelné žádné větší výkyvy. Na třetí pozici se nachází vysokoškolsky vzdělaní muži, u kterých počet od roku 2009 k roku 2013 vzrostl o 4 700 mužů. Na posledním, čtvrtém místě, se nachází muži se základním vzděláním nebo bez vzdělání. V tomto případě jejich počet ve sledovaném období viditelně klesá, což je pro Jihočeský kraj příznivý jev a pozitivně se projevuje na trhu práce. Od roku 2009 k roku 2013 klesl jejich počet o 5 900 mužů.

Pokud srovnáme dosažené vzdělání žen a mužů na základě vytvořených grafů č. 7 a č. 8, vidíme, že žen se základním vzděláním a bez vzdělání je téměř o 50 % více než mužů, což je dle mého názoru také z části možné přisoudit tomu, že ženy po dostudování základní školy otěhotní, začnou se starat o děti a rodinu a do školy už se potom nevrátí a nedosáhnou tak vyššího vzdělání. Co se týče středoškolského vzdělání

bez maturity, je zde větší počet mužů než žen, a to zhruba o 30 %. V případě středoškolského vzdělání s maturitou převažuje počet žen nad muži zhruba o 20 %. Mezi počty žen a mužů je nejmenší rozdíl v případě vysokoškolského vzdělání. Od roku 2009 po rok 2011 jsou na tom o něco lépe muži, ale od roku 2012 se do popředí dostávají ženy.

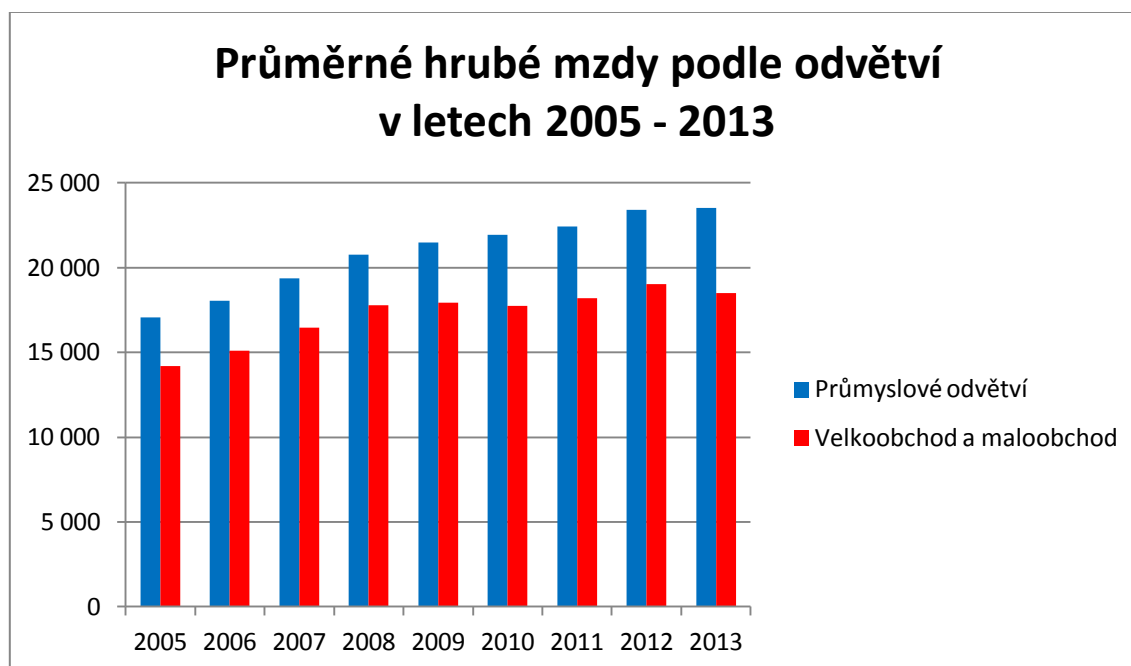
Graf 9: Medián hrubých měsíčních mezd mužů a žen v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu č. 9 je zachycen medián hrubých měsíčních mezd mužů a žen v Jihočeském kraji za roky 2004 - 2013. V tomto případě je zvolen medián, protože má přesnější vypovídací hodnotu, nežli je tomu u průměru. Z dlouhodobého hlediska je zřetelné, že dochází ke zvyšování mezd. V grafu je vidět, že po celé sledované období mají vyšší mzdy muži než ženy. V případě hrubých mezd žen roste medián mezd po celé sledované období a nárůst od roku 2004 k roku 2013 činí 4 064 Kč, což je v procentuálním vyjádření o 27,3 %. U mužů medián hrubých mezd v roce 2009 klesnul, jinak též roste, od roku 2004 k roku 2013 narostl o 4 957 Kč a procentuálně se jednalo o 27,4%.

Graf 10: Průměrné hrubé mzdy podle odvětví v letech 2005 - 2013



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 10 je zaměřen na nejvyšší a nejnižší průměrnou měsíční hrubou mzdu v Jihočeském kraji v letech 2005 - 2013. Nejvyšších měsíčních průměrných hrubých mezd dosahovali zaměstnanci v odvětví průmyslu. V roce 2005 činila průměrná měsíční hrubá mzda v průmyslu 17 055 Kč, po celé sledované období rostla a v roce 2013 už to byla částka 23 510 Kč. Nejnižší průměrné měsíční hrubé mzdy dosahovali zaměstnanci velkoobchodu a maloobchodu, kde to byla v roce 2005 částka 14 179 Kč, tato částka také postupem času rostla, ale nárůst nebyl tak viditelný jako v případě průmyslového odvětví. V roce 2013 dosáhli zaměstnanci velkoobchodu a maloobchodu na částku 18 498 Kč.

7.3 Situace na trhu práce v Jihočeském kraji

Nezaměstnanost v Jihočeském kraji je v porovnání s ostatními kraji České republiky dlouhodobě nízká. Je to dáno hlavně silnými stránkami kraje, které hrají významnou roli v oblasti zaměstnanosti. Kraj leží v blízkosti německých a rakouských hranic a díky tomu jsou některé výroby ze sousedních států přesouvány na území Jihočeského kraje. Kraj se rovněž pyšní různorodou odvětvovou strukturou hospodářství, která nabízí velký výběr pracovních možností. Pro kraj je typické zemědělství především s rybníkářstvím, které také nabízí nespočet pracovních míst.

Dále má kraj nadprůměrný počet obyvatel s vysokoškolským a úplným středním vzděláním. Takto vzdělaní lidé si potom lépe hledají zaměstnání, což také přispívá k nízké nezaměstnanosti kraje. Nejvíce zaměstnaných lidí je v sektoru služeb, odvětví průmyslu a následně v zemědělství. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Mezi lety 2006 až 2014 byla situace na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti následující - na začátku sledovaného období, tedy v roce 2006 bylo evidováno na úřadech práce 21 502 uchazečů o práci. Tento průměrný měsíční počet uchazečů byl nižší než v předchozím roce. Úřad práce za rok 2006 zaevidoval 19 564 volných míst a na jedno volné místo připadali 4 uchazeči. Nejpočetnější skupinu v evidenci uchazečů tvořili absolventi středních škol (68,2 %), dále osoby se základním vzděláním a bez vzdělání (28 %) a nejmenší skupinou byli vysokoškolsky vzdělaní lidé (3,8 %). (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Mezi osoby ohrožené na trhu práce patřily osoby starší 50-ti let, zdravotně postižení, ženy s malými dětmi, mladiství, absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní. Průměrná míra nezaměstnanosti v kraji za rok 2006 byla 6 %, v České republice tato míra byla o 2,1 % vyšší, což potvrzuje již zmíněnou nízkou nezaměstnanost v kraji. I přes to, že některá odvětví měla problémy s odbytem – např. textilní průmysl, který nestačil konkurovat levnějšímu zboží od asijských výrobců, byla zaznamenána vyšší poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle než v roce 2005. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

