



Specifika postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje

Diplomová práce

Studijní program:

N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

Regionální studia

Autor práce:

Bc. Lucie Černá

Vedoucí práce:

PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.

Katedra ekonomie





Zadání diplomové práce

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Černá**
Osobní číslo: E17000270
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: N6202T086 – Regionální studia
Zadávající katedra: katedra ekonomie
Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.
Konzultant práce: Mgr. Michal Holý
Úřad práce v Jablonci nad Nisou, vedoucí oddělení trhu práce

Název práce: **Specifika postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných otázek.
2. Vymezení základních pojmů.
3. Aktuální situace žen na trhu práce v Libereckém kraji.
4. Komparace postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje.
5. Formulace závěrů a zhodnocení výzkumných otázek.

Seznam odborné literatury:

- EHRENBERG, Ronald Gordon a Robert Stewart SMITH. 2009. *Modern labor economics: theory and public policy*. 10th ed. Boston: Pearson/Addison Wesley. ISBN 978-0-321-53896-3.
- KACZOR, Pavel. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-054-4.
- POLACHEK, Solomov W., Konstantinos TATSIRAMOS a Klaus F. ZIMMERMANN. 2015. *Gender Convergence in the Labor Market*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. ISBN 1784414545.
- ŠTANGOVÁ, Věra. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-277-6.
- PROQUEST. 2018. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2018-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Rozsah práce: min. 65 normostran
Forma zpracování: tištěná / elektronická
Datum zadání práce: 1. října 2018
Datum odevzdání práce: 31. srpna 2020

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan Ekonomické fakulty



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2018

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že texty tištěné verze práce a elektronické verze práce vložené do IS/STAG se shodují.

19. prosince 2019

Bc. Lucie Černá

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí diplomové práce PhDr. Lence Sojkové Ph.D., za odbornou pomoc trpělivost a podnětné připomínky, které významně přispěly ke vzniku této diplomové práce.

Současně bych ráda poděkovala své rodině za podporu během celé doby studia.

Specifika postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje

Anotace

Problematika nezaměstnanosti žen na trhu práce je aktuálním tématem, kterým se zabývá většina vyspělých zemí. Ženy představují na pracovním trhu velmi specifickou skupinu, která je ovlivněna hlavně rolemi, které jsou ženám předurčeny. V České republice tuto problematiku řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí skrze operační program Zaměstnanost 2014-2020, ve kterém se zaměřuje především na podporu zaměstnanosti a na rovné příležitosti žen a mužů. Diplomová práce s názvem „Specifika postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje“ se zabývá aktuální situací žen na trhu práce v Libereckém kraji. Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Praktická část je zaměřena na zhodnocení současného postavení žen na trhu práce v České republice i v Libereckém kraji. Na základě provedené analýzy jsou v závěru práce formulovány návrhy, kterými by bylo možné zvýšit zaměstnanost žen v daných okresech.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, gender, Liberecký kraj, nezaměstnanost, trh práce, zaměstnanost, ženy

The Specifics of the Status of Women on the Labor Market in the Districts of the Liberec Region

Annotation

The issue of women's unemployment in the labour market is a topical issue with which most of the developed countries deal. Women represent a very specific group in the labour market that is influenced mainly by the roles that are predestined for women. In the Czech Republic, this issue is solved by the Ministry of Labour and Social Affairs through the operational program Employment 2014-2020, which focuses primarily on promoting employment and equality of opportunities for women and men. Diploma thesis called "Specifics of the position of women in the labour market in the districts of the Liberec Region" deals with the current situation of women in the labour market in the Liberec Region. The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The practical part is focused on the evaluation of the current position of women in the labour market in the Czech Republic and in the Liberec Region. On the basis of the analysis, there are formulated suggestions that could increase the employment of women in the given districts.

Key Words

Active employment policy, gender, Liberec region, unemployment, labor market, employment, women

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Seznam zkratek | 11 |
| Seznam tabulek..... | 12 |
| Seznam obrázků | 13 |
| Úvod..... | 14 |
| 1. Trh práce..... | 16 |
| 1.1 Charakteristika trhu práce..... | 16 |
| 1.2 Historický vývoj postavení žen na trhu práce | 17 |
| 1.3 Faktory ovlivňující trh práce žen..... | 18 |
| 2. Legislativní úprava postavení žen v ČR..... | 20 |
| 2.1 Česká legislativa | 20 |
| 2.1.1 Listina základních práv a svobod | 20 |
| 2.1.2 Zákoník práce | 21 |
| 2.1.3 Zákon o rovném zacházení | 21 |
| 2.1.4 Zákon o zaměstnanosti | 23 |
| 2.2 Mezinárodní legislativa | 23 |
| 2.2.1 Evropské právo | 23 |
| 2.2.2 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen | 24 |
| 2.2.3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce | 24 |
| 3. Nástroje na podporu zaměstnanosti žen | 25 |
| 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti..... | 25 |
| 3.2 Pasivní politika zaměstnanosti | 29 |
| 3.3 Evropský sociální fond..... | 29 |
| 3.3.1 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020 | 30 |
| 3.4 Vzdělávání žen | 30 |
| 3.4.1 Rekvalifikační kurzy a semináře | 31 |
| 3.4.2 Mateřská centra..... | 31 |
| 3.4.3 Podpora zaměstnavatele..... | 32 |
| 4. Slad'ování pracovního a rodinného života | 34 |
| 4.1 Flexibilní formy zaměstnání..... | 34 |
| 4.1.1 Práce na zkrácený úvazek..... | 34 |
| 4.1.2 Práce z domova částečně nebo úplně..... | 35 |
| 4.1.3 Pružná pracovní doba | 36 |
| 4.1.4 Sdílené pracovní místo | 36 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.1.5 | Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr..... | 37 |
| 4.2 | Péče o dítě..... | 37 |
| 4.2.1 | Mikrojesle..... | 38 |
| 4.2.2 | Jesle..... | 38 |
| 4.2.3 | Dětské skupiny..... | 38 |
| 4.2.4 | Firemní mateřské školky..... | 39 |
| 4.2.5 | Veřejné mateřské školky..... | 39 |
| 4.2.6 | Koncepce rodinné politiky..... | 40 |
| 5. | Současné postavení žen na trhu práce..... | 41 |
| 5.1 | Srovnání zaměstnanosti žen a mužů..... | 41 |
| 5.2 | Srovnání zaměstnanosti podle věku..... | 42 |
| 5.3 | Zaměstnanost žen podle vzdělání..... | 43 |
| 5.4 | Zaměstnanost žen v závislosti na počtu dětí..... | 45 |
| 5.5 | Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů..... | 46 |
| 5.6 | Gender Pay Gap..... | 48 |
| 5.7 | SWOT analýza žen na trhu práce..... | 50 |
| 6. | Liberecký kraj..... | 54 |
| 6.1 | Základní charakteristika Libereckého kraje..... | 54 |
| 6.2 | Demografická struktura..... | 55 |
| 6.3 | Vzdělanostní struktura..... | 56 |
| 6.4 | Sociální struktura..... | 57 |
| 6.5 | Zaměstnanost Libereckého kraje..... | 57 |
| 6.6 | Nezaměstnanost Libereckého kraje..... | 59 |
| 6.7 | Aktivní politika zaměstnanosti Libereckého kraje..... | 61 |
| 6.7.1 | Rekvalifikace..... | 61 |
| 6.7.2 | Veřejně prospěšné práce..... | 62 |
| 6.7.3 | Společensky účelná pracovní místa..... | 62 |
| 7. | Analýza postavení žen v okresech Libereckého kraje..... | 64 |
| 7.1 | Charakteristika okresů..... | 64 |
| 7.1.1 | Okres Česká Lípa..... | 64 |
| 7.1.2 | Okres Jablonec nad Nisou..... | 65 |
| 7.1.3 | Okres Liberec..... | 65 |
| 7.1.4 | Okres Semily..... | 66 |
| 7.2 | Demografická struktura..... | 66 |
| 7.3 | Analýza významných zaměstnavatelů..... | 67 |
| 7.4 | Zaměstnanost žen..... | 68 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7.5 | Nezaměstnanost žen jednotlivých okresů | 69 |
| 8. | Návrhy na zvýšení zaměstnanosti žen v Libereckém kraji | 72 |
| | Závěr..... | 75 |
| | Seznam použité literatury..... | 79 |

Seznam zkratek

| | |
|---------|--------------------------------------|
| TUL | Technická univerzita v Liberci |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti |
| ČR | Česká republika |
| ESF | Evropský sociální fond |
| EU | Evropská unie |
| GPG | Gender Pay Gap |
| Listina | Listina základních práv a svobod |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| OSN | Organizace spojených národů |
| SÚPM | Společensky účelné pracovní místo |
| VPP | Veřejně prospěšná práce |
| ZoZ | Zákon o zaměstnanosti |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Srovnání základních typů rekvalifikací..... | 26 |
| Tabulka 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč | 48 |
| Tabulka 3: SWOT analýza žen na trhu práce..... | 51 |
| Tabulka 4: Demografické rozložení žen podle věku v okresech v roce 2018..... | 67 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice | 16 |
| Obrázek 2: Počet osob podpořených aktivní politikou zaměstnanosti | 28 |
| Obrázek 3: Podíl částečných úvazků žen na celkové zaměstnanosti..... | 35 |
| Obrázek 4: Míra zaměstnanosti žen a mužů v roce 2017 | 41 |
| Obrázek 5: Míra zaměstnanosti podle věku v roce 2017 | 43 |
| Obrázek 6: Míra zaměstnanosti žen podle vzdělání v roce 2017 | 44 |
| Obrázek 7: Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí v roce 2017 | 46 |
| Obrázek 8: Míra nezaměstnanosti žen a mužů v roce 2017 | 47 |
| Obrázek 9: Podíl ekonomicky neaktivních žen v důsledku péče o dítě v roce 2017 | 48 |
| Obrázek 10: Gender Pay Gap v mezinárodním srovnání | 50 |
| Obrázek 11: Mapa Libereckého kraje | 54 |
| Obrázek 12: Složení žen podle věku v Libereckém kraji | 56 |
| Obrázek 13: Míra nezaměstnanosti podle krajů v roce 2017 | 58 |
| Obrázek 14: Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích..... | 59 |
| Obrázek 15: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů v roce 2017 | 60 |
| Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti podle okresů..... | 70 |
| Obrázek 17: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce | 71 |

Úvod

K masovému vstupu žen na pracovní trh přispěla myšlenka komunistického ideálu plné zaměstnanosti. Do této doby ženy představovaly spíše určitou rezervu pracovní síly. Pozdějšímu nárůstu zaměstnanosti žen přispěla centrálně plánovaná ekonomika, pro kterou byla charakteristická nedostačující pracovní síla a s tím spojená nízká produktivita. V tomto období se snažil stát usnadnit ženám návrat do zaměstnání vybudováním dostatečného počtu zařízení pečujících o děti. Zaměstnanost žen se postupně zvyšovala a koncem 60. let 20. století se stala součástí životního stylu. V tomto období se začala poprvé silně projevovat genderová diskriminace.

Problematice týkající se rovného postavení mužů a žen je každým rokem ve společnosti věnováno více pozornosti. Tato problematika se týká převážně rozdílnosti na pracovním trhu, a to nejen z pohledu obsazování vedoucích pozic, ale také neúměrného odměňování obou pohlaví. Ženy představují na trhu práce velmi specifickou skupinu, která je ovlivněna zažitými stereotypy, ve kterých jsou ženy brány jako hospodyňky a pečovatelky, zatímco mužům je prisuzována role živitelů. Jelikož je ženám role matky předurčena, setkávají se na trhu práce s určitou formou diskriminace. Pro většinu zaměstnavatelů představují ženy méně perspektivní pracovní sílu než muži, jelikož ženy přerušují pracovní dráhu kvůli mateřství. Přerušování kariéry je spojeno nejen se ztrátou sociálního kontaktu, ale také se ztrátou sebevědomí a obtížným návratem na pracovní trh. K volbě tohoto tématu přispěla nejen aktuálnost daného tématu, ale také skutečnost, že se autorka práce ocitne po ukončení studia v pozici ženy, která bude hledat uplatnění na pracovním trhu.

Cílem diplomové práce je zhodnocení současného postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje a následné navržení možných doporučení, která by mohla zaměstnanost žen zvýšit. Z hlavního cíle byl vyvozen dílčí cíl, kterým je přiblížení postavení žen nejen v okresech Libereckého kraje, ale současné zhodnocení postavení žen na pracovním trhu v celé České republice. Analýza se zabývá specifickými skupinami žen - mladé ženy, ženy po mateřské dovolené či starší ženy 55+, které jsou limitovány rozdílnými podmínkami ovlivňující vstup určité skupiny na pracovní trh.

Na základě těchto cílů byly položeny následné otázky, jejichž zodpovězení by mělo ke splnění stanovených cílů přispět:

- Zhoršuje se pozice žen na trhu práce po narození dítěte?
- Je situace postavení žen v okresech Libereckého kraje ovlivněna zpracovatelským průmyslem, který je pro daný kraj charakteristický?

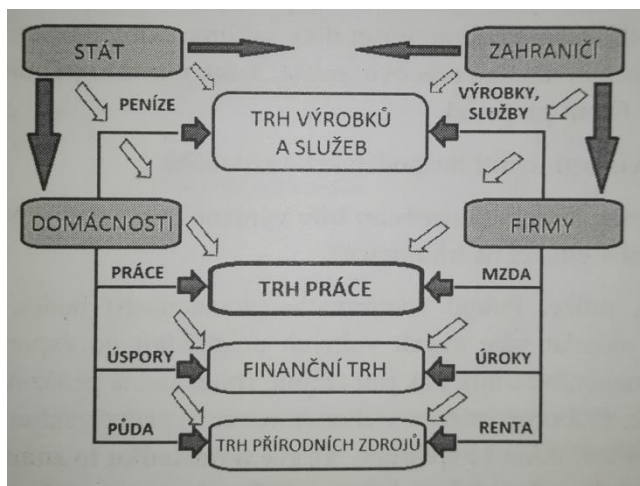
Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické části jsou pomocí metody literární rešerše vymezeny základní pojmy trhu práce, které jsou důležité pro uvedení do dané problematiky. Následující kapitola se zabývá nejen českou legislativou, ale také úpravou mezinárodní, jelikož české právo nesmí být v rozporu s právem Evropské unie. Obsahem další kapitoly jsou vybrané nástroje, kterými lze zaměstnanost žen podporovat. Čtvrtá kapitola se věnuje sladování pracovního a rodinného života. Praktická část pojednává o současné situaci postavení žen na trhu práce v České republice a následně v Libereckém kraji. Obsahem páté kapitoly je statistická analýza dat, která se zabývá zaměstnaností i nezaměstnaností vybraných zemí. Na konci této kapitoly je vypracována SWOT analýza současného postavení žen na trhu práce, která vychází z dostupných dat a poznatků z části teoretické. Data byla čerpána především z Českého statistického úřadu, statistického úřadu Evropské unie a z dat Ministerstva práce a sociálních věcí. Následující kapitola se věnuje charakteristice Libereckého kraje a následné komparaci ukazatelů jednotlivých okresů. V poslední kapitole jsou uvedeny návrhy, které by mohly pomoci zvýšit zaměstnanost žen v celém Libereckém kraji.