V roce 2007 klesl průměrný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 4 181 na 17 321 oproti roku 2006. Snížil se také počet uchazečů na jedno volné místo a to na 2,4 uchazeče na jedno volné místo. Na 4,7 % klesla průměrná míra nezaměstnanosti. Ze zmíněných dat vyplývá, že rok 2007 byl z hlediska nezaměstnanosti příznivější než rok 2006. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Rok 2008 je ovlivněn hospodářskou krizí, díky které se prohlubují problémy ve spotřebním průmyslu. Klesá poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících a také počet nových míst je méně. V roce 2009 je trh práce negativně poznamenán hospodářskou krizí. Dochází k omezování výroby v některých podnicích a nezaměstnanost začíná růst. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Rok 2010 přináší pokles nezaměstnanosti a situace na trhu práce se začíná proti minulému roku zlepšovat. K 31. 1. 2011 je evidováno 30 920 uchazečů o zaměstnání, což překonává historické maximum. Průměrný měsíční počet evidovaných na úřadech práce je však 25 718 a nezaměstnanost mírně klesá. V roce 2012 stále přetrvávají problémy ve spotřebním průmyslu a dochází také k útlumu ve stavebnictví. Počet nezaměstnaných opět narůstá, ale jen mírně, v průměrném měsíčním počtu evidovaných je to o 269 osob. Nezaměstnanost roste výrazněji v roce 2013, a to o 3 144 osob na průměrném měsíčním počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Posledním sledovaným rokem je rok 2014. Oproti roku 2006 narostl průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z 21 502 na 28 535 osob. Na jedno volné místo připadá 8,6 uchazečů oproti 4 uchazečům z roku 2006. Nejpočetnější skupinu uchazečů o volná místa stejně jako v roce 2006 tvoří absolventi středních škol (68,9 %), dále osoby se základním vzděláním a bez vzdělání (25 %) a vysokoškolsky vzdělaní lidé (6,3 %). Největší nárůst je za sledované období u vysokoškolsky vzdělaných osob, to může být způsobeno tím, že roste počet lidí přijatých na vysokou školu. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Zaměstnavatelé na trhu práce v letech 2006 - 2014 nejvíce poptávali – prodavače, montážní dělníky, pomocné a nekvalifikované dělníky do průmyslu a služeb, řidiče nákladních aut, pracovníky ostrahy a v období sezony šlo především o kuchaře, pomocné kuchaře, číšníky a servírky. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Stát se snaží podporovat zaměstnanost prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Na základě aktivní politiky jsou lidem nabízeny rekvalifikace, aby se lépe a rychleji mohli vrátit na trh práce. V Jihočeském kraji byly za sledované období nejčastěji poskytovány v rámci rekvalifikace tyto kurzy – základní obsluha PC, svářečský kurz, řidič vysokozdvizného vozíku, řidič motorových vozidel a řidič nákladních vozidel, účetnický kurz, technicko-administrativní dovednosti, sociální pracovník. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je uchazečům o zaměstnání zprostředkovat zaměstnání a také je hmotně zabezpečit. Na obě tyto politiky šlo v Jihočeském kraji na začátku sledovaného období, tedy v roce 2006, 624 139 Kč. V roce 2014 tato částka výrazně vzrostla a činila 1 004 525 Kč. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015)

Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje za rok 2014 (%)



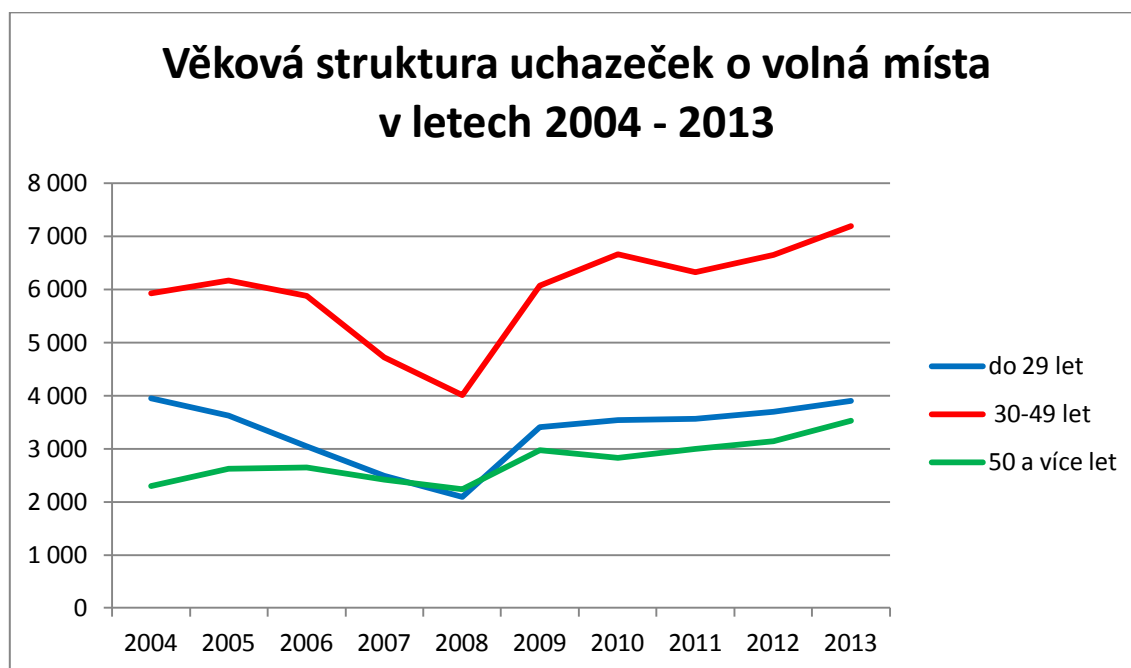
Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování

Obrázek č. 3 zachycuje míru registrované nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Jihočeského kraje v roce 2014. Jak můžeme vidět – v Tábořském, Strakonickém a Českokrumlovském okrese se míra registrované nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 6-9%, lépe na tom byly okresy České Budějovice, Jindřichův Hradec, Prachatice a Písek, které dosahovaly míry registrované nezaměstnanosti v hodnotách 3-6 %. Žádný ze sedmi okresů se nedostal nad hranici 9 %, což opět potvrzuje jednu z nejnižších nezaměstnaností v České republice.

7.4 Srovnání nezaměstnaných žen a mužů

Tato podkapitola je zaměřena na vývoj registrovaných uchazeček a uchazečů o volná pracovní místa podle věkové struktury v letech 2004 -2013 v Jihočeském kraji.

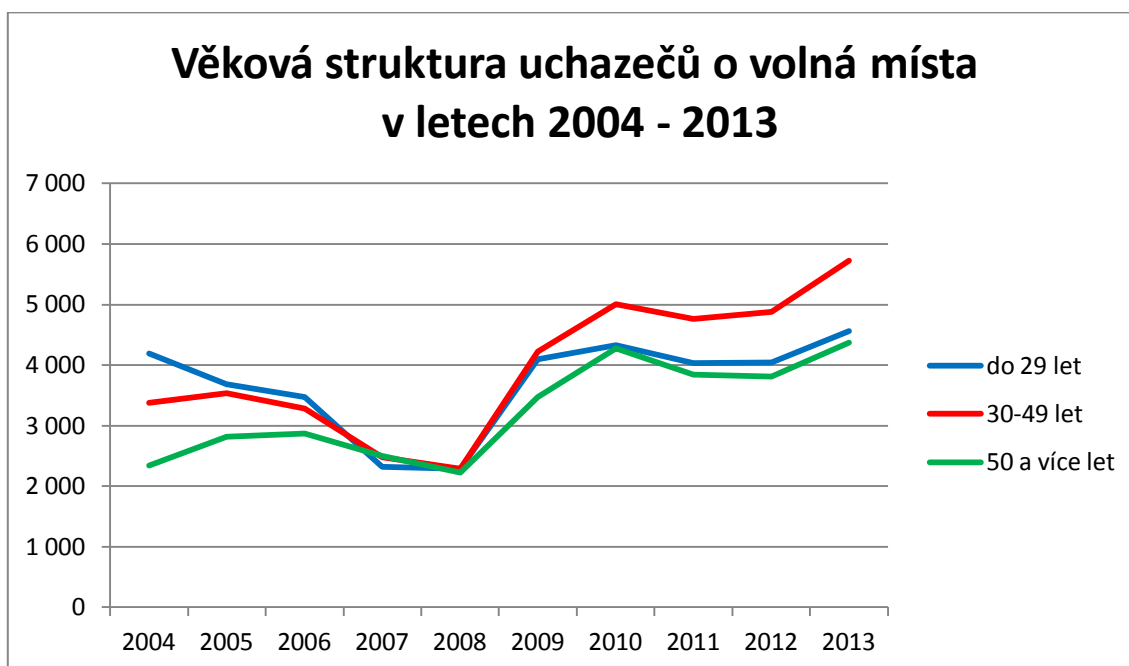
Graf 11: Věková struktura uchazeček o volná místa v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z Integrovaného portálu MPSV, 2015, vlastní zpracování

V grafu č. 11 je v tisících zachycena věková struktura uchazeček o volná místa v letech 2004 - 2013 v Jihočeském kraji. Jde o průměrné roční hodnoty vypočítané na základě čtvrtletních dat. Ženy jsou rozděleny do tří věkových kategorií. Nejpočetněji jsou zastoupeny ženy ve věku 30 - 49 let. Počet žen v této kategorii se v letech 2004 - 2005 pohyboval okolo 6 000 žen, následně v letech 2006 - 2008 jejich počet postupně klesá téměř o 2 000 žen. Po roce 2008 můžeme sledovat viditelný nárůst počtu uchazeček, který je způsoben hospodářskou krizí z roku 2008. V roce 2011 počet mírně klesne, ale následující dva roky opět roste a na konci sledovaného období, tedy v roce 2013, se o volná místa uchází okolo 7 200 žen. Druhou nejvíce zastoupenou kategorií jsou uchazečky ve věku do 29-ti let. Počet těchto uchazeček od roku 2004 po rok 2008 klesá, v letech 2009 a 2010 následkem hospodářské krize počet roste. V roce 2011 zůstává situace stejná jako v předchozím roce a to na počtu 3563 žen. Roky 2012 a 2013 přináší další nárůst na konečných 3 905 žen. Nejméně početná věková kategorie zahrnuje ženy starší 50-ti let. Tato kategorie je nejméně zastoupená, protože ženy po tomto věku odchází do důchodu.

Graf 12: Věková struktura uchazečů o volná místa v letech 2004 - 2013



Zdroj: data z Integrovaného portálu MPSV, 2015, vlastní zpracování

Graf č. 12 zachycuje věkovou strukturu uchazečů o volná místa v letech 2004 - 2013 v Jihočeském kraji. Stejně jako v případě uchazeček v předchozím grafu, jde o průměrné roční hodnoty vypočítané na základě čtvrtletních dat. Nejvyšší počet uchazečů o volná místa je ve věkové kategorii 30 - 49 let. Průměrný počet uchazečů byl na začátku sledovaného období 3 374, v roce 2005 mírně vzrostl a pak až do roku 2008 klesal. Od roku 2009 dochází k velkému nárůstu způsobenému hospodářskou krizí z předchozího roku, který v roce 2010 dosahuje v průměru 4 329 uchazečů. V letech 2011 - 2012 se udržuje mírně nad hranicí 4 000 uchazečů, avšak v roce 2013 opět počet naroste na konečných 4 559 uchazečů. Poslední věkovou kategorií jsou muži starší 50-ti let. Od roku 2004 po rok 2006 počet uchazečů v této kategorii roste, následně v letech 2007 a 2008 klesá. Rok 2009 přináší jako u předchozích skupin prudký nárůst, který začne klesat až v letech 2011 a 2012. V roce 2013 opět počet uchazečů narůstá a dosahuje průměrné hodnoty 4 370 uchazečů.

Pokud na základě dvou předchozích grafů porovnáme ženy a muže, kteří se v Jihočeském kraji v letech 2004 - 2013 ucházeli o volná pracovní místa, tak zjistíme, že největší rozdíl je u žen a mužů ve věku 30 - 49 let. Po celé sledované období je evidováno více uchazeček než uchazečů. Na konci sledovaného období to bylo 7 198 žen a 5 725 mužů. Ve věkových kategoriích do 29-ti let a 50 let a více je evidováno méně žen než mužů, rozdíly v počtu jsou však menší než ve věkové kategorii 30 - 49 let.

7.5 Diskriminace žen na trhu práce

Na základě zákona č. 198/2009 Sb., neboli antidiskriminačního zákona je vymezeno právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání, pracovních a služebních poměrů, členství v odborových organizacích, členství v profesních komorách atd. Antidiskriminační zákon dále definuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je charakterizována tím, že se s určitou osobou zachází hůře, než s jinou osobou v podobné situaci. Do přímé diskriminace patří diskriminování např. z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, věku a pohlaví. Do diskriminace z důvodu pohlaví náleží i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství. Za nepřímou diskriminaci je považováno zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup, který znevýhodňuje určitou osobu vůči jiným. (Sbírka zákonů České republiky, 2015)

Co se trhu práce týče, je snad nejvíce postiženou oblastí, kde se vyskytují nerovnosti mezi oběma pohlavími. Nezaměstnanost se však dotýká více žen než mužů. Nezaměstnanost žen lze rozdělit na dvě kategorie. V první kategorii jsou ženy, které se chtějí na trh práce vrátit po mateřské nebo rodičovské dovolené a nemohou najít uplatnění na trhu práce. Tento problém je způsoben tím, že byly delší dobu mimo svůj obor a mohly tak přijít o změny na trhu práce, které se mezi tím odehrály. Dalším faktorem, který přispívá k tomu, že nemohou najít uplatnění je ten, že zaměstnavatelé mají obavy z toho, že budou ženy často zůstat doma kvůli dětem. Druhou kategorií jsou ženy starší 50-ti let. Pokud tyto ženy přijdou o zaměstnání, mají pak malé šance si najít stejné nebo podobné uplatnění. Hlavní příčinou je jejich věk, nedostatečné vzdělání a znalosti především v oboru techniky. Zaměstnavatelům tak nepřipadají perspektivní. Toto téma však vybízí k otázce, zda jsou opravdu ženy starší 50-ti let neperspektivní, protože v některých případech jsou ženy více přizpůsobivé, pečlivější a

aktivnější než muži. Na problém s uplatněním žen starších 50-ti let je zaměřeno velké množství projektů. (Dobrá práce v Jihočeském kraji, 2010)

V Jihočeském kraji byla a je realizována na podporu snížení nezaměstnanosti široká škála projektů. Projekty jsou podporovány finančními prostředky z Evropského sociálního fondu v ČR. Jako příklad jsou uvedeny projekty „Centra 50 +“ a „Cesta k sladění práce a rodiny vede přes genderový audit“. První zmíněný projekt je zaměřen na nezaměstnané osoby starší 50-ti let a snahu vrátit je zpět a trh práce. Druhý projekt se týká zaměstnavatelů, které chce projekt motivovat k tomu, aby snižovali nerovnosti mezi ženami a muži na trhu práce. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Centra 50 +

Jedním z projektů byl projekt s názvem Centra 50 + zaměřený na osoby starší 50-ti let vedené v evidenci úřadu práce. Tento projekt byl realizován od 1. února 2013 až do 30. září 2014 v regionu Strakonicka a Písecka. Realizátorem projektu byla bfz-vzdělávací akademie s. r. o. se sídlem v Chebu. Na tento projekt bylo vynaloženo 5 406 584, 60 Kč a byl spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Cíle projektu jsou: zvýšení kvalifikace pro nezaměstnané a zájemce o zaměstnání starší 50-ti let, osobitý přístup ke každému člověku, motivace účastníků k uplatnění se na trhu práce, použití nové neformální formy poradenství – tzv. Job kafe, podpoření účastníků při hledání a zprostředkování pracovních míst, prostřednictvím dotací na mzdy získat nová pracovní místa pro účastníky, informace pro zaměstnavatele. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Cílovou skupinou, jak již bylo řečeno, jsou osoby nad 50 let, které mají problém se uplatnit na trhu práce, protože jejich vstupu na něj brání několik negativních faktorů najednou. Ve většině případů jsou tyto osoby přizpůsobeny své situaci a nemají snahu ani možnosti ji změnit. Prostřednictvím motivace, individuálního přístupu, dále kolektivní motivací, aktivní spolupráci a posílením týmového ducha, dochází k přípravě na návrat zpět na trh práce. Návratu na trh práce většinou předchází rekvalifikace nebo odborná praxe přímo u zaměstnavatele. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Na začátku projektu byl sestaven realizační tým, vytvořila se informační kampaň, pronajalo se a vybavilo Job kafe v Písku a Strakonících a oslovil se dostačující