1. Trh práce

První kapitola je věnována vymezení základních pojmů a souvislostí, které je potřeba zmínit pro uvedení do dané problematiky. Nejprve bude definován trh práce a jeho charakteristika, poté historický vývoj a vybrané faktory, které ovlivňují a současně formují trh práce. Cílem kapitoly je vytvoření rámcového teoretického přehledu potřebného pro další kapitoly této práce.

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce lze chápat jako pomyslný prostor, na kterém dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Nabídku na trhu práce představují zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání, kteří na daném trhu nabízejí určité dovednosti, kvalifikaci a předpoklady k vykonání určité práce. Na druhé straně se nachází poptávka po práci, kterou představují firmy a podnikatelé, kteří potřebují pracovníky s určitými dovednostmi a kvalifikaci pro své obchodní potřeby (Ehrenberg a Smith, 2009).



Obrázek 1: Hospodářský koloběh v ekonomice
Zdroj: Kaczor, 2013

Fungování a celkové zákonitosti trhu práce lze nejlépe pochopit v souvislostech. Z obrázku č. 1 je zřejmé, že hlavním úkolem trhu práce je zajištění pracovní síly pro produkční záměry firem. Pod produkčním záměrem firmy je možné si představit výrobu konkrétních výrobků nebo poskytování konkrétních služeb na trhu finální produkce. Trh práce je ovlivňován nejen situací na kterémkoliv jiném trhu - trhu výrobků a služeb, trhu peněz nebo trhu přírodních

zdrojů, ale také změnou chování subjektů, které se v daném koloběhu nacházejí - stát, zahraničí, domácnosti a firmy. Firmy vstupují na trh práce s cílem uspokojení poptávky po pracovní síle a s nabídkou určité výše mzdy, kterou jsou ochotni budoucím zaměstnancům poskytnout. Naopak domácnosti vstupují na trh práce s určitými pracovními zkušenostmi, za které požadují úměrnou výši mzdy (Kaczor, 2013).

1.2 Historický vývoj postavení žen na trhu práce

Prvotně byly ženy podpořeny k masovému vstupu na trh díky komunistickému ideálu plné zaměstnanosti, který byl prosazován od roku 1948. Do této doby ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil a následná mobilizace pracovní síly způsobila velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. Přestože budování ekonomiky po 2. světové válce bylo založeno na průmyslové výrobě a těžkém průmyslu, ženy zastávaly nízko kvalifikované pozici také v zemědělství a službách. Jejich velmi nízké mzdy byly převážně způsobeny tím, že v roce 1950 dosahovala většina žen (86 %) pouze základního vzdělání (Křížková et al., 2011).

Povinnost všech pracovat byla uzákoněna již v roce 1962, vyjmuty z kriminalizace neúčasti na placeném zaměstnání byly pouze ženy s malými dětmi. V tomto období se centrálně plánovaná ekonomika vyznačovala nedostatkem pracovních sil a s tím spojenou nízkou produktivitou práce, na což stát reagoval tím, že se snažil budovat a financovat zařízení péče o děti, aby usnadnil matkám návrat do zaměstnání. Většina matek se vrátila do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte (Křížková et al., 2011).

Vysoká míra zaměstnanosti žen byla součástí životního stylu na konci 60. let 20. století, kdy ženy tvořily necelou polovinu všech zaměstnaných. Jelikož význam zemědělství klesal a oproti tomu rostl sektor veřejných služeb, ženy začaly vstupovat zejména do sektoru služeb. Již v tomto období se začala silně projevovat nejen diskriminace v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím, ale také mzdová diskriminace, jelikož ženy byly odměňovány zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Ačkoliv počet zařízení péče o děti rostl, poptávka přesahovala nabídku, a pracující matky nedokázaly zkombinovat práci a péči o domácnost. Z tohoto důvodu byla na začátku 70. let prodloužena mateřská dovolená (od roku 2001 rodičovská dovolená) do dvou let dítěte a současně byl zaveden mateřský

příspěvek (od 90. let rodičovský příspěvek). Do této doby nebylo zapojení mužů do péče o dítě legislativně podpořeno (Maříková, 2010).

V roce 1965 byla uzákoněna přestávka na kojení, která se započítávala do pracovní doby a zákaz propuštění ženy s dítětem, který byl roku 1975 rozšířen až do věku tří let a od roku 2005 platí pro všechny těhotné ženy, ženy na mateřské a muže na rodičovské. Od roku 1966 platí povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pozici po návratu z mateřské nebo rodičovské (pro muže platí až od roku 2001). V souvislosti s tím byly definovány činnosti, které těhotné ženy a matky malých dětí vykonávat nemohou, omezení vysílání těchto žen na služební cesty a zákaz přesčasů (Křížková et al., 2011).

Období normalizace 70. a 80. let vedlo k akceptaci přerušování pracovní dráhy žen, které sebou neneslo důsledky v podobě nejistoty pracovního uplatnění, přestože mzdová i kvalifikační diskriminace stále přetrvávala. Důsledky stále narůstajícího počtu let stráveného s dítětem v domácnosti se projevily až v průběhu 90. let, kdy se staly matky s malými dětmi nejvíc ohroženou skupinou dlouhodobou nezaměstnaností. Rodinná politika v první polovině 90. let přijala tzv. „refamilializační trend“, který se projevil v prodloužení příspěvku do 4 let věku dítěte, ale současně v tom, že stát přestal financovat zařízení péče o děti mladší tří let. Na konci 90. let vláda upravila podmínky pobírání rodičovského příspěvku tak, že jsou ženy nuceny do volby mezi prací nebo péčí o své dítě. Takto nastavený systém působí na ženy jako diskriminační bariéra v pracovním uplatnění. (Křížková et al., 2011).

1.3 Faktory ovlivňující trh práce žen

Přestože jsou ženy na trhu práce považovány za rizikovou skupinu, jejich účast je z makroekonomického hlediska vyžadována a z mikroekonomického přímo žádoucí. Největší problematiku u žen představuje mateřství a s tím spojené přerušování kariéry. Dalším ztížením je sladování pracovního a rodinného života, který je časově i fyzicky náročný. Návrat na pracovní trh po mateřství je většinou velice problémový, jelikož většina zaměstnavatelů si přijetí ženy-matky několikrát rozmyslí nebo raději upřednostní přijetí opačného pohlaví.

Podle Valentové (2009) je možné rozlišovat dva druhy faktorů, které mohou přímo ovlivňovat délku přerušování pracovní kariéry a následné dopady na trh práce žen:

1. makroekonomické – tyto faktory ovlivňují kulturní, sociální a ekonomické ukazatele, které společně analyzují současnou situaci dané země. Mezi tyto faktory patří výše hrubého domácího produktu, míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti (konkrétně poptávka po ženské pracovní síle), flexibilita trhu práce, rovnost ženských a mužských rolí a s tím spojená určitá formulující legislativa, druhy a formy vyplácení sociálních dávek aj.
2. mikroekonomické – tyto faktory se naopak zaměřují na charakteristiku a chování jednotlivých spotřebitelů. Patří sem například demografické ukazatele (věková struktura, sňatkovost, rozvodovost, porodnost, úmrtnost), stupeň dosaženého vzdělání, doba strávená na úřadu práce, doba strávená na mateřské či rodičovské dovolené, typ a forma zaměstnání aj. V neposlední řadě je významným faktorem ovlivňující trh práce samostatná preference zájemců o práci (Řezáčová, 2017).

Pracovní trh dostatečně nevyužívá potenciálu, který mu ženská pracovní síla může poskytnout. Podle výzkumu americké společnosti Pew Research Centre bylo zjištěno, že ženy jsou výrazně silnější v klíčových aspektech, které ovlivňují podnikání a politiku. Mezi tyto důležité aspekty se řadí: lepší dosahování kompromisů a mentoringu, upřímné a etické chování, větší hájení svých přesvědčení a poskytování spravedlivé mzdy. Zaměstnavatelé by měli ve vlastním zájmu podporovat a zaměstnávat více ženské práce (Pew Research Centre, 2019).

2. Legislativní úprava postavení žen v ČR

Tato kapitola byla do diplomové práce zařazena pro lepší pochopení problematiky rovného postavení žen na trhu práce a zákazu diskriminace. Legislativa zabývající se diskriminačním jednáním začala vznikat ve 20. století převážně v zemích Západní Evropy. Kapitola se zabývá nejen českou legislativou, ale také úpravou mezinárodní, jelikož české právo nesmí být v rozporu s právem Evropské unie.

2.1 Česká legislativa

2.1.1 Listina základních práv a svobod

Jedním ze základních dokumentů, který se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen, je Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Listina je součástí ústavního pořádku České republiky a práva v něm obsažená se týkají všech, bez jakékoliv diskriminace. Podle článku 1 (1) jsou *lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*

Přestože Listina nedefinuje diskriminaci přímo, lze chápat z článku 3 (1): *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení,* že Listina diskriminaci nepřipouští.

Práva související se zaměstnáním jsou ukotvena ve čtvrté hlavě, která nese odborný název Hospodářská, sociální a kulturní práva. Článek 26 seznamuje občana se svobodnou volbou povolání i podnikání, nárokem na uspokojivé pracovní podmínky a zároveň odkazuje na právo získání prostředků pro své životní potřeby prací, které je dále definováno v článku 28. Ve článku 29 je uvedeno, že *ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky,* s čímž souvisí i článek 32, který se zabývá ženami v těhotenství, kterým je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.

2.1.2 Zákoník práce

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při výkonu závislé práce, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Závislou prací se rozumí práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a je vykonávána osobně.

Paragraf 1a (1) stanovuje pět základních zásad pracovněprávních vztahů, mezi které patří zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**

Rovným zacházením a zákazem diskriminace se zabývá čtvrtá hlava. V této části je definována povinnost zaměstnavatele zacházet se všemi zaměstnanci stejně, ať už se jedná o pracovní podmínky, odměňování za práci nebo příležitosti kariérního postupu. Paragraf 16 (s. 15) výslovně zakazuje diskriminaci v pracovně právních vztazích: *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“*. Dále se zákoník práce odvolává na antidiskriminační zákon, který upravuje případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

2.1.3 Zákon o rovném zacházení

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací neboli antidiskriminační zákon lze považovat za klíčový dokument rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána, a Listinou

základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Zákon vymezuje diskriminaci v těchto deseti oblastech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Dále jsou v antidiskriminačním zákoně jasně definovány pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, včetně obtěžování se sexuálním podnětem, pronásledování, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a úpravy právních prostředků ochrany před diskriminací. Podle zákona je zakázána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví (diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství), věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry samotné. Naopak paragraf 6 specifikuje druhy nerovného zacházení na pracovišti, které nelze požadovat za druh diskriminace.

2.1.4 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“) je zákonem který upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, jehož cílem je plná zaměstnanost a ochrana proti nezaměstnanosti. Podle paragrafu 2 (st. 7) písmene j) zákon zajišťuje *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob* a podle písmene k) *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.*

Zákon o zaměstnanosti se v paragrafu 4 dále věnuje rovnému zacházení a zákazu diskriminace, kde je jasně uvedeno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace a jsou zde také uvedeny důvody, při kterých právo na zaměstnání nelze občanovi České republiky odepřít.

2.2 Mezinárodní legislativa

2.2.1 Evropské právo

Právo na zaměstnání vychází z části z úpravy Evropské unie, jejíž členem je Česká republika od 1. 5. 2004. Evropským právem se musí řídit nejen členské země Evropské unie (dále jen „EU“), ale také občané těchto zemí. Mezi hlavní cíle EU patří odstranění nerovnosti a podpora rovného zacházení s muži a ženami. Obecně se může toto právo rozdělit na primární a sekundární.

Mezi základní dokumenty primárního práva patří mezinárodní smlouvy, které bývají označovány jako ústava EU: Pařížská smlouva (1951), Římská smlouva (1957), Jednotný evropský akt (1985), Maastrichtská smlouva o Evropské unii (1992) a Amsterodamská smlouva (1997). Naopak mezi prameny práva sekundárního se řadí směrnice, nařízení a rozhodnutí, doporučení a stanoviska. V následujících podkapitolách je uvedeno několik

pramenů primárního a sekundárního, které se zaměřují na rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce.

2.2.2 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Tato úmluva byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) za účelem sjednocení opatření jednotlivých států k odstranění diskriminace žen. Všechny země, které danou úmluvu podepsaly, se zavázaly přijmout veškerá opatření k zajištění rozvoje a povznesení žen ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní. Se vstupem do OSN se Česká republika zavázala zapojit danou Úmluvu do české ústavy a národní legislativy.

2.2.3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Hlavním úkolem Mezinárodní organizace práce je vytvoření standardů práce a sociální ochrany, kterých je dosahováno prostřednictvím jednotlivých úmluv, protokolů a doporučení. Mezi nejdůležitější úmluvy patří úmluva č. 100 – úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, úmluva č. 111 – úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání), úmluva č. 122 – úmluva o politice zaměstnanosti, úmluva č. 183 – úmluva o ochraně mateřství.

3. Nástroje na podporu zaměstnanosti žen

Tato kapitola je zaměřena na politiku zaměstnanosti, která je významným nástrojem na podporu zaměstnanosti žen, kterých se tato diplomová práce týká. Pozornost bude zaměřena na politiku zaměstnanosti aktivní i pasivní, z nichž každá jednotlivá politika bude přehledně popsána. Jako další nástroj je uveden Evropský sociální fond a s tím související Strategie Evropa 2020 a vzdělávání ohrožených žen na trhu práce.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen „APZ“) lze charakterizovat jako nástroj cílený k návratu nezaměstnaných osob na trhu práce, tzv. k jejich finanční soběstačnosti. APZ lze odborně definovat jako souhrn činností vedoucích ke znovuzařazení jedince na trh práce. Zaměstnavatele motivuje tento nástroj především formou příspěvků či daňových úlev k tomu, aby vytvořili pracovní místa nebo zaměstnali osobu, která je na trhu práce znevýhodněna (osoby s nedostačující kvalifikací, osoby vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, zdravotně postižené osoby atp.) V tomto ohledu je role APZ velmi důležitá a nezastupitelná, jelikož právě návrat na trh práce je jediným smysluplným řešením situace nezaměstnanosti.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: **rekvalifikace**, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, **společensky účelná pracovní místa**, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Tučně zvýrazněné nástroje považuje autorka diplomové práce za klíčové pro vylepšení pozice žen na trhu práce, a proto je blíže charakterizuje.

Podle paragrafu 108 (st. 33) zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí *získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu*

a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu musí uchazeč splňovat hned několik podmínek: být v evidenci Úřadu práce; mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje; být zdravotně způsobilý pro absolvování kurzu a výkon nové profese, rekvalifikace musí být potřebná a účelná (MPSV, 2018).