počet vhodných uchazečů. Při zahájení projektu probíhaly přípravné práce, kde byla definována spolupráce s úřady práce a zaměstnavateli, sestaven časový plán školicích aktivit, došlo k velké informační kampani, ke které byly vytvořeny a rozšířeny informační letáky a také byly vytvořeny úvodní dotazníky a formuláře. Následně proběhly informační schůzky na úřadech práce v Písku a Strakonících. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Velká část osob z cílové skupiny patřila do kategorie osob s nízkou kvalifikací, což pro ně na trhu práce znamenalo znevýhodnění nejen z důvodu věku, ale i nižšího vzdělání, chybějících znalostí a dovedností. Dalším negativním faktorem byla chybějící znalost jazyků a počítačové gramotnosti a dále také ochota si rozšířit své znalosti v těchto směrech. Většina účastníků projektu si tento problém však uvědomila a následně na vzdělávání v tomto směru zareagovali zodpovědně a vybrali si rekvalifikační kurzy. Rekvalifikační kurzy byly nabízeny v návaznosti na základě potřeb a nabídek volných míst ze strany zaměstnavatelů. Největší zájem byl o počítačové kurzy, následně se jednalo o kurz na pracovníka v sociálních službách. Dalšími žádanými kurzy byly – kurz strážného, obsluha vysokozdvížného vozíku, svářečský, modelář nehtů či vizážista. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Na základě zkušeností s poradenstvím v Job kafe bylo zjištěno, že největší překážkou osob starších 50-ti let je „počítačová negramotnost“ a to hned z několika důvodů. Tyto osoby neměly v období svého vzdělávání možnost získat zkušenosti s prací na počítači, protože v té době to školy neumožňovaly, v práci se s počítačem také nesetkaly a pořídit si svůj vlastní počítač je pro ně finančně nedostupné. Následkem toho je, že se bojí s počítačem pracovat a při vyhledávání na internetu se vůbec neorientují a to především díky vyskakujícím reklamám. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Cílové skupiny osob byly oslovovány na začátku projektu, obzvláště na informačních schůzkách úřadů práce v Písku, Milevsku, Strakonících, Vodňanech a v Blatné. Hned v prvním měsíci projektu byla představena informační kampaň. Součástí kampaně byly články v regionálním tisku a letáky vyvěšené na úřadech práce. Projekt měl už od začátku velké ohlasy a to hlavně díky otevření kavárny Job kafe v Písku a Strakonících dne 1. 3. 2013. Job kafe bylo určeno jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele, kteří si zde mohli vybírat vhodné uchazeče pro svou firmu. Tento

fakt se dostal brzy do povědomí uchazečů o zaměstnání, a proto se tak do Job kafe opětovně vraceli. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Na začátku bylo pro cílovou skupinu, kterou tvořily osoby starší 50-ti let charakteristické to, že měla zamítavý postoj k tomu, že by mohla najít ideální pracovní místo. Následně však větší část z nich nad sebou „zlomila hůl“. Dříve si nechtěli stěžovat, protože se za svůj problém styděli a také nechtěli nějak více měnit svůj zažitý způsob života i přesto, že nebyli spokojeni. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Z celkového počtu 120 osob, bylo v projektu 80 žen a 40 mužů. Cílem projektu tedy bylo podpořit 120 osob, které nastoupily do jednotlivých aktivit projektu. Jedním z cílů bylo také zjistit, jak velký problém uplatnění osob starších 50-ti let na trhu práce představuje, a zdali se tím dá něco dělat. Při setkávání se zaměstnavateli se ukázalo, že tento problém je velice závažný a je potřeba se na něj zaměřit. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Tabulka 2: Výsledky projektu Centra 50 +

	Počet osob, které vstoupily do projektu	Počet osob, které projekt úspěšně ukončily
Motivační aktivity	120	120
Pracovní diagnostika	30	30
Bilanční diagnostika	16	16
Pracovník v sociálních službách	28	28
Obsluha osobního počítače (PC)	30	29
Svářeč	5	5
Strážný	9	9
Obsluha vysokozdvizného vozíku	10	10
Nehtový modelář	1	1
Vizážistika	1	1
Administrativní pracovník	6	6

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR, 2014, vlastní zpracování

Dále bylo vytvořeno celkem 22 dotovaných míst. Na celý projekt bylo dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace vymezeno 5 406 584,80 Kč, podle vyúčtování bylo využito však jen 5 249 318,65 Kč. Jak je možné vidět z tabulky č. 2, celý projekt byl velmi úspěšný a přínos měl jak pro uchazeče, tak pro zaměstnavatele. (Evropský sociální fond v ČR, 2014; Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, 2010)

Cesta k sladování práce a rodiny vede přes genderový audit

Dalším projektem je projekt zaměřený na prosazování rovných příležitostí. Projekt nese název „Cesta k sladování práce a rodiny vede přes genderový audit“. Tento projekt je určený především pro zaměstnavatele. Projekt byl realizován od 1. prosince 2012 do 30. listopadu 2014 v Jihočeském, Středočeském a Ústeckém kraji. Realizátorem projektu byla firma APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství se sídlem v Praze. Na projekt byla vyčleněna částka 4 235 108, 20 Kč a byl stejně jako

předchozí projekt spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Cílem projektu bylo motivovat zaměstnavatele cílových skupin v Jihočeském, Středočeském a Ústeckém kraji k účinnému prosazování rovných příležitostí a politiky přátelské k rodině prostřednictvím přiměřených nástrojů. V tomto případě byly za nástroje zvoleny genderové audity, které slouží k identifikaci a odstranění projevů genderových nerovností a snaží se o upevnění pracovního prostředí, které neobsahuje prvky diskriminace a je přátelské k rodině. Na trhu práce se genderová nerovnost vyskytuje velmi často. Především jsou diskriminovány těhotné ženy, rodiče dětí do 15-ti let, rodič pečující o svého potomka sám, rodiče po mateřské či rodičovské dovolené a osoby pečující o osoby závislé. Zaměstnavatelé hrají při rovném zacházení s muži a ženami důležitou roli. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Specifickými cíli projektu je zvýšit počty firem odborně proškolených v oblasti realizace projektu o 15 firem, s provedeným genderovým auditem o 9 firem, s plánem rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na rovnost žen a mužů o 9 firem a firmy implementující konkrétní opatření vedoucí k realizaci projektu také o 9 firem. Projekt je zacílen na zaměstnavatele v Jihočeském, Středočeském a Ústeckém kraji. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Na začátku projektu byla provedena informační kampaň, prostřednictvím které se šířily informace k cílovým skupinám – zaměstnavatelům se záměrem zvýšit informovanost a povědomí o možných přínosech a ziscích, kterých by zaměstnavatelé dosáhli při prosazování politiky rovných příležitostí. Následně byly cíleně a odborně vzdělávání velmi důležití HR experti a expertky (angl. human resources, experti pro rozvoj zaměstnanců) u vybraných zaměstnavatelů v regionech, kteří se po ukončení stali nositeli změn v oblasti realizování projektu u zapojených zaměstnavatelů. Potom byly provedeny genderové audity u vybraných zaměstnavatelů na základě APERIO metodiky genderového auditu. Také bylo poskytnuto odborné poradenství při zavádění opatření v oblasti realizace projektu u zapojených zaměstnavatelů. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

Výsledkem projektu bylo: v jednom vzdělávacím modulu pro HR experty bylo vzděláno 15 HR expertů a expertek v oblasti prosazování realizace projektu a metod

vedoucích k zavádění opatření v oblasti realizace projektu ve firmách, bylo provedeno 9 genderových auditů a 9 realizovaných opatření v oblasti realizace projektu u 9 zaměstnavatelů. Projekt lze tedy považovat za úspěšný. (Evropský sociální fond v ČR, 2014)

7.6. Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené

Problémy při sladění zaměstnání a rodiny jsou každodenní realitou, se kterou se setkávají ženy, ale také i muži. Největší vliv na tuto problematiku harmonizace rodinného a pracovního života nejen žen, ale také mužů je především v moci státu. (Aperio: Společnost pro zdravé rodičovství, 2011; Volejníková, 2004 - 2015)