Dle aktuální legislativy existují od 1. 1. 2012 celkem tři druhy rekvalifikace, z nichž ani jedna není právně ošetřena. Posouzení konkrétní situace tedy přebírá komise složená z odborných pracovníků na úřadu práce. Srovnání základních parametrů rekvalifikací znázorňuje následující tabulka.

Tabulka 1: Srovnání základních typů rekvalifikací

| Rekvalifikace | klasická | zvolená | zaměstnanecká |
|-----------------------------|---|---|--|
| Pro koho je určena? | uchazeč nebo zájemce | uchazeč nebo zájemce | zaměstnanec |
| Kdo ji zařizuje? | úřad práce | uchazeč (zájemce) | zaměstnavatel |
| Existuje limit ceny? | ne | ano (50 tis./3 roky) | ne |
| Je nárok na podporu? | ano, 60 % čisté mzdy | ne, je hrazen jen kurz | ne |
| Poznámka: | mohou být hrazeny i další výdaje (cestovné, atd.) | provádí akreditovaná instituce, ÚP nemusí povolit | není na ni právní nárok (v praxi se nevyskytuje) |

Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczor, 2013

Klasická rekvalifikace je určena nejen pro uchazeče, ale také pro zájemce o zaměstnání. Jelikož ji zařizuje úřad práce, účastník rekvalifikačního kurzu má nárok na podporu po celou dobu trvání rekvalifikace. Výše podpory účastníka činí 60 % průměrné čisté mzdy v posledním zaměstnání. Zvolená rekvalifikace vstoupila v účinnost od 1. 1. 2012 a nahradila tak původní systém rekvalifikací, který spočíval ve vypisování výběrových

řízení. U tohoto druhu zaměstnání nemá uchazeč nebo zájemce o zaměstnání nárok na podporu, ani na náklady související s průběhem kurzu. Uchazeč (zájemce) si rekvalifikaci zajišťuje sám u akreditovaného vzdělávacího zařízení. U tohoto druhu rekvalifikace existuje limit ceny kurzu, který je uveden v zákoně o zaměstnanosti v paragrafu 109a (9) a zní: *Celková finanční částka, kterou může Úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období 3 po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.* Tato forma rekvalifikace není spojena s nárokem na podporu. Dalším typem rekvalifikace, která není spojena s finanční podporou, je rekvalifikace zaměstnanecká, která je s podporou státu prováděna přímo u zaměstnavatele. Prioritně by rekvalifikaci svých zaměstnanců měla řešit firma (Kaczor, 2015).

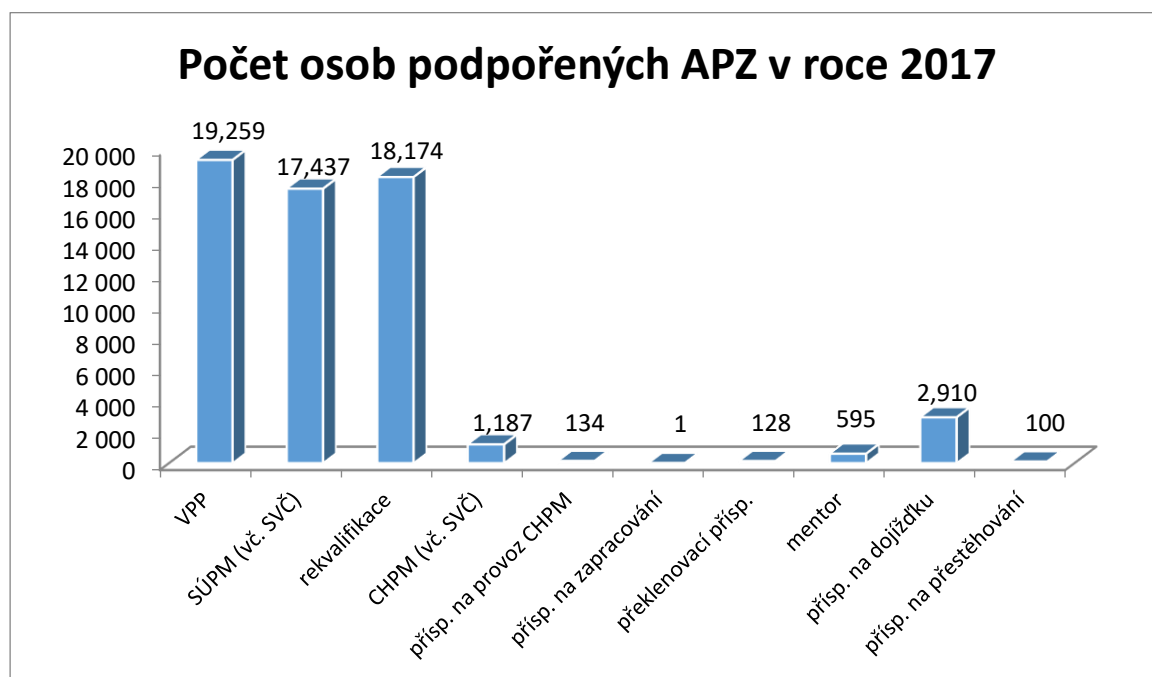
Nejvyužívanějším nástrojem APZ jsou společensky účelná pracovní místa, která definuje paragraf 113 (st. 35) ZoZ takto: *„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“*

Z výše uvedené definice lze říci, že společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) jsou určena pro uchazeče, kteří se vyskytují v některé ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Zajímavostí toho nástroje je také to, že úřad práce má možnost podpořit i uchazeče, kteří chtějí začít podnikat. Příspěvek na SÚPM, který poskytuje úřad práce, je evidován ve dvou formách:

- a) příspěvek na zřízení SÚPM – jednorázový příspěvek, jehož hlavním smyslem je krytí počátečních nákladů spojených s přijetím uchazeče na dané místo (např. úprava pracoviště pro zdravotně postižené, speciální pomůcky, ale i nákup notebooku, mobilního telefonu apod.)
- b) příspěvek na vyhrazení SÚPM – opakovaný příspěvek, jehož prostřednictvím je zaměstnavatel dotován ve výši mzdových nákladů uchazeče, který na daném místě pracuje.

Výši příspěvků upravuje § 113, odst. 3, 4 a 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM je korigována mírou nezaměstnanosti v daném regionu v relaci k průměrné míře nezaměstnanosti v ČR. V regionech s nadprůměrnou nebo průměrnou mírou nezaměstnanosti může výše příspěvku činit až šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, v regionech s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti až čtyřnásobek této částky. Příspěvek na vyhrazení SÚPM je možné zaměstnavateli hradit po dobu 12 měsíců až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvodů a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).

V roce 2017 vznikla řada nových SÚPM, a to zejména pro uchazeče, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců a pro uchazeče do 30 let věku. Vysoký podíl osob zařazených na SÚPM vykázaly okresy Olomouc (48,3 %), Most (47,9 %) a Děčín (46,8 %). Celorepublikový průměr činil 29,1 %. Nejvíce využívaným nástrojem APZ v roce 2017 byla veřejně prospěšná práce s počtem 19 259 umístěných uchazečů. Druhým nejvyužívanějším nástrojem byla rekvalifikace, kterou využilo 18 174 uchazečů. Na třetím místě byla společensky účelná místa, na která bylo zařazeno celkem 17 437 uchazečů, přestože v daném roce bylo vytvořeno pouze 16 338 míst (MPSV, 2018).



Obrázek 2: Počet osob podpořených aktivní politikou zaměstnanosti
Zdroj: vlastní úprava dle dat MPSV (MPSV, 2018)

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti si lze představit především vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které je založeno na příspěvcích od zaměstnanců, zaměstnavatelů a současně od státu. Zákon o zaměstnání, s termínem pasivní politika nepracuje, nicméně z právního hlediska lze tento termín vyhledat například ve vyhlášce ministerstva financí (například Vyhláška č. 267/2001 Sb., kterou je možné stanovit rozsah a strukturu podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu a termíny pro jejich předání).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má osoba, která splňuje následující podmínky:

- bydliště na území České republiky
- o podporu požádá do tří pracovních dnů po ukončení zaměstnání, nebo náhradní doby zaměstnání
- nepobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění
- v posledních 2 letech nebo alespoň 12 měsíců platila sociální pojištění.

Přestože je z pohledu státu i nezaměstnaných pasivní politika nezbytná, podstatu nezaměstnanosti neřeší. Pobírání podpory sice umožňuje uchazeči na úřadu práce více času na výběr budoucího povolání, na stranu druhou některé vyloženě demotivuje k většímu úsilí v hledání nového pracovního místa, čímž se zvyšuje počet nezaměstnaných. Odezvou na tuto situaci jsou převážně škrty v sociálních dávkách a následné zvýšení tlaku na tuto neaktivní část trhu.

3.3 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je považován za hlavní finanční nástroj Evropské unie pro podporu zaměstnanosti v členských státech a také pro prosazování hospodářské a sociální soudržnosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Mezi další cíle patří například rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce a další.

Mezi operační programy ESF programového období 2014 – 2020 patří Operační program Zaměstnanost (řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí), Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy) a také Operační program Praha – pól růstu ČR (řízený Magistrátem hlavního města Praha).

3.3.1 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020

Operační program Zaměstnanost se věnuje především podpoře zaměstnanosti, rovným příležitostem žen a mužů, adaptibilitě zaměstnanců a zaměstnavatelů, vzdělávání zaměstnanců, sociálnímu začleňování a boji s chudobou, modernizaci veřejné správy a veřejných služeb a v neposlední řadě podpoře mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (ESF, 2019).

3.4 Vzdělávání žen

Za neméně důležitý nástroj na podporu zaměstnanosti žen shledává autorka diplomové práce vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené. Většinou jsou to ženy, které zůstávají s dítětem doma a tím pádem upřednostňují rodinu před kariérou. Následný návrat do zaměstnání je tak pro tuto ohroženou skupinu velice ztížený. Tím, že si žena během mateřské nebo rodičovské dovolené bude zvyšovat vzdělání, komunikační dovednosti, informační schopnosti nebo kritické myšlení, získá při návratu do zaměstnání lepší výchozí pozici a zvýší svou konkurenceschopnost na trhu práce.

Nejnovější zakázkou týkající se vzdělávání v rámci Operačního programu Zaměstnanost byla zakázka Vzdělávání žen ohrožených na trhu práce. Cílem splnění této veřejné zakázky bylo poskytnutí vzdělání 130 ženám ohroženým na trhu práce v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Upřednostněny byly právě ženy, které v řádu několika měsíců ukončí rodičovskou dovolenou, nebo ji již ukončily. Školící kurz proběhl ve 4 časových intervalech – březen 2018, květen 2018, srpen 2018 a říjen 2018 v obou krajích souběžně. V Libereckém kraji žádný projekt přímo zaměřený na ženy vytvořen doposud nebyl (ESFCR, 2018).

V dnešní době je nepřehledné množství příležitostí, jak se sebevzdělávat a rozvíjet své schopnosti během mateřské a rodičovské dovolené. Ženy mohou využívat nejen

samostudium k získání a oživení předešlých schopností a dovedností, ale současně je možné absolvování kurzů, seminářů, rekvalifikací, mateřských center či kombinovaného studia na vysoké škole. V této kapitole jsou krátce charakterizovány některé z výše zmíněných možností vzdělávání.

3.4.1 Rekvalifikační kurzy a semináře

Pojem rekvalifikace je blíže charakterizován již v kapitole 3.1 Aktivní politika zaměstnanosti, proto v této části není blíže popisován a je zde soustředěno spíše na konkrétní kurzy a projekty. Většina kurzů a projektů je financována za podpory Evropské unie z prostředků Evropského sociálního fondu a Operačního programu Zaměstnanost. Projekt Cesta zpátky pomáhá rodičům malých dětí k lehčímu návratu do pracovního procesu pomocí bezplatně nabízeným vzděláním a rekvalifikačními kurzy. Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity nabízí online kurzy s finanční spoluúčastí. Jednotlivé kurzy se týkají účetnictví, daní, podnikání, komunikace, obchodní angličtiny, informatiky a využití programu informačních technologií. U každého jednotlivého kurzu trvá výuka v rozsahu jednoho vysokoškolského semestru. Dalším kurzem, který se orientuje především na rekvalifikaci počítačových dovedností, je kurz s názvem Úspěšně do práce. Přestože je kurz vytvářen převážně pro ženy, které se vracejí z mateřské nebo rodičovské dovolené, je nabízen i ženám, které jsou evidovány na úřadu práce.

Fond dalšího vzdělávání spustil v roce 2015 projekt DigiStrategie 2020. Cílem projektu je zvýšení digitální gramotnosti v online podobě na jednom místě prostřednictvím DigiPortálu. Projekt je určen nejen ženám na mateřské a rodičovské dovolené, ale všem jednotlivcům zajímajícím se o další vzdělávání v oblasti digitálních technologií. Pořádané workshopy budou probíhat ve všech krajích České republiky a nebudou zpoplatněny (ESF, 2019).

3.4.2 Mateřská centra

Mateřská centra jsou provozována neziskovými organizacemi a nabízejí bezpečné zázemí dětem, matkám, rodičům i prarodičům, kteří toto centrum mohou využívat pro sdílení, vzájemnou podporu a spolupráci. Nejvíce je pozornost věnována matkám, jelikož mateřské centrum se řídí pravidlem – spokojená matka rovná se spokojená rodina. Některá centra se

specializují pouze na setkávání rodičů s dětmi, které se naučí navazovat sociální kontakty a usnadní jim tak přechod do mateřské školy. Ostatní centra nabízejí nejrůznější vzdělávací kurzy a aktivity pro dospělé, mezitím co se o děti stará kvalifikovaný personál. Přestože po absolvování kurzu v mateřském centru nezíská účastník žádný certifikát, značí to alespoň ochotu učit se a rozvíjet své dovednosti.

V České republice působí „Sít' pro rodinu“, která vznikla v roce 2002 na základě dlouholeté neformální spolupráce mateřských center. V současnosti tato síť sdružuje 259 mateřských center. Díky operačnímu programu Zaměstnanost vznikl na období 2019/2021 projekt RESTART 4.0, jehož cílem bude pevné ukotvení osob pečujících o malé děti a osoby nad 50 let v pracovním procesu i sociálním systému. Během 33 měsíců dojde k realizaci celkem 5 klíčových aktivit zaměřených na podporu 230 osob z cílových skupin. Celkem 100 osob projde kvalifikačními kurzy a 35 osob bude na dobu 6 měsíců zaměstnáno u konkrétního zaměstnavatele na zkoušku (Sít'prorodinu.cz, 2019).

3.4.3 Podpora zaměstnavatele

Podporou od zaměstnavatele se může rozumět například tzv. kariérní pool, který představuje systém vzdělávání, jež pomáhá s orientací ve firemním prostředí a systému. Převážně se jedná o speciální adaptační procesy pro ženy po mateřské dovolené. Kariérní pooly jsou určeny pro rozvoj dovedností potřebných pro získání vedoucí pozice nebo k vytipování talentů na manažerskou pozici.