V České republice se rodičovská dovolená vyznačuje nadstandardní délkou jejího trvání spolu s nízkou podporou od státu. V důsledku toho ženy zcela přerušují svou pracovní dráhu a stávají se ekonomicky závislými na svých partnerech. Většinu žen, které se vrací z mateřské či rodičovské dovolené zpátky na trh práce čekají krušné chvíle, a to především z toho důvodu, že se musí během krátké doby přeorientovat na jiný rytmus dne a vyrovnat se se steskem po dítěti. (Aperio: Společnost pro zdravé rodičovství, 2011; Volejníková, 2004 - 2015)

V případě, že se žena vrací zpět na své původní pracovní místo, je to pro ni výhodou, protože se nemusí stresovat z nového prostředí a dokáže se lépe sžít se svou rolí pracující matky. Naopak ženy, které byly před nástupem na mateřskou dovolenou bez práce nebo o ni přišly, čekají daleko větší obtíže, protože během doby, kdy byly na mateřské či rodičovské dovolené se mohla snížit jejich kvalifikovanost. Následkem toho může být, že žena přijde o sebedůvěru či jistotu při pracovních pohovorech a prezentaci svých schopností. Vedení firem, především muži by si měli uvědomit, že i přes to že je zaměstnankyně matka, musím dobře zvládat „time management“, který patří mezi důležité manažerské disciplíny. (Aperio: Společnost pro zdravé rodičovství, 2011; Volejníková, 2004 - 2015)

V některých případech se zaměstnavatelé snaží podpořit nejen nástup maminek do práce, ale usnadnit jim i následné skloubení práce a péči o dítě, a proto tak některé firmy zřizují firemní školky nebo rodičům přispívají na náklady spojené s pobytem dítěte v jeslích nebo v mateřské školce. Firemních školek je však v České republice

málo a jejich zřizování je firmami velice pečlivě zvažováno. (Diversity Management, 2005 - 2015; Wichterlová, 2007)

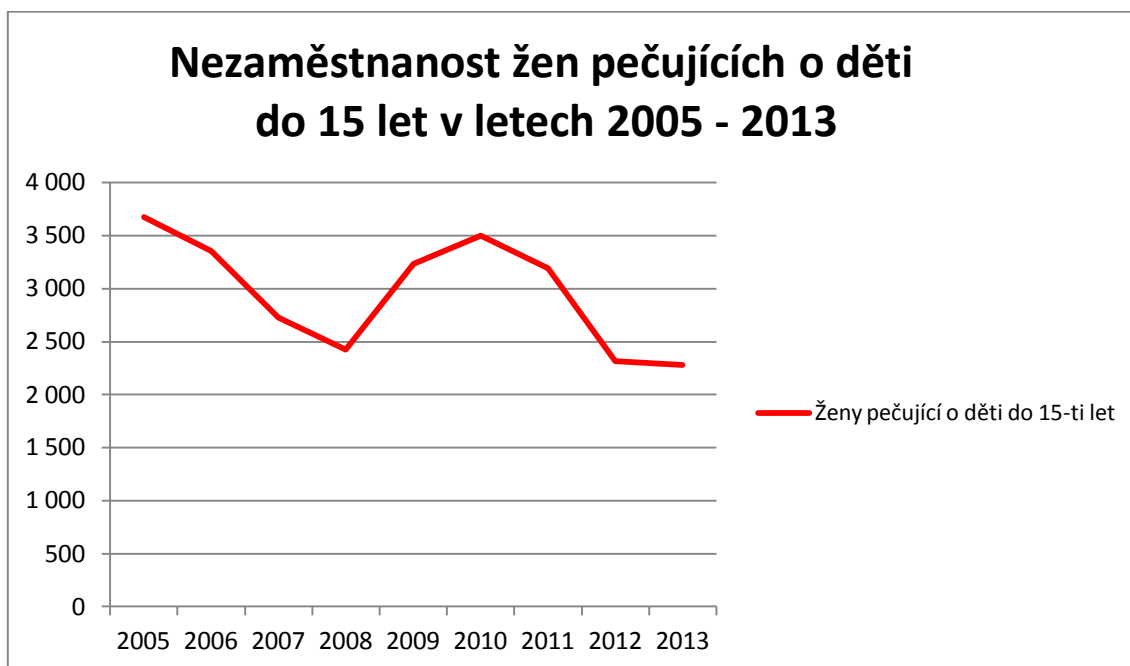
Firemní školky jsou ze strany zaměstnanců vnímány velmi pozitivně, avšak ze strany zaměstnavatelů je nízká iniciativa tyto školky zakládat. Je to způsobeno především problémy, které jsou spojeny s náročnou legislativou, kdy je také nutné jednat s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dále se jedná o umístění školky a vysoké zřizovací a provozní náklady, které nejsou daňově uznatelnou položkou, a školka tedy musí být financována ze zisku. (Diversity Management, 2005-2015; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014)

Řešením problému se zřizováním firemních školek by mohl být zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Cílem těchto dětských skupin není nahradit mateřské školy, ale pouze řešit problém jejich nedostatečné kapacity. Dětské skupiny jsou zatím evidovány pouze v Libereckém kraji – Česká Lípa a v Jihočeském kraji – Strakonice. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015)

V Jihočeském kraji je provozována například firemní školka společnosti E.ON, kterou spravuje pražská firma KinderGarten One. Školka není určena pouze pro děti z řad zaměstnanců firmy E.ON, ale také pro veřejnost. Do činnosti školky jsou zapojováni také rodiče, kteří mají možnost podílet se na veškerém dění ve školce. Školka kromě nabídky kvalitních služeb poskytuje také individuální přístup ke každému dítěti. Při vzdělávání dětí je kladen důraz na individuální potřeby každého dítěte, které jsou díky kvalifikovaným pedagogům dále rozvíjeny. (KinderGarten, 2010)

V Jihočeském kraji se také nachází firma Robert Bosch se sídlem v Českých Budějovicích, která sice nemá svou vlastní firemní školku, ale rozhodla se podporovat mateřské školky v blízkém okolí, které již existují. V České republice se jedná o ojedinělou formu spolupráce mezi mateřskými školami a firmou. Spolupráce vznikla na základě oslovení Magistrátu města České Budějovice. Školky, s nimiž firma Robert Bosch spolupracuje, jsou v bezprostřední blízkosti sídla firmy, což je zaměstnanci vnímáno velmi pozitivně. (Wichterlová, 2007)

Graf 13: Nezaměstnanost žen pečujících o děti do 15 let v letech 2005 - 2013



Zdroj: data z Integrovaného portálu MPSV, 2015, vlastní zpracování

V grafu č. 13 je na bázi dostupných dat graficky znázorněna průměrná roční nezaměstnanost žen Jihočeského kraje, které pečují o děti do 15-ti let věku. Tento graf má klesající tendenci, výjimkou však byly roky 2009 a 2010, kdy křivka začala z důvodu hospodářské krize v roce 2008 růst. Po roce 2010 nezaměstnanost žen opět klesá. V roce 2013 dosahuje nejnižších hodnot a to 2 282 nezaměstnaných žen, které pečují o děti do 15-ti let.

8. Diskuse a výsledky

Diskuse a výsledky jsou vztaženy k sedmé kapitole praktické části, která se zabývá postavením žen a mužů v Jihočeském kraji, situací na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti, srovnáním nezaměstnaných žen a mužů, diskriminací žen na trhu práce a jejich návratem po rodičovské dovolené.

Trh práce nejen v Jihočeském kraji je ovlivňován několika faktory, například se jedná o rozlohu, klimatické podmínky, dopravní obslužnost, druhy odvětví na trhu práce, počet obyvatel a o to, kde leží, pro případnou příhraniční spolupráci. Vzhledem k těmto faktorům, které ovlivňují trh práce, je nejprve Jihočeský kraj, v první podkapitole, charakterizován z těchto hledisek.

Jedním z nejvýznamnějších faktorů, který ovlivňuje trh práce, jsou lidé, kteří svou práci na tomto trhu nabízejí. Na základě tohoto faktu je druhá podkapitola praktické části věnována postavení obyvatelstva na trhu práce v Jihočeském kraji. V této podkapitole jsou zpracována data o počtu žen a mužů, věkové struktuře, míře ekonomické aktivity, vzdělanostní struktuře, mediánu hrubých měsíčních mezd a průměrných hrubých mezd v odvětví průmyslu a obchodu.