Rostoucího potenciálu žen si začaly všimnout i firmy v České republice, a proto se snaží věnovat jejich podpoře profesního růstu. Jednou z firem je Československá obchodní banka, která nabízí ženám vracejícím se po rodičovské dovolené nástup na zkrácený úvazek na dobu jednoho až dvou let. Po uplynutí této doby je jejich návrat na plný úvazek jednodušší a úspěšnější. Česká pošta se v roce 2014 rozhodla vypracovat průvodce pro odcházející i navracející se rodiče. Tento manuál je brán jako motivační nástroj dřívějšího návratu zpět do zaměstnání. Společnost Vodafone Česká republika nabízí možnost návratu na tříčtvrteční úvazek po dobu 6 měsíců, za mzdu odpovídající plnému úvazku. Dalším motivačním benefitem je také dorovnání rozdílu mezi mzdou a finanční podporou od státu za prvních 16 týdnů mateřské (Kubálková Petra, 2016). Tyto, ale i další formy nabízejí svým

zaměstnancům také možnosti ohledně sladění pracovního a rodinného života, které jsou blíže popsány v nadcházející kapitole.

4. Sladování pracovního a rodinného života

Sladování pracovního a rodinného života je jednou z hlavních priorit vlády v oblasti rovnosti mužů a žen podpořené Strategií pro rovnost žen a mužů v České republice na období 2014 – 2020. Ve veřejném i soukromém sektoru jsou uplatňovány nástroje, opatření a programy sladování, které napomáhají zkombinování těchto dvou složek lidských životů. Sladovací opatření se současně soustředí na zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, a s tím související právo na rovné zacházení. V této kapitole jsou blíže charakterizovány dva základní typy opatření: flexibilní formy zaměstnání a péče o dítě.

4.1 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní formy zaměstnání hrají při sladování pracovního a rodinného života významnou roli. Jedná se převážně o přizpůsobení pracovní doby pro zaměstnance i zaměstnavatele současně. Využití flexibilních forem závisí na druhu vykonané práce. Za flexibilní formu práce lze považovat: kratší a zkrácená pracovní doba, práce z domova částečně nebo úplně, práce na dálku, pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa více zaměstnanci, dohody o práci konané mimo pracovní poměr, víkendovou práci, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne a další. Některé z těchto forem jsou charakterizovány níže.

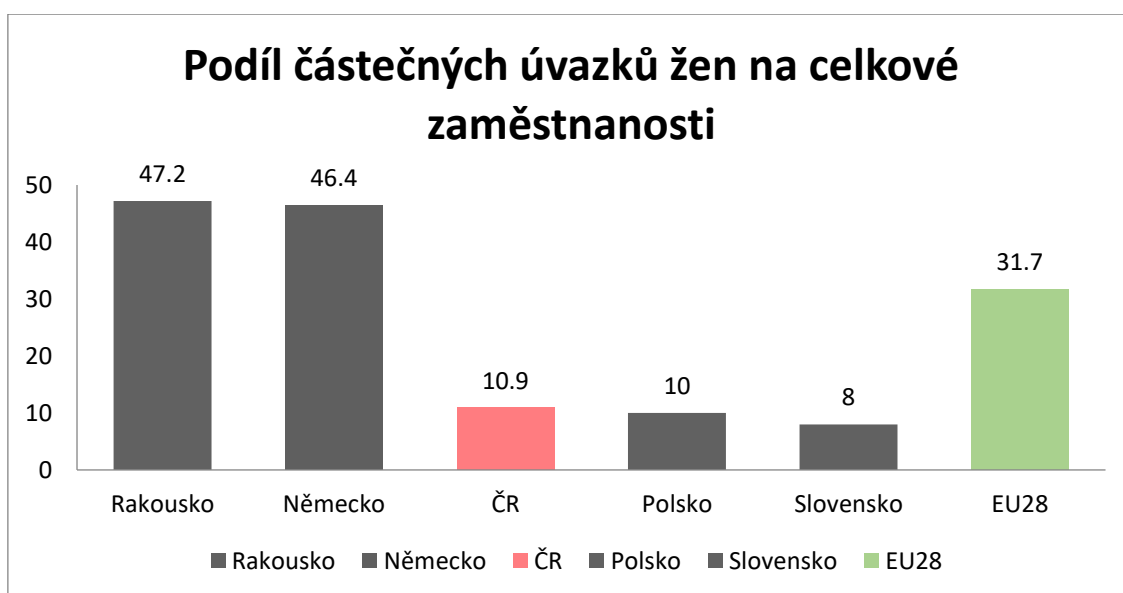
4.1.1 Práce na zkrácený úvazek

Nejrozšířenější flexibilní formou zaměstnání pro sladění pracovního a rodinného života je práce na zkrácený úvazek. Pokud zaměstnankyně požádá o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, což vyplývá přímo ze Zákoníku práce. Pod prací na zkrácený úvazek si lze představit pracovní dobu, která trvá méně než stanovených 40 hodin týdně. Dle zákoníku práce má nárok podat žádost o zkrácený úvazek těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let (MPSV, 2018).

Práce na zkrácený úvazek vzniká podepsáním dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve které bude zvolena pracovní doba a výše úvazku. Zkrácený pracovní úvazek zahrnuje veškeré výhody vyplývající ze základní pracovní dohody jako je plat/mzda,

dovolená či vzdělávání a kariérní růst. Všechny náležitosti musí být oběma stranami odsouhlaseny a písemně potvrzeny.

Obrázek č. 3 znázorňuje podíl částečných úvazků žen na celkové zaměstnanosti v České republice, Německu, Rakousku, Polsku a Slovensku v roce 2017. Z grafu je patrné, že nejlépe je na tom Rakousko (47,2 %) a Německo (46,4 %), kde téměř polovina žen pracuje na zkrácený úvazek. Naopak nejhůře je na tom Slovensko, které má pouze 8mi procentní podíl žen, které pracují na zkrácený úvazek. Česká republika (10,9 %) a Polsko (10 %) využívá tento druh pracovních úvazků v omezené míře. V grafu je dále znázorněn průměr členských zemí EU28, který v roce 2017 dosahoval 31,7 %.



Obrázek 3: Podíl částečných úvazků žen na celkové zaměstnanosti
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu (Eurostat, 2019)

4.1.2 Práce z domova částečně nebo úplně

Další alternativou, která umožňuje zaměstnancům sladit profesní a rodinný život je práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele. Mezi nejčastější formy patří homeoffice a homeworking. Homeoffice se nazývá situace, kdy se zaměstnanec z určitého důvodu (např. dopravní kalamita, nemoc dítěte nebo sebe samého aj.) nemůže dostavit na své pracoviště, a je mu tedy ze strany zaměstnavatele dovoleno pracovat z domova. Tento benefit je přípustný jen na omezený počet dní v roce a rozhodnutí závisí pouze na zaměstnavateli, jelikož tato flexibilní forma není právně ošetřena. Naproti tomu homeworking je forma stálé práce z domova.

Práci z domova částečně nebo úplně využívají převážně ženy s dětmi, jelikož hlavní výhodou je časová úspora a flexibilita. Ženy dále ocení úsporu času ohledně každodenního líčení a vybírání vhodného oblečení. Další výhodou pro zaměstnance je úspora financí, pohodlí i zvládání domácích prací během pracovní doby. Zaměstnavatel může naopak ocenit úsporu financí na provoz kanceláře, spokojenější zaměstnance a s tím spojené zvýšení produktivity práce. Za nevýhody lze považovat ztrátu sociálního kontaktu s kolegy, zajištění ideálních podmínek na práci a v neposlední řadě pevnou ruku nad sebou samým. Nejvíce se tato forma využívá v profesích jako IT specialisté, účetní, obchodní zástupci, programátoři, grafici a další posty, ve kterých se využívá tvůrčí činnost (Ondráčková a Rybová, 2016).

4.1.3 Pružná pracovní doba

Pokud zaměstnavatel nechce z nějakého důvodu svým zaměstnancům povolit práci z domu, je možné přejít alespoň na pružnou pracovní dobu. V tomto směru si může zaměstnanec sám zvolit začátek, případně i konec pracovní doby. Mezi tyto dva volitelné úseky je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Každý si zvolí sám, jestli se mu hodí do práce přicházet dříve či později. Jedinou podmínkou, stejně jako u klasického pracovního poměru, je nepřekročení 12 hodin celé směny. Mezi základní formy, které pružná pracovní doba nabízí, jsou pružný pracovní den, pružný pracovní týden a současně pružné čtyřtýdenní období. Pružnou pracovní dobu ocení převážně zaměstnanci, kteří mají děti a tím pádem se musí přizpůsobovat otevírací době předškolních a školních zařízení (Rydvalová a Junová, 2011).

4.1.4 Sdílené pracovní místo

Sdílení pracovního místa je moderní formou flexibilní práce 21. století, jelikož se ženy začínají více věnovat kariéře a z tohoto důvodu hledají alternativní uspořádání práce. Sdílené pracovní místo si lze představit jako jedno pracovní místo, o které se navzájem dělí dva a více zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek. Zaměstnanci si mezi sebou domluví pravidelné střídání během pracovního týdne tak, aby pokryli nejen pracovní dobu, ale zároveň splnili daný pracovní úkol, jež získali od zaměstnavatele. Finanční odměna je mezi zaměstnanci rozdělena podle odpracovaných hodin. Současně zaměstnancům náleží ostatní firemní benefity jako je dovolená, vzdělávání aj. Tento druh alternativní formy zaměstnání

není v České republice jakkoliv právně ošetřen, záleží tedy čistě na vnitřních předpisech společnosti (Pichrt a Morávek, 2015).

Mezi výhody této formy zaměstnání patří vyšší produktivita zaměstnanců, rozdílný přístup a pohled, zastupitelnost v době neschopnosti a snížení nákladů na vybavení pro zaměstnavatele. Naopak za nevýhodu lze považovat zvýšenou organizační a administrativní náročnost týkající se kontroly docházky a s tím související zpracování jednotlivých mezd.

4.1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Další doplňkovou formou pracovněprávních vztahů jsou dohody konané mimo pracovní poměr. Tyto dohody mají zvláštní právní úpravu a měly by být uzavírány spíše výjimečně. Mezi tyto dohody se řadí dohoda o provedení práce a dohoda o provedení činnosti. Dohoda o provedení práce musí mít písemnou formu a je ohraničena 300 hodinami práce v kalendářním roce. Dohoda o provedení práce vzniká také písemnou formou a výkon práce nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Co se týče využívání těchto dohod v průběhu mateřské či rodičovské dovolené, jsou zde určitá omezení. Jestliže žena čerpá dávku peněžité pomoci u svého zaměstnavatele, nesmí stejný druh práce vykonávat na jednu z těchto forem dohod, jelikož by tak nárok na dávku ztratila. Stejný druh práce by mohla provádět pouze u jiného zaměstnavatele, avšak s písemným souhlasem zaměstnavatele současného. U pobírání rodičovského příspěvku se naopak sleduje, zda dítě nenavštěvuje jesle nebo mateřskou školu na delší časový úsek než je 46 hodin měsíčně. Pokud by byl tento rozsah překročen, nárok na tento příspěvek by byl ztracen (Pichrt a Morávek, 2015).

4.2 Péče o dítě

Významným opatřením pro udržení kontaktu se zaměstnáním, v době mateřské či rodičovské dovolené nebo návratu rodiče na pracovní trh, jsou kvalitní a hlavně cenově a místně dostupné služby zabývající se péčí o děti. Dostačující nabídka zařízení pečujících o malé děti je zásadní pro návrat rodičů, převážně žen, z mateřské dovolené.

4.2.1 Mikrojesle

Nejnovější veřejnou službou péče o děti jsou mikrojesle, které vznikly v rámci projektu „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“ podporovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí. Mikrojesle jsou určeny pro děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Je zde zaručena kvalitní a individuální výchovná péče zaměřená na rozvoj schopností a návyků. V rámci Operačního programu Zaměstnanost bylo z Evropského sociálního fondu připraveno na zřízení a provoz mikrojeslí celkem 140 miliónů korun. V současnosti bylo uvolněno necelých 131 miliónu korun na podporu 71 projektů, z nichž vzniklo 72 mikrojeslí. Nejúspěšnější byli žadatelé Zlínského kraje, kde se otevřelo hned 15 mikrojeslí. V Praze je v provozu 8 mikrojeslí a v ostatních krajích ČR 64 zařízení. Dne 7. ledna 2019 vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR výzvu č. 69 a č. 70 na podporu provozu stávajících a na vznik několika nových mikrojeslí mimo Prahu v celkové alokaci 224 milionů Kč (MPSV, 2019).

4.2.2 Jesle

Dalším zařízením pečujícím o děti od šesti měsíců do tří let jsou dětské jesle, které byly nejvíce využívány za komunistického režimu, kdyby byly rodiny závislé na příjmu otce i matky. Jesle mohou být státní nebo soukromé, bez ohledu na status podléhají všechny kontrole Úřadu na ochranu matky a dítěte, který dohlíží nad kvalitou péče, prostor a personálu. Podle Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí bylo ke konci roku 2013 v ČR pouze 972 míst ve 31 zařízeních. Do této doby byly jesle evidovány jako zdravotnická zařízení, od dubna 2013 mohou být provozována podle živnostenského zákona jako vázaná živnost (VÚPSV, 2018).

4.2.3 Dětské skupiny

Z důvodu snazšího návratu rodiče na pracovní trh vstoupil v roce 2014 v účinnost zákon o dětské skupině. Dětské skupiny se věnují pravidelné péči o děti od jednoho roku věku. Skupinu lze navštěvovat nejméně šest hodin denně a je cílena na výchovu, rozvoj schopností a osvojení kulturních a hygienických návyků. V jedné skupině může být maximálně 24 dětí,

s tím, že na jednu pečující osobu připadá celkem šest dětí. Ke konci února roku 2019 je v ČR evidováno 926 dětských skupin. Vývoj dalšího počtu dětských skupin bude záviset na podobě národního financování dětských skupin a rovněž finální podobě zajištění péče o děti dvouleté v mateřských školách po roce 2020.

Největší výhodou dětských skupin je flexibilní otevírací doba, která je poskytovatelem přizpůsobena požadavkům rodičů. Poskytovatelem služby může být zaměstnavatel, územní samosprávný celek, obecně prospěšná společnost, ústav, nadace, nadační fond, vysoká škola, spolek či právnická osoba registrovaná nebo evidovaná podle zákona o církvích a náboženských společnostech. Pečující osoby v dětské skupině musí být odborně způsobilé (DSMPSV, 2019).

4.2.4 Firemní mateřské školky

Za jeden z velkých prorodinných benefitů umožňujících sladění profesního a rodinného života lze považovat firemní školky. Zřízení firemní školky nepřináší výhodu pouze zaměstnancům, ale v konečném součtu i zaměstnavateli. Zaměstnavatel může vytvořit pro své zaměstnance přesně takové podmínky, které umožní dřívější nástup do zaměstnání. V současnosti provozuje firemní školku pouze malé procento českých firem, jelikož celý proces je velmi složitý a zdlouhavý, a to nejen časově, ale i finančně. Ministerstvo školství nabízí měsíční čerpání dotací na provoz tohoto školského zařízení. Současné jsou náklady spojené se zřízením daňově uznatelné pro zaměstnavatele i rodiče zároveň. Ministerstvo školství vytvořilo pro tzv. „firemní mateřské školy“ stejné podmínky, jako je tomu u mateřských škol ostatních zřizovatelů zapsaných ve školském rejstříku (MŠMT, 2019).

4.2.5 Veřejné mateřské školky

Oproti firemním školkám, které jsou zřizovány pouze zaměstnavateli, je zřízení veřejné mateřské školky umožněno státu, obci, kraji či svazku obcí. Hlavním cílem všech veřejných školek je podpora rozvoje osobnosti dítěte předškolního věku, podílení se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Financování mateřských škol ze státního rozpočtu upravuje zákon č. 561/2004 Sb., Školský zákon, § 160. Mzdové náklady,

náklady spojené s výukou zdravotně postižených, pomůcky a další hradí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Ředitel školy nebo školského zařízení stanoví výši měsíční úplaty, která nesmí přesáhnout 50 % skutečných průměrných měsíčních neinvestičních nákladů vynaložených na jedno dítě a musí být pro každé dítě stejná. Školné se pohybuje zhruba kolem 400 Kč - 1000 Kč/měsíc, s tím že poslední ročník se dítěti poskytuje bezúplatně (Nejškolky.cz, 2019).

4.2.6 Koncepce rodinné politiky

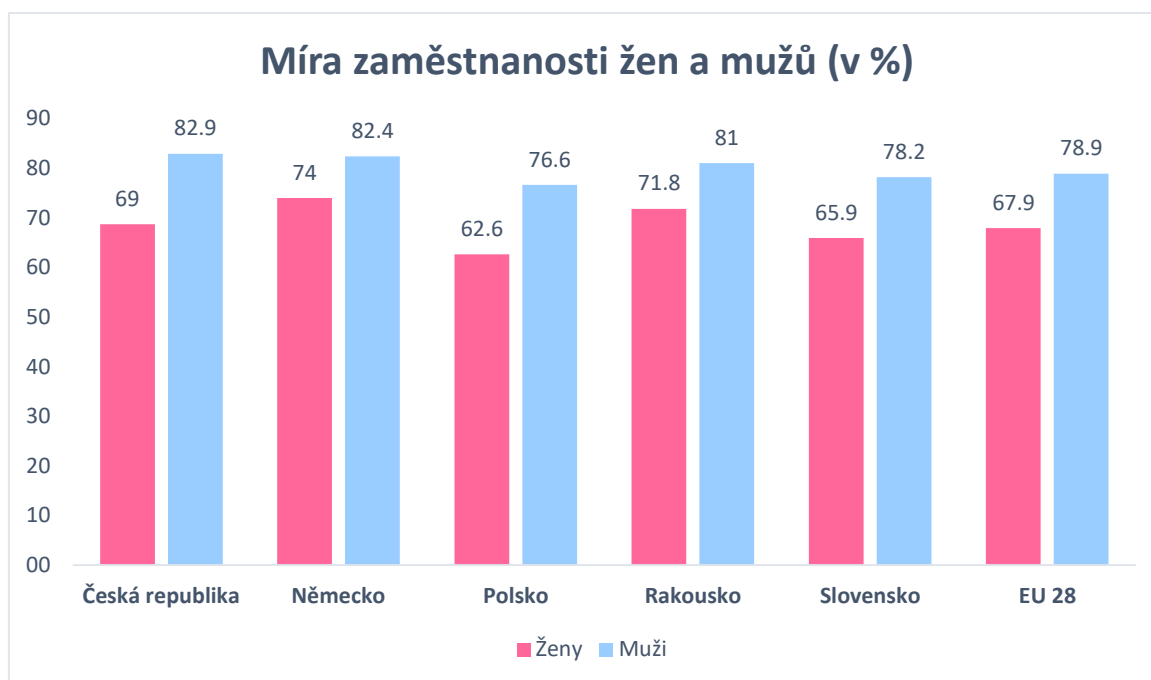
Koncepci rodinné politiky zpracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) ve spolupráci s Odbornou komisí pro rodinnou politiku, která byla ustanovena v souladu s Programovým prohlášením vlády za účelem zajištění dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v České republice. V současnosti se jedná již o třetí strategii v oblasti podpory rodin se střednědobým výhledem. Koncepce obsahuje řadu konkrétních opatření z oblasti sladování rodinného a pracovního života. Pod záštitou MPSV vznikla Pracovní skupina pro rodinu, která se na základě koncepce rodinné politiky zabývá těmito opatřeními: garance míst v mateřských školách pro děti od dvou let, zajištění financování a fungování mikrojeslí a dětských skupin ze státního rozpočtu po roce 2020, reforma systému finanční podpory rodin, postavení samoživitelských rodin a problematika vymáhání výživného, podpora flexibilních úvazků z aktivní politiky zaměstnanosti, zavedení institutu sdíleného pracovního místa, redukce platových rozdílů žen a mužů, výstavba startovacích nájemních bytů pro rodiny s dětmi, novomanželské půjčky, legislativní ukotvení služeb primární prevence za účelem stability rodin vč. systémového financování, zapojení mužů do péče, zajištění plošného fungování družin, obědy do základních, středních a mateřských škol plošně bezplatně, základní pomůcky pro děti do škol bezplatně, prevence neplodnosti, finanční dostupnost asistované reprodukce. Začátkem roku 2017 začalo MPSV realizovat systémový projekt Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů, jehož cílem má být zlepšení koordinace celostátních a regionálních politik v oblasti podpory rodin (Národní program reform, 2018).

5. Současné postavení žen na trhu práce

Obsahem této kapitoly bude zhodnocení současného postavení žen na trhu práce na základě porovnání statistických dat. Nejprve se kapitola věnuje porovnání zaměstnanosti podle pohlaví, věku žen, vzdělání žen, v závislosti na počtu dětí. Poté je zaměřena na nezaměstnanost podle pohlaví a ukazatel gender pay gap. V závěru kapitoly jsou identifikovány silné stránky, slabé stránky, příležitosti a hrozby, které mohou podle autorky postavení žen na pracovním trhu ovlivňovat.

5.1 Srovnání zaměstnanosti žen a mužů

Níže uvedený graf ilustruje míru zaměstnanosti žen a mužů ve věku 15-64 let v České republice v porovnání se Slovenskem, Rakouskem, Polskem, Německem a průměrem zemí EU28. V roce 2017 v České republice činila míra zaměstnanosti žen 68,7 % a míra zaměstnanosti mužů 82,9 %. Genderový rozdíl mezi oběma pohlavími činil 14,2 %, který současně patří k nejvyšším mezi vybranými zeměmi. Nejmenší diferenciaci lze spatřit u Německa, kde genderový rozdíl představuje 8,4 %. Z grafu je dále patrné, že ve všech zemích převládá míra zaměstnanosti mužů nad ženami.

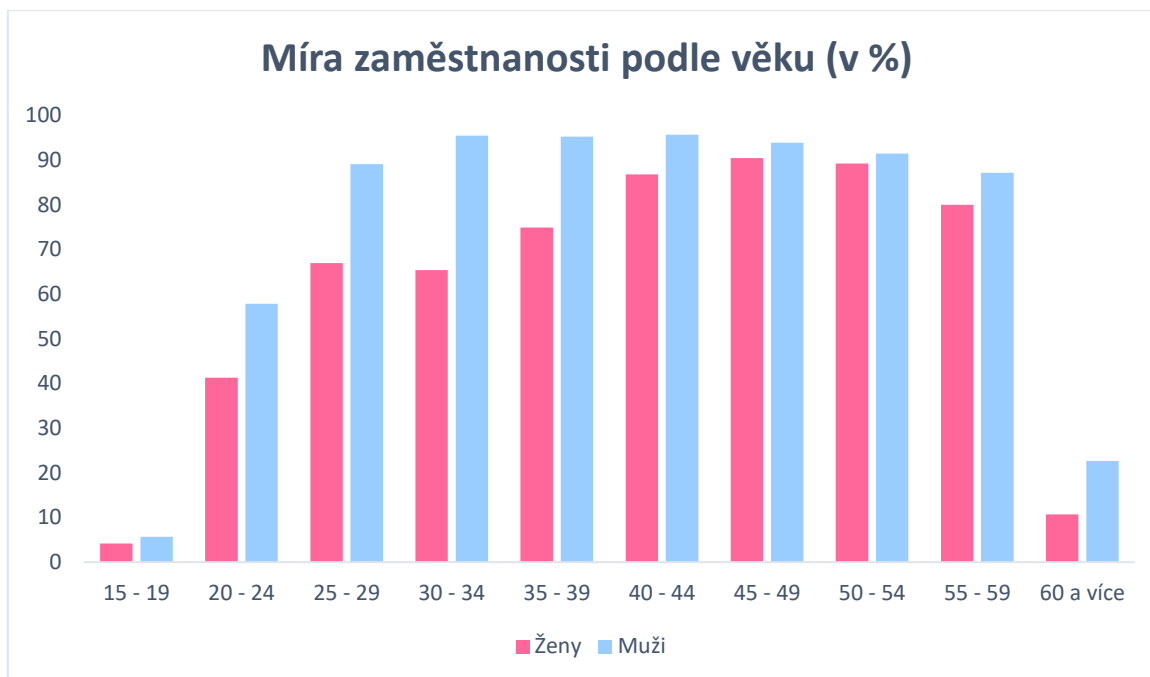


Obrázek 4: Míra zaměstnanosti žen a mužů v roce 2017
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

K nejvyšší míře zaměstnanosti mužů patří Česká republika s 82,9 %, naopak k nejvyšší míře zaměstnanosti žen patří Německo se 74 %. Česká republika je v obou srovnáních nad průměrem zemí EU. Pod průměrem míry zaměstnanosti žen se nachází Polsko (o 5,3 %) a Slovensko (o 2 %). Obě tyto země se současně nacházejí pod průměrem míry zaměstnanosti mužů. Míra zaměstnanosti mezi muži a ženami je ovlivňována především rozdílným věkem při odchodu z práce. Přestože v České republice byl opětovně zaveden věkový strop pro odchod do důchodu, tato změna se projeví nejdříve až v roce 2030. Naopak Polsko v posledních letech snížilo věk pro odchod do důchodu u žen až o 7 let, což vysvětluje nejnižší míru zaměstnanosti v porovnání s ostatními zeměmi.

5.2 Srovnání zaměstnanosti podle věku

Vyšší zaměstnanost mužů je patrná i z následujícího grafu, ve kterém jsou muži a ženy rozděleni podle věkových kategorií. Největší genderové rozdíly se vyskytují ve věku od 20 do 39 let, za čímž stojí v největší míře mateřství a následná péče o dítě. Přestože u mužů jsou hodnoty poměrně stabilní, u žen se objevují větší procentuální výkyvy. U věkové kategorie 20-24 a 25-29 je zřejmý vyšší nárůst zaměstnanosti, který u další věkové kategorie klesá. Ve věkové kategorii 30-34 dosahuje hodnota genderového rozdílu více než 30 %, jelikož v tomto období se nachází největší počet žen na mateřské či rodičovské dovolené. Nejvyšší zaměstnanost vykazují ženy v letech 45-49 a 50-54, kdy genderový rozdíl činí pouze 3 %. V tomto období se ženy naplno věnují práci, jelikož jejich narozené děti jsou již samostatné a nevyžadují jejich péči. S narůstajícím věkem, a s tím spojeným dřívějším odchodem žen do důchodu, nabývají genderové rozdíly opět vyšších hodnot, jelikož ženy odchází do důchodu dříve než muži. S vyšším počtem narozených nebo vychovaných dětí, se odchod automaticky snižuje.



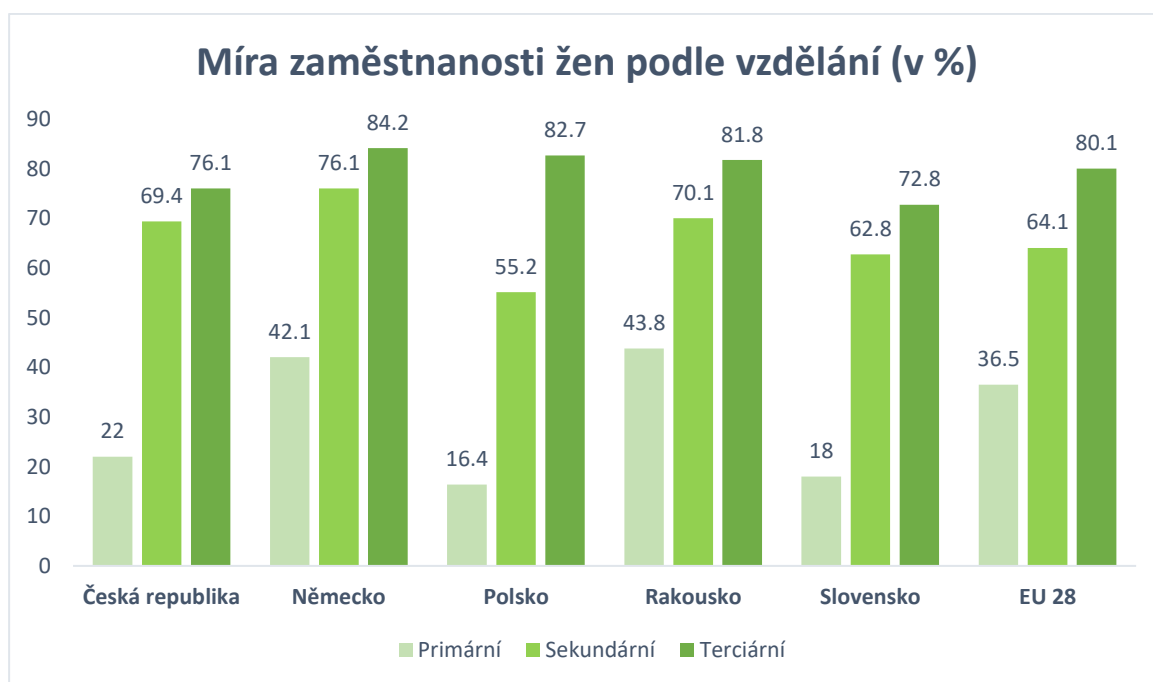
Obrázek 5: Míra zaměstnanosti podle věku v roce 2017
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

5.3 Zaměstnanost žen podle vzdělání

Důležitým faktorem pro získání pracovního místa je nejvyšší dosažené vzdělání. Následující graf zobrazuje míru zaměstnanosti žen podle vzdělání ve vybraných zemích. Jednotlivé stupně vzdělání jsou rozděleny na primární, sekundární a terciární. Primární vzdělání představuje povinnou devítiletou školní docházku, sekundární se člení na střední vzdělání (1-2 roky), střední vzdělání s výučním listem (2-3 roky) a střední vzdělání s maturitní zkouškou (4 roky). Posledním stupněm je vzdělání terciární, které zahrnuje dokončené vzdělání na vyšší odborné škole nebo jakoukoliv úroveň dosaženou na vysoké škole.