Celkový počet obyvatel v Jihočeském kraji se mezi lety 2004 - 2013 zvýšil o 10 995 obyvatel. Po celé sledované období bylo zhruba o 10 000 více žen než mužů. Počty žen i mužů od roku 2004 po rok 2010 rostly, od roku 2011 začaly však mírně klesat na konečných 636 707 obyvatel v roce 2013. Nárůst počtu obyvatel je zapříčiněn prodlužující se délkou života obyvatelstva a zvyšujícím se počtem přistěhovalých osob.

Na základě grafů č. 3 a č. 4, je možné říci, že obyvatelstvo stárne. Jak u mužů, tak i u žen je vidět výrazné zvýšení počtu obyvatelstva ve věkové kategorii 65 a více let. V případě žen starších 65-ti let se za sledované období zvýšil jejich počet o 11 881 žen, u mužů to bylo o 12 362 mužů. Přesto je však více starších žen než mužů. V roce 2013 bylo žen starších 65-ti let o 17 532 více než mužů. Ve věkové kategorii 15 – 64 let počet mužů i žen ke konci sledovaného období mírně klesá. U počtu mužů a žen ve věkové kategorii 0 - 14 let není vidět téměř žádný rozdíl. Stárnutí obyvatelstva také dokládá tabulka č. 1, ze které vyplývá, že se mezi lety 2004 – 2013 navýšil počet osob starších 65-ti let o 24 243 osob, ale počet dětí ve věkové kategorii 0 – 14 let se navýšil pouze o 462 dětí.

Z grafu č. 5 je patrné, že míra ekonomické aktivity u obyvatel Jihočeského kraje postupně klesá. Mezi roky 2004 – 2013 klesla tato míra o 1,8 %. V případě České republiky tato míra po několika výkyvech klesla pouze o 0,1 % za stejné období jako u Jihočeského kraje. Při srovnání ekonomické míry obyvatel Jihočeského kraje a České republiky zjistíme, že je míra ekonomické aktivity v České republice o 1,7 % vyšší než v Jihočeském kraji. Následně je v grafu č. 6 porovnána míra ekonomické aktivity mužů a žen v Jihočeském kraji. Za celé období 2004 – 2013 je z grafu zřejmé, že i přes vyšší počet žen v kraji, je více ekonomicky aktivních mužů než žen a to zhruba o 20 %, přičemž ekonomicky aktivních žen je kolem 50 % a mužů kolem 70 %.

Grafy č. 7 a č. 8 jsou zaměřeny na vzdělanostní strukturu žen a mužů. Na základě dostupných dat jsou tyto grafy zpracovány za roky 2009 – 2013. V grafu č. 7, který je zaměřen na vzdělanostní strukturu žen, můžeme vidět, že nejvíce žen má středoškolské vzdělání s maturitou, následují ženy se střední školou bez maturity, ženy se základním vzděláním či bez vzdělání a nakonec vysokoškolsky vzdělané ženy. Počty žen se střední školou a žen se základním vzděláním či bez vzdělání převážně klesají, naopak žen s vysokoškolským vzděláním přibývá. Graf č. 8 je zaměřen na vzdělanostní strukturu mužů. V tomto grafu vidíme, že nejvíce je mužů se středoškolským vzděláním bez maturity, následují muži se střední školou s maturitou, muži s vystudovanou vysokou školou a nakonec muži se základním vzděláním či bez vzdělání. Při srovnání dosaženého vzdělání mužů a žen, na základě již zmíněných grafů č. 7 a č. 8, vidíme, že žen se základním vzděláním a bez vzdělání je téměř o 50 % více než mužů. V případě středoškolského vzdělání bez maturity je více mužů než žen, naopak střední školu s maturitou má více žen než mužů. Počet vysokoškolsky vzdělaných mužů i žen roste, avšak u žen je tento nárůst markantnější. Navyšující se počet vysokoškolsky vzdělaných osob je zapříčiněn především tím, že je stále jednodušší být na školu přijat.

Z grafu č. 9, který zachycuje medián hrubých měsíčních mezd mužů a žen mezi lety 2004 – 2013 vyplývá, že muži mají vyšší mzdy než ženy a to až o několik tisíc Kč. Daný graf poukazuje na to, že ženy obecně mají za stejnou práci nižší mzdy než muži, což poukazuje na jejich diskriminaci. Graf č. 10 zachycuje rozdíl průměrných hrubých měsíčních mezd mezi odvětvím průmyslu a obchodu. Zaměstnanci v odvětví obchodu mají nejnižší mzdy, naopak zaměstnanci v průmyslu mají mzdy nejvyšší, a jak vyplývá z grafu, rozdíl neustále narůstá.

Třetí podkapitola je zaměřena na nezaměstnanost v Jihočeském kraji za roky 2006 - 2014. Od počátku sledovaného období narostl k roku 2014 průměrný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z 21 502 na 28 535 osob, počet se tedy zvýšil o 7 033 uchazečů. Na jedno volné místo v roce 2014 připadá 8,6 uchazeče oproti 4 uchazečům z roku 2006. I přes to však byla v Jihočeském kraji v letech 2006 - 2014 jedna z nejnižších nezaměstnaností v porovnání s ostatními kraji v České republice. Nejvíce nezaměstnaných osob je se středoškolským vzděláním, následně se základním vzděláním či bez vzdělání a nejmenší skupinu nezaměstnaných osob tvoří vysokoškolsky vzdělané osoby. Do problémových skupin patří osoby starší 50-ti let, osoby zdravotně postižené, ženy s malými dětmi, mladiství, absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní.

Čtvrtá podkapitola porovnává nezaměstnané muže a ženy v letech 2004 - 2013 na základě vytvořených věkových skupin. V grafu č. 11 jsou zobrazeny evidované uchazečky o zaměstnání. Nejvíce uchazeček je evidováno ve věku 30 - 49 let, následně jsou to uchazečky ve věku do 29-ti let a nejméně je uchazeček starších 50-ti let. Graf č. 12 znázorňuje uchazeče o zaměstnání. Stejně jako v případě žen je evidováno nejvíce uchazečů ve věku 30 - 49 let, následně ve věku do 29-ti let a nejméně je uchazečů starších 50-ti let. Při srovnání evidovaných žen a mužů zjistíme, že největší rozdíl je ve věkové kategorii 30 - 49 let, kde je evidováno podstatně více žen než mužů. V kategoriích do 29-ti let a nad 50 let je evidováno méně žen než mužů, ale rozdíly v hodnotách jsou však menší než ve věkové kategorii 30 - 49 let.

Pátá podkapitola se zaměřuje na diskriminaci žen na trhu práce. Nejvíce jsou diskriminovány ženy, které se chtějí vrátit na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené a ženy starší 50-ti let. Diskriminace žen není založena jen na jejich mateřství, ale také na faktu, že jsou širokou veřejností, především zaměstnavateli - muži podceňovány. Obecně se má za to, že ženy nejsou schopny vykonávat práci tak dobře jako muži. Důsledkem toho je jejich nižší mzdové ohodnocení. Čermáková (1997) tvrdí, že nerovnosti mezi ženami a muži zapříčiňují nižší sociální a pracovní kompetence a nižší průměrné mzdy zaměstnaných žen. Dále, že celý trh práce je charakteristický sklonem k vertikálním nerovnostem v souvislosti s pracovními pozicemi žen. Čímž má na mysli: nižší mzdové ohodnocení žen na stejných pozicích v rámci jedné profese, nízký podíl žen na vedoucích pozicích a nízký podíl žen zastávající další práci v rámci pozice.

Na podporu snížení nezaměstnanosti bylo v Jihočeském kraji vytvořeno několik projektů. První zkoumaný projekt v této bakalářské práci je projekt „Centra 50 +“, který byl zaměřen na osoby starší 50-ti let vedené v evidenci Úřadu práce. Cílem projektu bylo podpořit 120 osob. 80 žen a 40 mužů nastoupilo do jednotlivých aktivit projektu a všichni ukončili projekt zdárně. Dále bylo také vytvořeno 22 dotovaných pracovních míst. Z těchto výsledků vyplývá, že projekt byl velmi úspěšný. Druhým projektem byl projekt s názvem „Cesta k sladování práce a rodiny vede přes genderový audit“. Cílem tohoto projektu byla motivace zaměstnavatelů k prosazování rovných příležitostí a politiky přátelské k rodině prostřednictvím přiměřených nástrojů – genderových auditů. Výsledkem tohoto projektu bylo 15 vzdělaných HR expertů a expertek v oblasti prosazování realizace projektu a metod vedoucích k zavádění opatření v oblasti realizace projektu ve firmách, 9 genderových auditů a 9 realizovaných opatření v oblasti realizace projektu u 9 zaměstnavatelů. Na základě těchto výsledků lze považovat projekt za úspěšný.