Dokončený stupeň vzdělání se projevuje do zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Vyšší míru zaměstnanosti dosahují vzdělanější ženy, což vyplývá nejen z níže uvedeného grafu, ale z celkového průzkumu ve všech jednotlivých zemích. S vyšší vzdělaností se současně snižuje i genderový rozdíl v platových odměnách. Nejvyšší dosažené vzdělání ovlivňuje i délku přerušování kariéry a s tím spojený návrat na pracovní trh, jelikož většina vysoce postavených žen se svůj návrat snaží urychlit. Naopak ženy s nižším vzděláním zůstávají na mateřské či rodičovské dovolené co nejdéle, což vyplývá z průzkumu jednotlivých trhů práce (OECD, 2018).

Nejnižší míru zaměstnanosti podle dokončeného vzdělání dosahují ženy s pouhým základním vzděláním. Nad průměr zemí EU se vyšplhalo pouze Německo a Rakousko. Míra zaměstnanosti u sekundárního stupně je podstatně lepší v každé z jednotlivých zemí. Nejvyšší nárůst zaměstnanosti mezi primárním a sekundárním stupněm představuje Česká republika, kde rozdíl představuje 47 %. Nejvyšší rozdíl mezi sekundárním a terciárním stupněm vzdělání je v Polsku, kde rozdíl představuje 27,5 %. Nejvyšší míru zaměstnanosti dosahují ženy s dokončeným terciárním vzděláním. Česká republika a Slovensko je pár procent pod průměrem zemí EU, zbytek vybraných zemí je nad průměrem 80,1 %.



Obrázek 6: Míra zaměstnanosti žen podle vzdělání v roce 2017

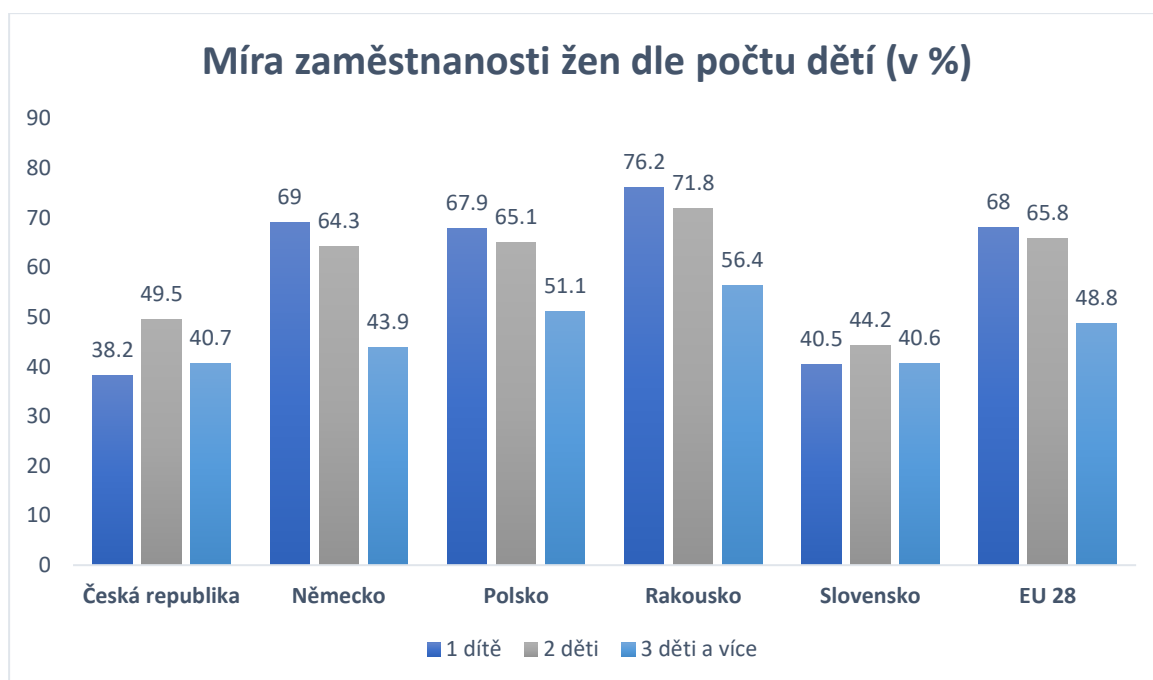
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

Nejvyšší zaměstnanost s dokončeným terciárním vzděláním je v Německu, což je způsobeno převážně zvýšeným důrazem na vzdělání. Německý trh práce nabízí snadnější uplatnění na trhu práce právě s nejvyšším dosaženým vzděláním. Tato skutečnost se odráží na nedostatečném počtu zaměstnanců, který nemohou pokrýt ani imigranti, jelikož většina z nich nesplňuje dané kvalifikační podmínky. Momentálně potřebuje Německo přilákat každý rok alespoň čtvrt milionů imigrantů, aby byla uspokojena poptávka daného trhu.

5.4 Zaměstnanost žen v závislosti na počtu dětí

Významným faktorem ovlivňujícím míru zaměstnanosti žen je přítomnost dětí v rodině. Podle studie vydané Institutem pro demokracii a ekonomickou analýzu je dokázáno, že návrat na trh práce po tří a víceleté rodičovské dovolené je velmi obtížný. Většina žen po dlouhé rodičovské dovolené zaznamená významnou ztrátu lidského kapitálu, jež představuje faktor ovlivňující produktivitu práce (IDEA, 2017).

Níže uvedený graf se zabývá mírou zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí ve věkové kategorii 20–49 let. Nejnížší míru zaměstnanosti s ohledem na jedno dítě má Česká republika a Slovensko. Oproti vybraným zemím a průměrem zemí EU je rozdíl opravdu výrazný. V porovnání České republiky a EU 28 činí rozdíl necelých 30 %. Nejvyšší míru zaměstnanosti, v závislosti na jedno dítě, dosahuje Rakousko s hodnotou 76,2 %. S přibývajícím počtem dětí se míra zaměstnanosti snižuje. Jedinou výjimku představuje Česká republika, která vykazuje nejvyšší míru u žen s dvěma dětmi, necelých 50 %. Ani s tímto procentem se Česká republika nepřibližuje k průměru zemí EU, který činí necelých 66 %. Nejvyšší míra zaměstnanosti žen s dvěma dětmi je opět v Rakousku, naopak nejnížší míra je na Slovensku. Co se týče hodnot u žen s třemi a více dětmi, je na tom nejhůře Česká republika a Slovensko, mezi kterými je nepatrný rozdíl 1 %. Nejlépe je na tom opět Rakousko, které současně přesahuje o necelých 8 % průměr zemí EU. Z grafu lze jednoznačně potvrdit skutečnost, že narozením dítěte se pozice ženy na trhu práce v mnoha zemích zhoršuje. Se zvyšujícím počtem dětí se prodlužuje doba strávená mimo pracovní režim, což většina zaměstnavatelů bere jako negativní dopad na schopnosti uchazeče. Problematika je spojená s nedostatečnými kapacitami v předškolních zařízeních, které každým rokem narůstají a ženy tedy nemají možnost o bližší návrat na pracovní trh. Tato problematika byla evidována u všech níže zmíněných zemí.

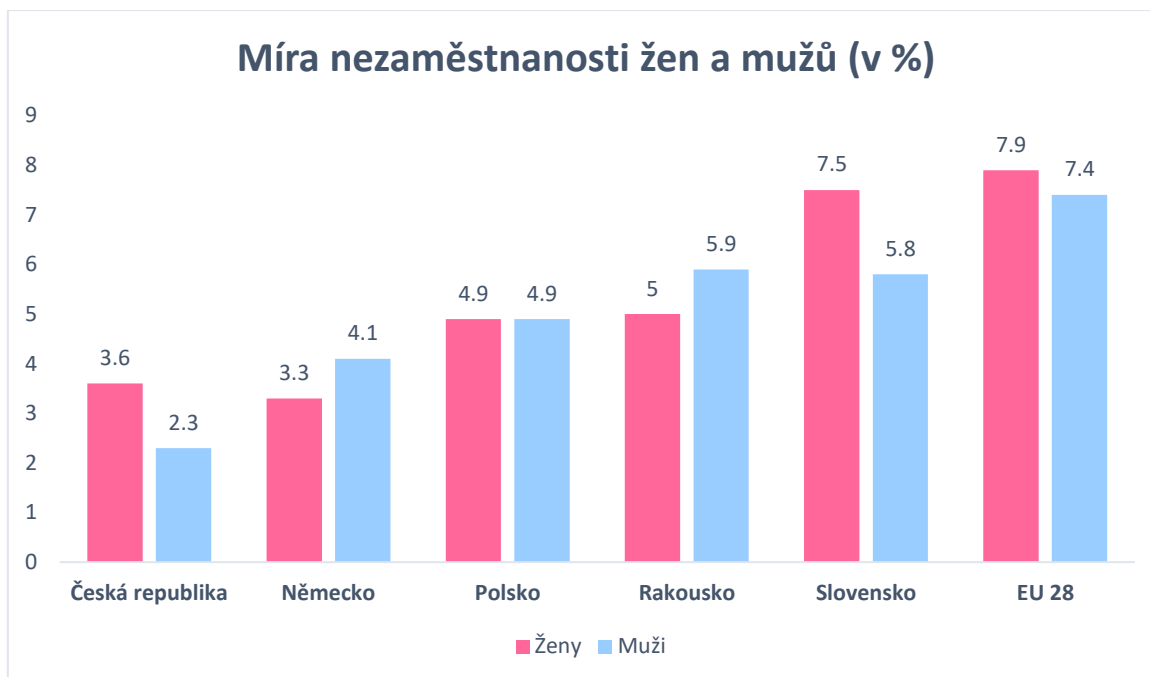


Obrázek 7: Míra zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí v roce 2017
 Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

5.5 Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů

Nezaměstnanost představuje stav na trhu práce, při kterém si určitá část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít placené zaměstnání. Míra nezaměstnanosti tedy představuje podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat. Tento ukazatel je zjišťován Českým statistickým úřadem prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil.

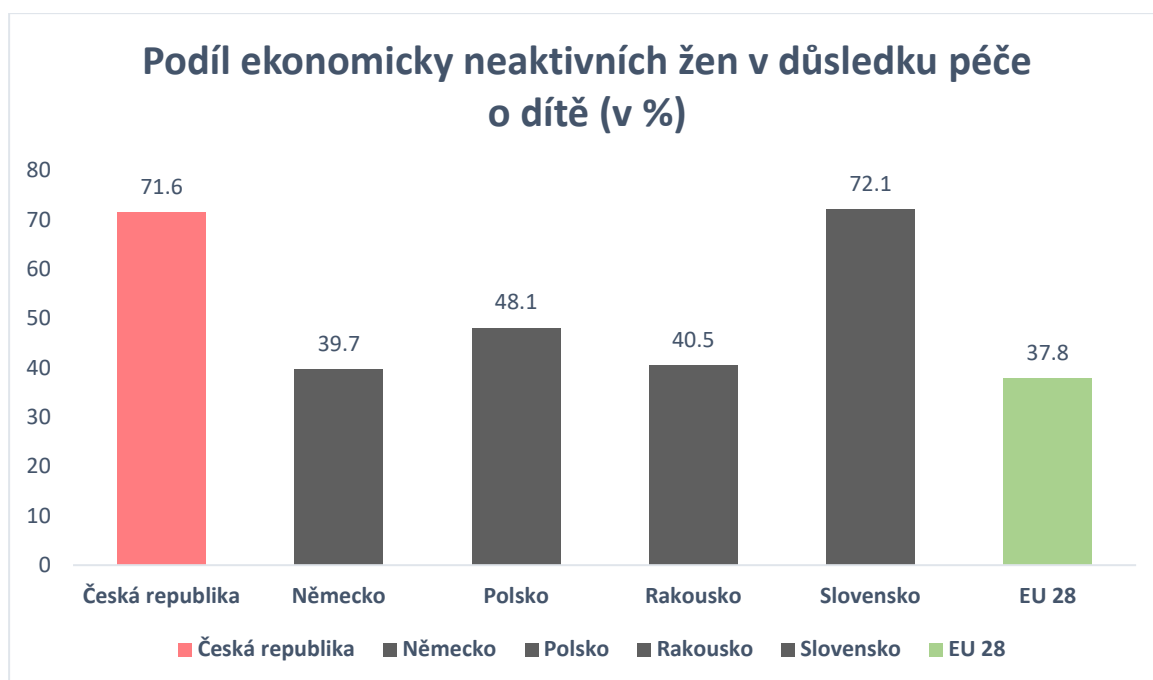
Z níže uvedeného grafu je patrné, že ženy jsou ohroženější skupinou nezaměstnaností než muži. V porovnání s ostatními zeměmi je míra nezaměstnanosti u obou pohlaví poměrně nízká. Nejvyšších hodnot dosahuje průměr zemí EU, u žen 7,9 % a u mužů 7,4. Výraznou mírou nezaměstnanosti jsou postiženy ženy na Slovensku se 7,5 %, což představuje více než dvojnásobek hodnoty, kterou vykazuje Česká republika (3,6 %). Takto výrazný podíl u slovenských žen je především z nedostatečné kvalifikace a z vysokého podílu starších žen na trhu práce. Nejnižší míru vykazují ženy v Německu s 3,3 % a ženy v České republice s 3,6 %. Naprosto vyrovnanou situaci míry nezaměstnanosti eviduje Polsko, které vykazuje u obou pohlaví přesně 4,9 %. Přestože ve většině zemí převládá nezaměstnanost žen, v Německu a Rakousku je vyšší míra nezaměstnanosti u mužů. V souvislosti s rozdílnými hodnotami nezaměstnanosti je nutné brát v úvahu nejen úroveň ekonomiky daných zemí, ale také historický vývoj a kulturní a společenské tradice vybraných zemí.



Obrázek 8: Míra nezaměstnanosti žen a mužů v roce 2017
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

Mezi důvody, proč si určitá část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít práci, patří studium nebo příprava na budoucí povolání, péče o dítě či zdravotně postižené dospělé, zdravotní důvody, rodinné či osobní povinnosti nebo jiné důvody. V následujícím grafu je zobrazen podíl ekonomicky neaktivních žen ve věku 25-49 let v důsledku péče o dítě či zdravotně postižené dospělé. Pro lepší orientaci jsou v grafu Česká republika a průměr zemí EU zvýrazněny jinou barvou než ostatní země. Z grafu je zřejmé, že v České republice a na Slovensku je hlavním důvodem ekonomické neaktivity žen právě tento důvod. Hodnoty obou zemí jsou velice nadprůměrné v poměru s průměrem zemí EU (34 %). Žádná z uvedených zemí se nenachází pod průměrem zemí EU, ačkoliv hodnoty Německa a Rakouska se liší pouze o 2-3 %.

Mezi hlavní příčiny nízké nezaměstnanosti v České republice patří ekonomický růst, s čímž je spojeno hospodářské napojení na německou ekonomiku, jelikož poptávka ze zahraničí byla klíčovým faktorem rostoucí fáze. Ekonomický růst se promítl převážně do průmyslu a jeho klíčových odvětví (automobilový průmysl, chemický průmysl, IT aj.) Dalším faktorem je neochota zaměstnávat zahraniční pracovníky, což omezuje rozvoj firem. Všechny uvedené země se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců, což se projevuje na snižujících se požadavcích pro přijetí uchazeče na dané místo.



Obrázek 9: Podíl ekonomicky neaktivních žen v důsledku péče o dítě v roce 2017
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

5.6 Gender Pay Gap

V současnosti patří k nejdiskutovanějším ukazatelům, co se genderové problematiky týče, ukazatel Gender Pay Gap (dále jen „GPG“). Tento ukazatel vyjadřuje průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů vyjádřený v procentech platu mužů. Ukazatel umožňuje určit výši rozdílu mezi pohlavími v rámci celé země a porovnat ji s dalšími státy. Mezi faktory, promítající se do výše GPG, patří přímá a nepřímá diskriminace, horizontální a vertikální segregace trhu práce, péče o rodinu a genderové stereotypy.

Tabulka 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|------|--------|--------|--------|
| Ženy | 24 094 | 25 283 | 27 187 |
| Muži | 30 842 | 32 134 | 34 293 |

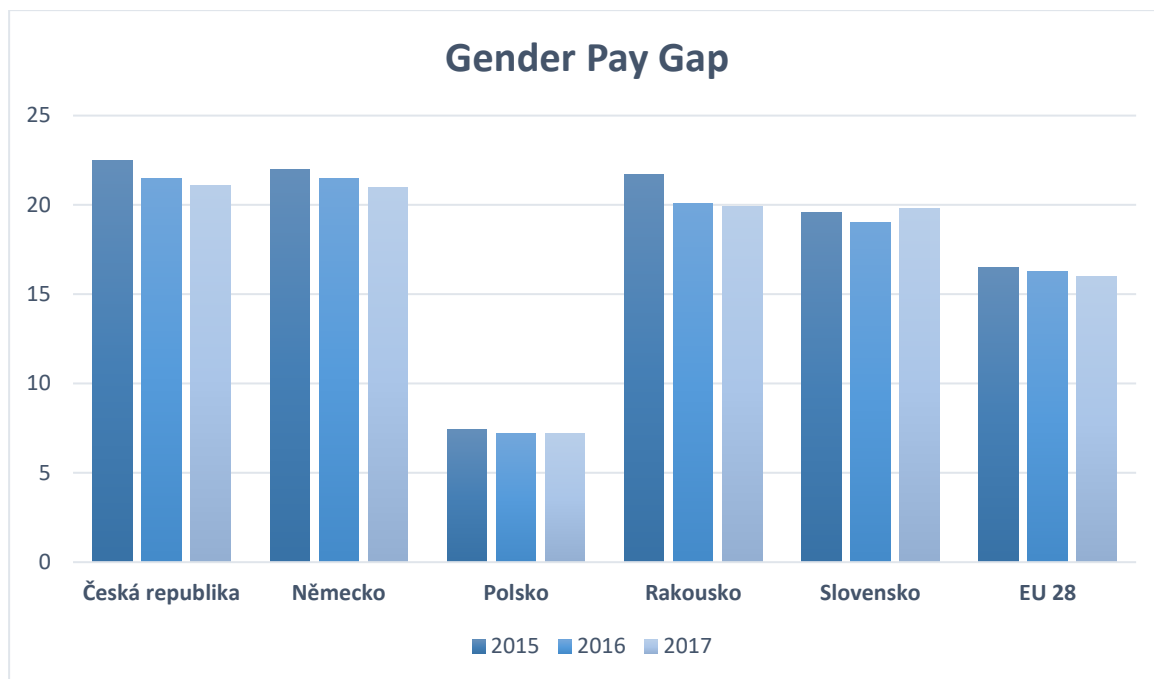
Zdroj: vlastní úprava dle dat z ČSÚ (ČSÚ, 2019)

Ve výše uvedené tabulce jsou uvedeny průměrné měsíční mzdy žen a mužů od roku 2015 do roku 2017. Ve všech třech sledovaných letech je patrné, že průměrné hrubé měsíční mzdy mužů jsou vždy vyšší než průměrné hrubé měsíční mzdy žen. Finanční rozdíl mezi jednotlivými lety se každým rokem o pár stovek zvyšuje. V roce 2015 byl rozdíl 6 748 Kč, v roce 2017 již rozdíl mezi mzdou činil 7 106 Kč.

Eurostat uvádí, že GPG se mění se zvyšujícím se věkem zaměstnanců a rovněž ve spojitosti se změnami na samotném trhu práce. V každé zemi je ukazatel GPG ovlivněn jinými faktory. Nezáleží pouze na typu zaměstnání, který je obsazován převážně ženami, ale záleží i na samostatném rozhodnutí ženy ohledně jejich pracovního života, na počtu zkrácených úvazků nabízených zaměstnavateli nebo na průběhu pracovní kariéry. V neposlední řadě je důležité zdůraznit, že velký podíl nese vláda a stát, který má na starost podporu sladění rodinného a pracovního práva (Hrubcová, 2018).

Jedním z projektů, který se zabývá touto problematikou, je projekt With Innovative Tools Against Gender Pay Gap. Tento projekt se zaměřuje na snižování platových rozdílů mezi pohlavími. Největší pozornost je věnována hlavně získávání dat a šíření této problematiky v rámci členských zemí EU. Jedním z řešení snižování rozdílu v rámci odměňování je každoroční provádění auditu, které se bude zaměřovat na vyčíslování mzdových nákladů žen a mužů. Toto opatření se osvědčilo v Belgii, kde se ukazatel GPG pohybuje pouze kolem 7 % (WITA-GPG, 2018).

Níže uvedený graf ilustruje ukazatel Gender Pay Gap ve vybraných zemích v letech 2015–2017. Podle údajů z Eurostatu má Česká republika druhý nejvyšší rozdíl (21,5 %) ve výdělcích mužů a žen v EU. Na prvním místě se nachází Estonsko (25,3 %), které není uvedeno v grafu. Průměr zemí EU činí 16,3 %. Všechny uvedené země, kromě Polska, se nacházejí nad daným průměrem. Jediná země, která se nachází pod průměrem, je již zmíněné Polsko s hodnotou ukazatele GPG 7,2 %. V České republice připravuje MPSV projekt s názvem 22 % K ROVNOSTI, jehož výstupem bude v roce 2019 soubor doporučení pro kolektivní vyjednávání a vzorová ustanovení pro kolektivní smlouvy, jež by měl této problematice pomoci.



Obrázek 10: Gender Pay Gap v mezinárodním srovnání
 Zdroj: vlastní úprava dle dat Eurostatu (Eurostat, 2018)

5.7 SWOT analýza žen na trhu práce

Kapitola 4. a 5., a s tím související výše uvedené grafy, byly použity pro vytvoření SWOT analýzy současného postavení žen na trhu práce v České republice. SWOT analýza představuje analytickou techniku zaměřující se na zhodnocení silných a slabých stránek a současně poukazuje na příležitosti a hrozby z tržního prostředí.

Tabulka 3: SWOT analýza žen na trhu práce

| Silné stránky | Slabé stránky |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • pečlivost a empatie • vyšší vzdělanost • schopnost dobře organizovat čas a práci • schopnost zvládat více věcí najednou | <ul style="list-style-type: none"> • sladování rodinného a pracovního života • sebepodceňování • fyzická zdatnost • nedostatek praxe |
| Příležitosti | Hrozby |
| <ul style="list-style-type: none"> • využití flexibilních forem práce • rekvalifikace • průběžné vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené • vlastní podnikání (i během mateřské a rodičovské dovolené) | <ul style="list-style-type: none"> • diskriminace • ztížený návrat na trh práce • zvyšující se index stáří žen • ztráta sociálního kontaktu během čerpání mateřské a rodičovské dovolené |

Zdroj: vlastní úprava na základě předchozích informací

Prvním bodem, který autorka práce zařadila jako silnou stránku žen, je pečlivost a empatie. Pečlivost a empatii lze zařadit mezi jedny z důležitých vlastností zaměstnance, který je schopný zvládat svědomitě svou práci a současně dokázat vyslechnout a pomoci svým kolegům, případně podřízeným. Tato vlastnost se vyskytuje spíše u žen, a proto je vybrána jako silná stránka. Jako druhá silná stránka je vyšší vzdělanost žen oproti mužům. Největší rozdíl se vyskytuje u vysokoškolského vzdělání osob ve věku 25 – 34, kde ženy jednoznačně dominují. Podíl vysokoškolsky vzdělaných žen činí 40 %, muži dosahují pouze necelých 25 % (ČSÚ, 2019). Konkurenceschopnost žen na trhu práce by tedy měla být ovlivněna jejich výraznějším rozvojem lidského kapitálu. Kromě dosaženého vzdělání je také důležitý rozvoj znalostí a schopností, které lze využít jako další silnou stránku. Mezi tyto schopnosti byla vybrána schopnost organizace času a rozvržení práce a současně zvládání více věcí najednou. Obě tyto schopnosti patří mezi důležité aspekty, které mohou v konečném důsledku ovlivnit výběr potenciálního zaměstnavatele na určitou pracovní pozici.

Naopak mezi slabé stránky byla zařazena problematika sladění pracovního a rodinného života, které je věnována celá kapitola 4. Mateřství, a s tím spojená péče o děti a domácnost, je jedním z aspektů, kterým jsou ženy znevýhodněny na trhu práce. Většina zaměstnavatelů se na skutečnost, zda má žena dítě či dítě plánuje, bohužel i v dnešní době zaměřuje. Obávají se zvýšené absence související s péčí o děti. V návaznosti na dobu strávenou na mateřské či rodičovské dovolené, je uvedena jako slabá stránka žen sebepodceňování. S nízkým sebevědomím se častěji setkávají právě ženy než muži. Pokles sebevědomí může zapříčinit doba strávená na mateřské či rodičovské, za kterou žena může ztratit některé ze dříve nabytých zkušeností. Po návratu na pracovní trh se žena podceňuje a v důsledku se nepřihlásí na pozici, na které se dříve nacházela. U některých pozic jsou ženy limitovány tím, že nemají dostatečnou fyzickou zdatnost, a proto potenciální zaměstnavatel raději na danou pozici přijme opačné pohlaví. Poslední slabou stránkou je uvedena nedostatečná praxe žen. Tato skutečnost vyplývá hlavně z případů, kdy žena odejde na mateřskou dovolenou po dokončení školy a na pracovní trh se tedy vrací s nulovou praxí, což se projeví v důsledku jako velká slabina, jelikož zaměstnavatelé praxi většinou vyžadují.

Za největší příležitost žen na trhu práce považuje autorka práce využívání flexibilních forem práce. Flexibilní formy práce poskytují ženám lepší organizaci času na práci a rodinu podle svých dostupných možností. Jako další příležitost se jeví možnost rekvalifikací, která začíná být každým rokem více a více využívána. Ženy mohou rekvalifikačním kurzem projít i během své mateřské či rodičovské dovolené, což jim následně usnadňuje návrat na pracovní trh. Většina rekvalifikačních kurzů je hrazena za podpory Evropské unie z prostředků Evropského sociálního fondu a Operačního programu Zaměstnanost. Dalším důležitým nástrojem pro podporu zaměstnanosti je průběžné vzdělávání nejen během mateřské a rodičovské dovolené. Jak vyplývá z grafu č. 4, vyšší míru zaměstnanosti dosahují ženy s vysokoškolským vzděláním. Dosažení vyššího vzdělání tedy představuje příležitost pro uplatnění na lepší pracovní pozici. Jako další příležitost lze brát samostatné podnikání, které si ženy mohou přizpůsobit svým časovým možnostem a snažit se tedy o skloubení rodinného a pracovního života.

Poslední složkou celkové analýzy jsou hrozby, které ohrožují postavení žen na trhu práce. Jednou z vybraných hrozeb je diskriminace na trhu práce, která se neustále objevuje. Na trhu práce jsou většinou diskriminovány právě ženy, ať už se jedná o výši platu, obsazení vyšších pracovních pozic či diskriminace z pohledu počtu dětí. Dalším hrozbou může být

ztížený návrat na pracovní trh. Jestliže se žena během mateřské či rodičovské dovolené nebude zajímat o svou současnou pozici, je možné, že se zaměstnavatel začne ohlížet po někom jiném a ženu po návratu propustí. Ztížený návrat může být i u žen, které se během mateřské či rodičovské dovolené nebudou chtít nikterak vzdělávat. V důsledku dlouhé doby strávené na mateřské či rodičovské dovolené je možná ztráta sociálního kontaktu, který se následně může projevit v pocitech úzkosti, smutku, nervozity a jiných psychologických problémech. Hrozbu také představuje celkové stárnutí populace, který se měří indexem stáří. Index stáří žen se každoročně zvyšuje o několik desetin procent, což představuje hrozbu převážně pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jelikož na ně každým rokem připadá stále více závislých osob.

6. Liberecký kraj

Tato kapitola je věnována bližší charakteristice Libereckého kraje, jehož se tato diplomová práce týká. V kapitole bude uvedena základní charakteristika daného kraje a blíže specifikovány vybrané demografické a ekonomické ukazatele.

6.1 Základní charakteristika Libereckého kraje

Liberecký kraj se nachází na severu České republiky s celkovou rozlohou 3 163 km². Jelikož rozlohou zabírá pouze 4 % celkového území, je druhým územně nejmenším krajem České republiky. Sousedí s Královéhradeckým krajem (východ), Středočeským krajem (jih), Ústeckým krajem (západ), německou spolkovou zemí Sasko (severozápad) a Dolnoslezským vojvodstvím v Polsku (severovýchod).



Obrázek 11: Mapa Libereckého kraje

Zdroj: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/liberecky-kraj/okresy>

Kraj je členěn do 4 okresů – Česká Lípa, Liberec, Jablonec nad Nisou a Semily, které jsou znázorněny na výše uvedeném obrázku. Dále se na území tohoto kraje nachází 10 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 21 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Hlavním městem, a současně sídlem kraje, je Liberec (ČSÚ, 2018).