Poslední – šestá podkapitola se věnuje návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Problémy s harmonizací rodinného života a prací jsou každodenní realitou, kterou se snaží řešit jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Některé firmy se snaží podpořit maminky příspěvkem na náklady spojené s pobytem dítěte ve školce, jiné firmy si zřizují firemní školky. V Jihočeském kraji je například provozována firemní školka společnosti E.ON. Tato školka není pouze pro děti zaměstnanců firmy, ale i pro děti veřejnosti. Další firmou, která podporuje maminky s malými dětmi je firma Robert Bosch, která sice nedisponuje firemní školkou, ale podporuje již existující mateřské školky v blízkém okolí. Nezaměstnanost žen, které pečují o děti do věku 15-ti let za roky 2005 - 2013 interpretuje graf č. 13. Graf má klesající tendenci s výjimkou let 2009 a 2010, kdy křivka z důvodu hospodářské krize v roce 2008 začala růst. Po roce 2010 opět klesá a v roce 2013 dosahuje nejnižších hodnot, a to 2 282 nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15-ti let.

Přestože jsou ženy na trhu práce diskriminovány a je vytvářena široká škála projektů a programů na podporu zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené, je v dnešní době často diskutovaným tématem to, že ženy na rodičovské dovolené se vlastně nepodílejí na tvorbě hrubého domácího produktu a nepřispívají tak do státního rozpočtu, naopak z něj prostřednictvím dávek čerpají. Je však důležité si uvědomit, že ženy

vychovávat budoucí generaci, což má z etického hlediska mnohem vyšší cenu než podíl se na produktivitě práce.

Na základě výsledků zjištěných z provedené analýzy Jihočeského kraje bych doporučila další podporu a rozvoj projektů zaměřených na snížení nezaměstnanosti a rovných příležitostí na trhu práce. Možným řešením zvýšení zaměstnanosti žen by mohlo být zavedení pravidelných genderových auditů, nejen v Jihočeském kraji, ale v celé České republice.

9. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat situaci na trhu práce z hlediska nezaměstnanosti žen v Jihočeském kraji. Výsledky analýz vycházely z dat zveřejněných Integrovaným portálem Ministerstva práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem.

Ženy to na trhu práce nemají jednoduché a to především proto, že je na ně nahlíženo jako na matky a pečovatelky o rodinu. Na základě těchto stereotypů bývají už při snaze najít si práci diskriminovány. Jak z výsledků práce vyplývá, na úřadech práce v Jihočeském kraji je po celé sledované období evidováno více žen než mužů, a to především ve věkové kategorii 30 – 49 let. Obecně je nezaměstnanost žen vyšší než u mužů, což je dáno tím, že dochází k diskriminaci žen na trhu práce. Co se týče míry ekonomické aktivity žen a mužů, jsou muži o 20 % ekonomicky aktivnější než ženy. Rozdíly mezi ženami a muži jsou zřetelné i ve vzdělání, kde pouze základní vzdělání či vzdělání žádné má zhruba o 50 % více žen než mužů, což může být dle mého názoru také z části způsobeno tím, že ženy po dostudování základní školy odchází na mateřskou dovolenou. Naopak pozitivním jevem je rostoucí počet jak mužů, tak žen s vysokoškolským vzděláním, kdy více roste počet vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů. Dalším diskriminačním prvkem a rozdílem na trhu práce mezi ženami a muži jsou mzdy. Medián hrubých měsíčních mezd za sledované období ukazuje rozdíl několika tisíc ve mzdách mužů a žen, přičemž muži jsou na tom lépe.

Na podporu snížení nezaměstnanosti bylo v Jihočeském kraji vytvořeno několik projektů. V bakalářské práci byla pozornost věnována dvěma vybraným projektům, a to: „Centra 50 +“ a „Cesta k sladování práce a rodiny vede přes genderový audit“. Projekt „Centra 50 +“ byl zaměřen na ženy a muže starší 50-ti let. Druhý zmíněný projekt byl zaměřen na motivaci zaměstnavatelů s cílem začít více prosazovat rovné příležitosti a family-friendly politiku prostřednictvím genderových auditů. Oba projekty dosáhly svých vytyčených cílů a lze je tedy považovat za úspěšné.

Především ženy se na trhu práce setkávají s problémem harmonizace rodinného a pracovního života. S touto problematikou se v návaznosti na opatření Evropské unie zabývá i stát. Financování projektů pomocí Evropského sociálního fondu pomohlo zvýšit zaměstnanost matek s dětmi na trhu práce. Dnes již není úplně možné, aby ženy

zůstaly s malým dítětem doma a staraly se o domácnost, a byly tak závislé pouze na příjmu svého partnera, zvláště patří-li do nízkopříjmové rodiny. Nejen pro tyto ženy je tedy důležitá již zmiňovaná harmonizace. I někteří zaměstnavatelé se snaží tento problém řešit, například pomocí nabídnutí částečného úvazku, prací z domova nebo zřizováním firemních školek. Co se týče nezaměstnanosti žen pečujících o dítě do 15-ti let, po roce 2005 začala postupně jejich nezaměstnanost klesat, a to především díky vstupu České republiky do Evropské unie. Pomocí Evropského sociálního fondu Evropská unie přerozděluje finanční prostředky na podporu snížení nezaměstnanosti těchto žen. Další vývoj nezaměstnanosti ovlivnila ekonomická krize, jejímž důsledkem byl opětovný nárůst nezaměstnanosti. V současnosti dochází opět k poklesu nezaměstnanosti žen pečujících o děti do 15-ti let.

I přesto, že se Česká republika, a tedy i Jihočeský kraj, řadí mezi státy s nejvyšší zaměstnaností žen, jedná se o stále řešené téma, kterému je potřeba věnovat pozornost. Důležité je zabývat se především uplatnitelností žen po návratu z mateřské a rodičovské dovolené. Stále aktuálním tématem jsou také nerovnosti na pracovních pozicích mezi ženami a muži a s tím související diskriminace žen na trhu práce.

I. Summary

The aim of this thesis is to describe the situation on the labour market in terms of women unemployment in the Region of South Bohemian. Women unemployment is compared with men unemployment. This thesis describes the influence of the discrimination of women in the labour market and also discusses why there is a discrimination of women in the labour market. The thesis also includes an analysis of trends and causes adverse situation of women returning to work after the parental leave and an evaluation of their options in the labour market. This thesis evaluates women unemployment and their options after returning from the parental leave.

Key words: labour market, women unemployment, discrimination of women, parental leave, trends of labour market

II. Seznam použité literatury

Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada.

Beck, U. (2004). *Riziková společnost na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Buchtová, D. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Centra 50 +. (2014). Načteno z Evropský sociální fond v ČR:
<http://www.esfcr.cz/projekty/centra-50>

Cesta k sladování práce a rodiny vede přes genderový audit. (2015). Načteno z Evropský sociální fond v ČR: <http://www.esfcr.cz/projekty/cesta-k-sladovani-prace-a-rodiny-vede-pres-genderovy-audit>

Co je ESF? (2013). Načteno z Evropská komise:
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Čermáková, M. (1997). Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, stránky 389-404. Načteno z
http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf

ČESKO. (2015). Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). *Sbírka zákonů České republiky*. Načteno z
http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o

ČESKO. (2015). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky*. Načteno z
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=262~2F2006&rpp=15#seznam>

Dětské skupiny. (2015). Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí:
<http://www.mpsv.cz/cs/19908>

Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.

Firemní mateřská školka, ano či ne? (2005-2015). Načteno z Diversity Management:
<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=173>

Frait, J., & Zedníček, R. (1997). *Makroekonomie*. Ostrava: Vysoká škola báňská -
Technická univerzita.

Holman, R. (2007). *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck.

Holman, R. (2008). *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a
neekonomických fakult VŠ*. Praha: Grada.

Holman, R. (2010). *Makroekonomie: středně pokročilý kurs*. Praha: C.H. Beck.

Hubinková, Z. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada.

Charakteristika kraje. (2015). Načteno z Český statistický úřad:
https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_kraje

Jírová, H. (2002). *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav
Josefa Hlávky.

Jurečka, V. (2010). *Makroekonomie*. Praha: Grada.

Jurečka, V. (2013a). *Makroekonomie*. Praha: Grada.

Jurečka, V. (2013b). *Mikroekonomie*. Praha: Grada.

Keřkovský, M. (2004). *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Praha: C. H.
Beck.

KinderGarten One - Mateřská škola s.r.o. (2010). Načteno z KinderGarten:
<http://www.kindergarten.cz/cs/chytra-sovicka/KinderGarten%20One%20-%20Mate%C5%99sk%C3%A1%20%C5%A1kola%20s.r.o.>

Kociánová, R. (2012). *Personální řízení: východiska a vývoj*. Praha: Grada.

Kolibová, H., & Kubicová, A. (2005). *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční
studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta.

Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica.

- Králová, K. (2013). Vývoj nezaměstnanosti žen na Uničovsku z pohledu možných příčin. *Bakalářská práce*. Načteno z <http://theses.cz/id/39sjtc/>
- Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. (2008). Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, stránky 55-67. Načteno z *Gender, rovné příležitosti, výzkum*: http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf
- Křížková, A. (2003). Základní formy flexibility na českém trhu práce a pracovní podmínky žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, stránky 2-4. Načteno z http://www.genderonline.cz/uploads/b5e106bc7ca71c44210d955aaf039befa4ff170d_rocnik04-1-2-2003.pdf
- Křížková, A. (2007). Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*(8(2)), stránky 55-67. Načteno z http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_nepriilis-harmonicka-realits.pdf
- Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T., & Appeltová, M. (2010). *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15)*. Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality.
- Langhamrová, J., & Miskolczi, M. (2011). Nezaměstnanost v České republice podle pohlaví, věku a vzdělání. *Demografie. Revue pro výzkum populačního vývoje*, stránky 70-79.
- Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém (Vyd. 2., doplněné)*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mzdy, náklady práce*. (2014). Načteno z Český statistický úřad: <https://www.czso.cz/csu/xc/mzdy-xc>
- Návrat do zaměstnání*. (2012). Načteno z Gender studies: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

Neščáková, L., & Česko. (2012). *Pracovní právo pro neprávniky: rozborý vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada.

Obyvatelstvo. (2014). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/xc/obyvatelstvo-xc>

Office, I. L. (2007). *ABC of women worker's rights and gender equality (2nd ed)*. Geneva: International Labour Office.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). (2008). Načteno z Evropský sociální fond v ČR: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

OP Zaměstnanost 2014 - 2020. (2008). Načteno z Evropský sociální fond v ČR:
<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost - detailní informace. (2013). Načteno z Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR: <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost>

Operační programy 2007 - 2013. (2008). Načteno z Evropský sociální fond v ČR:
<http://www.esfcr.cz/07-13>

Popelová, H. (2007). *Zaměstnanost mužů a žen v ČR. Diplomová práce*. Načteno z <http://www.vse.cz/vskp/eid/3128>

Postavení mužů a žen na trhu práce. (2010). Načteno z Dobrá práce v Jihočeském kraji:
<http://www.dobraprace.net/index.php?art=novinky&parent=postaveni-muzu-a-zen-na-trhu-prace>

Potůček, M. (2007). *Strategické vládnutí a Česká republika*. Praha: Grada Publishing.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti. (2008). Načteno z Evropský sociální fond v ČR: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

Prioritní osy. (2008). Načteno z Evropský sociální fond v ČR: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>

Projekty. (2010). Načteno z Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft:
<http://www.bfz.cz/rootcz/projekty/jmk/p-jck-centra50.rsys>

Regionální katalog firem Evropské databanky. (2015). Načteno z Evropská databanka:
<http://www.edb.cz/Regiony.aspx?kraj=JCS>

Rozhovor: Podporu dětských skupin zvažuje 70 procent firem (Hospodářské noviny).
(2014). Načteno z Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz/cs/18797>

Rusmichová, L., & Soukup, J. (1997). *Makroekonomie: základní kurs*. Slaný:
Melandrium.

Slovník základních pojmů. (2-3 2000). *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, stránky 1-2.
Načteno z Gender, rovné příležitosti, výzkum, (2-3), 1-2.:
http://www.genderonline.cz/uploads/8d5e3721bb22ab373f48904fcf2c0f153a97c937_rocnik01-2-3-2000.pdf

Sojka, M., & Konečný, B. (1999). *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri.

Statistická ročenka Jihočeského kraje - 2011. (2011). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2011-em88v17blk>

Statistická ročenka Jihočeského kraje - 2014. (2014). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2014-fcv6i1xwk5>

Trh práce v ČR - časové řady - 1993 až 2013. (2014). Načteno z Český statistický úřad:
<https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2013-cvby29ymgm>

Veřejná databáze. (2015). Načteno z Český statistický úřad:
https://vdb.czso.cz/vdbvo/mapdetail.jsp?go_1_449=1&go_1_434=1&cislotab=PRA0100PU_OK&go_1_395=1&go_1_387=1&go_1_415=1&go_1_409=1&go_1_426=1&go_1_404=1&go_1_437=1&cas_3_47=20141231&go_1_459=1&go_1_388=1&go_1_448=1&go_1_386=1&go_1_417=1&go_1_418=1&go_1_407=1

Volejníková, V. (2004-2015). *Ženy po návratu z rodičovské mají co nabídnout, jsou skvělé v plánování a time managementu*. Načteno z Dobrá práce:
<http://www.dobraprace.cz/article/zeny-po-navratu-z-rodicovske-maji-co-nabidnout-jsou-skvele-v-planovani-a-time-managementu-7/>

Vybraná fakta . (2003-2009). Načteno z Jižní Čechy: <http://www.jiznicechy.cz/cs-CZ/jizni-cechy/o-kraji/vybrana-fakta.html>

Vývoj. (2014). Načteno z Demografie: http://demografie.info/?cz_demstarnutivvyvoj=

Wichterlová, L. (2007). Některé firmy podporují obecní školky v blízkém okolí. *Rovné příležitosti (do firem)*. Načteno z <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/nektere-firmy-podporuji-obecni-skolky-v-blizkem-okoli>

Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech. (2011). Načteno z Aperio: Společnost pro zdravé rodičovství: <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. (2015). Načteno z Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. (2015). Načteno z Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

III. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Beveridgeova křivka.....	6
Obrázek 2: Jihočeský kraj.....	24
Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje za rok 2014 (%)	36

Seznam grafů

Graf 1: Rovnováha na trhu práce	13
Graf 2: Počet mužů a žen v letech 2004 - 2013	25
Graf 3: Věková struktura žen v letech 2004 - 2013	26
Graf 4: Věková struktura mužů v letech 2004 - 2013	27
Graf 5: Míra ekonomické aktivity obyvatel v Jihočeském kraji a České republice 2004 – 2013 (%).....	28
Graf 6: Míra ekonomické aktivity mužů a žen v letech 2004 – 2013 (%)	29
Graf 7: Vzdělanostní struktura žen v letech 2009 – 2013 (v tis.)	30
Graf 8: Vzdělanostní struktura mužů v letech 2009 – 2013 (v tis.)	31
Graf 9: Medián hrubých měsíčních mezd mužů a žen v letech 2004 - 2013.....	32
Graf 10: Průměrné hrubé mzdy podle odvětví v letech 2005 - 2013	33
Graf 11: Věková struktura uchazeček o volná místa v letech 2004 - 2013	37
Graf 12: Věková struktura uchazečů o volná místa v letech 2004 - 2013.....	38
Graf 13: Nezaměstnanost žen pečujících o děti do 15 let v letech 2005 - 2013.....	47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v předproduktivní a postproduktivní složce.....	27
Tabulka 2: Výsledky projektu Centra 50 +.....	43

Seznam schémat

Schéma 1: Trh práce.....	11
Schéma 2: Typologie trhu práce	13