Liberecký kraj se vyznačuje vysokým podílem lesní půdy (44,5 %), naopak podíl orné půdy je hluboko pod celostátním průměrem (20 %). Nejvyšším bodem je vrchol Kotel, který dosahuje výšky 1 435 m a nachází se nedaleko Harrachova v okrese Semily. Naopak nejnižším bodem je hladina řeky Smědá, nacházející se na Liberecku, v místě, kde řeka opouští Českou republiku. Nejznámějším bodem je Ještěd, na jehož vrcholu se nachází televizní vysílač v technicistním architektonickém stylu.

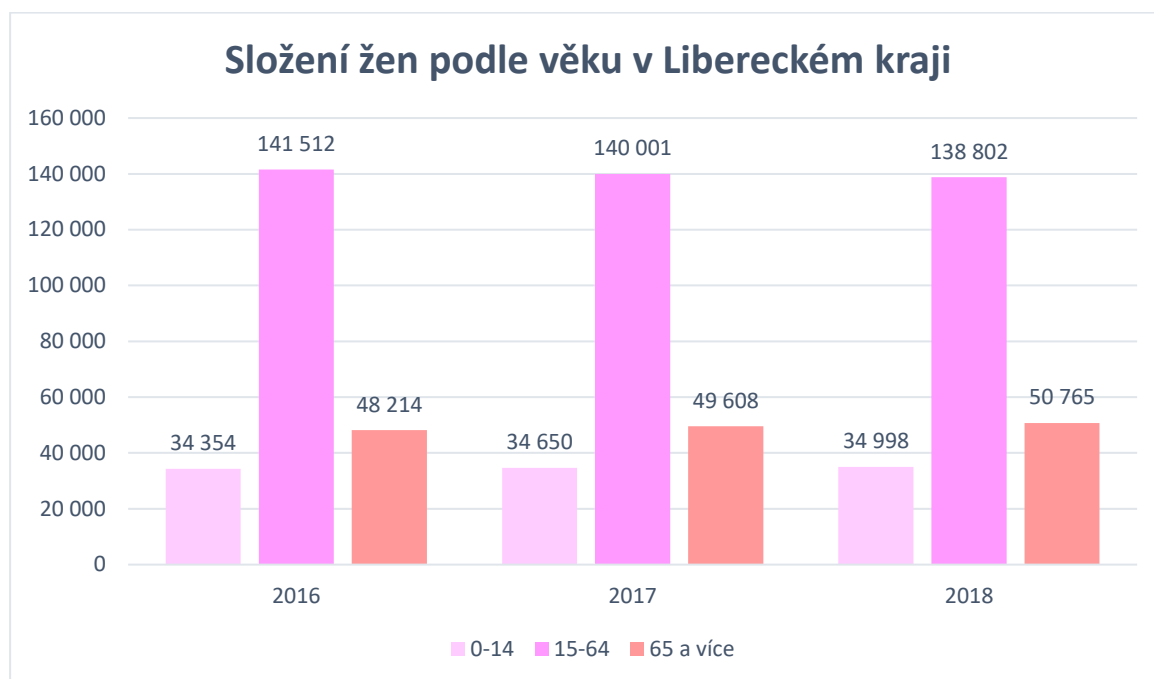
Území Libereckého kraje se vyznačuje výskytem přírodních ekosystémů, koncentrací chráněných území a botanicky a zoologicky významných oblastí. Kromě 5ti chráněných krajinných oblastí se zde nachází 8 národních přírodních rezervací, 9 národních přírodních památek, 36 přírodních rezervací a 74 přírodních památek (Businessinfo.cz).

Liberecký kraj má převážně průmyslový charakter. Tradiční textilní průmysl a průmysl skla a bižuterie v posledních letech ztratily své dominantní postavení. Rozvinut je v tomto kraji hlavně zpracovatelský průmysl, který je zaměřen na výrobu automobilů a výrobu pryžových a plastových výrobků. Nezanedbatelnou součástí ekonomiky je cestovní ruch, jelikož kulturní i přírodní potenciál kraje je využíván k letní i zimní rekreaci. (ČSÚ, 2018)

6.2 Demografická struktura

K 31. 12. 2018 měl Liberecký kraj 442 356 obyvatel a hustotu zalidnění 139,5 obyvatel na 1 km², čímž převyšuje republikový průměr (134,5 obyvatel na 1 km²). Počet obyvatel se každoročně zvyšuje již od roku 2005, což je zapříčiněno přirozeným přírůstkem a zahraniční migrací. Z celkového počtu obyvatel představují ženy 50,8 %. Průměrný věk obyvatelstva dosahuje 41,9 let, čímž se řadí mezi tři kraje s nejnižší věkovou strukturou. Index stárí, představující počet osob ve věku 65 a více let na 100 dětí ve věku 0–14 let, se každým rokem zvyšuje a výrazně se liší u obou pohlaví. V roce 2017 připadalo na 100 chlapců 99,5 seniorů, zatímco na 100 dívek připadalo 143,2 seniorek, což je způsobeno převahou žen v nejvyšších věkových kategoriích. Největší vliv na zvyšující se index stárí má pokles porodnosti a nárůst naděje na dožití. Dalším indexem, popisujícím demografický vývoj, je index ekonomického zatížení, který představuje počet osob ve věku 0–14 let a 65 a více let na 100 osob ve věku 15–64 let. V roce 2017 připadlo 55,2 osob „závislých“ na 100 osob v produktivním věku, čímž se index navýšil o 1,7 osob. Vzrůstající index ekonomického zatížení se může

v budoucnu projevit hlavně v kontextu narůstajících nákladů na sociální a penzijní pojištění a další veřejné systémy (ČSÚ, 2019).



Obrázek 12: Složení žen podle věku v Libereckém kraji

Autor: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2018)

Výše uvedený graf vyobrazuje složení žen podle třech věkových skupin. První skupinu tvoří obyvatelstvo žen ve věku 0-14 let. Druhá skupina, která je brána jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo, je složena z žen ve věku 15-64. Poslední skupinu tvoří ženy, jejichž věk dosáhl 65 a více. Z grafu je patrné, že počet ekonomicky aktivních žen se každým rokem snižuje průměrně o 1 500 žen. Oproti tomu narůstá počet žen 65+, což souvisí s výše zmíněným celosvětovým problémem stárnutí populace, který je spojen s poklesem porodnosti a současně prodlužováním naděje dožití. Důsledkem bude zvýšení nákladů, na což by se měly jednotlivé kraje připravit.

6.3 Vzdělanostní struktura

Důležitou roli pro zjišťování příčin nezaměstnanosti hraje vzdělanostní struktura obyvatelstva. V Libereckém kraji je celkem 236 mateřských škol, 202 základních škol, 49 středních škol (z toho 13 gymnázií, 39 budov odborného vzdělání a 12 nadstavbových studií, 6 vyšších odborných škol a 1 vysoká škola). Vzdělanostní struktura zaměstnaných osob se z dlouhodobého hlediska zvyšuje, což znamená, že podíl osob se základním a

středním vzděláním bez maturity klesá, zatímco podíl středoškoláků s maturitou a osob s vysokoškolským titulem roste. Ke konci roku 2017 bylo v Libereckém kraji evidováno bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním 36 100 žen, se středním vzděláním bez maturity 58 700 žen, s maturitou 66 300 žen a s vysokoškolským vzděláním 28 600 žen (ČSÚ, 2019). Všechny stupně vzdělání se nacházejí pod celorepublikovým průměrem, který je uveden v grafu č. 4.

6.4 Sociální struktura

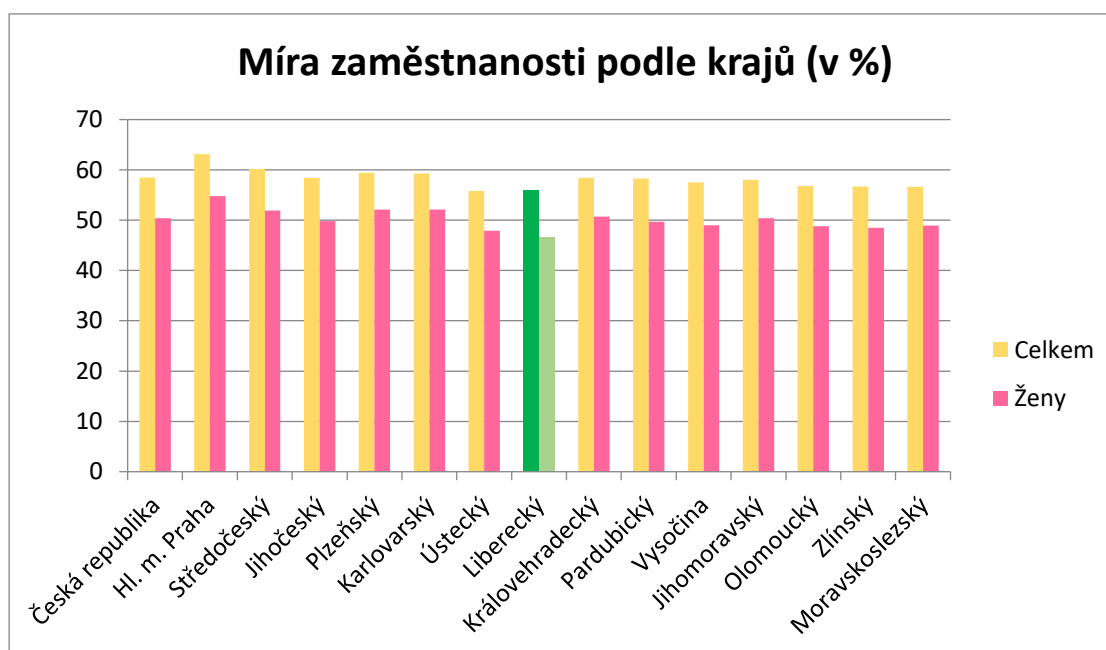
Jedním z nejvýraznějších problémů, spojených s nezaměstnaností, je změna sociální struktury obyvatelstva. S narůstajícím počtem sociálně vyloučených osob, mezi které patří bezdomovci, imigranti nebo jiné nepřizpůsobivé osoby, dochází k nežádoucímu chování a následně k rozvoji kriminality v kraji. Postoj jednotlivce k životu i k ostatním členům společnosti ovlivňuje kvalitní životní prostředí a vztahy v rodině i v kraji (MPSV, 2014)

V roce 2017 obyvatelé Libereckého kraje uzavřeli 2 289 sňatků, což je o 7,7 % více než v roce 2016, a společně s Karlovarským krajem dosahují nejvyšší sňatečnosti v rámci mezikrajského srovnání. S narůstajícím počtem sňatků vzrostl i počet rozvodů o 5,1 %, což představovalo 1 158 rozvedených manželství. V mezikrajském srovnání byla hodnota rozvodů třetí nejvyšší. Nejčastějším důvodem rozpadu manželství bylo odcizení partnerů, což je běžným problémem dnešní společnosti a téměř všech krajů v České republice. Index rozvodovosti, s hodnotou 50,6 %, byl zaznamenán jako pátý nejnižší od roku 1990 a druhý nejnižší za posledních 20 let. Hodnota kriminality Libereckého kraje v roce 2017 se řadí mezi 6. nejnižší z celé ČR. Právě ukazatel nezaměstnanosti a kriminality je v úzkém propojení a Liberecký kraj eviduje nezaměstnanost za hlavní determinující krimogenní faktor. Registrovaných trestných činů bylo 8 672, z toho hospodářská kriminalita činila 1 084 činů a obecná kriminalita 6 273 činů (ČSÚ, 2018).

6.5 Zaměstnanost Libereckého kraje

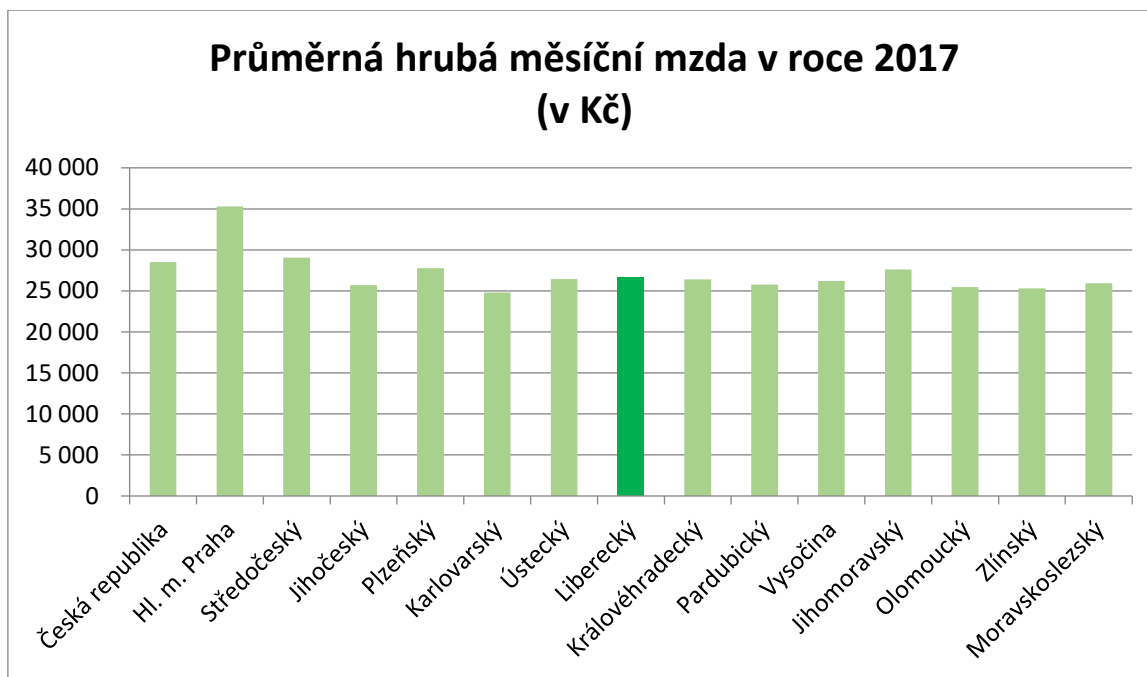
Níže uvedený graf popisuje míru zaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky. Pro lepší orientaci jsou hodnoty Libereckého kraje zvýrazněny jinou barvou. V grafu jsou použity hodnoty celkové míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen. Zeleně zvýrazněný

Liberecký kraj dosahuje nejnižší míry zaměstnanosti žen (46,7 %) ze všech krajů České republiky. Celorepublikového průměru míry zaměstnanosti žen, který činí 50,4 %, dále nedosahuje ani Ústecký (47,9 %), Zlínský (48,5 %), Olomoucký (48,8 %), Moravskoslezský (48,9 %) nebo Jihočeský kraj (49,8 %). Ani celkovou mírou zaměstnanosti, do které jsou již započítáni i muži, Liberecký kraj nedosahuje na celorepublikový průměr (58,5 %). Nižší míru zaměstnanosti, než má Liberecký kraj (56 %), vykazuje pouze kraj Ústecký s hodnotou 55,8 %. Nejvyšší podíl na celkovém počtu zaměstnaných osob tvoří osoby ve věku 30 – 44 let (40,9 %).



Obrázek 13: Míra nezaměstnanosti podle krajů v roce 2017
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2018)

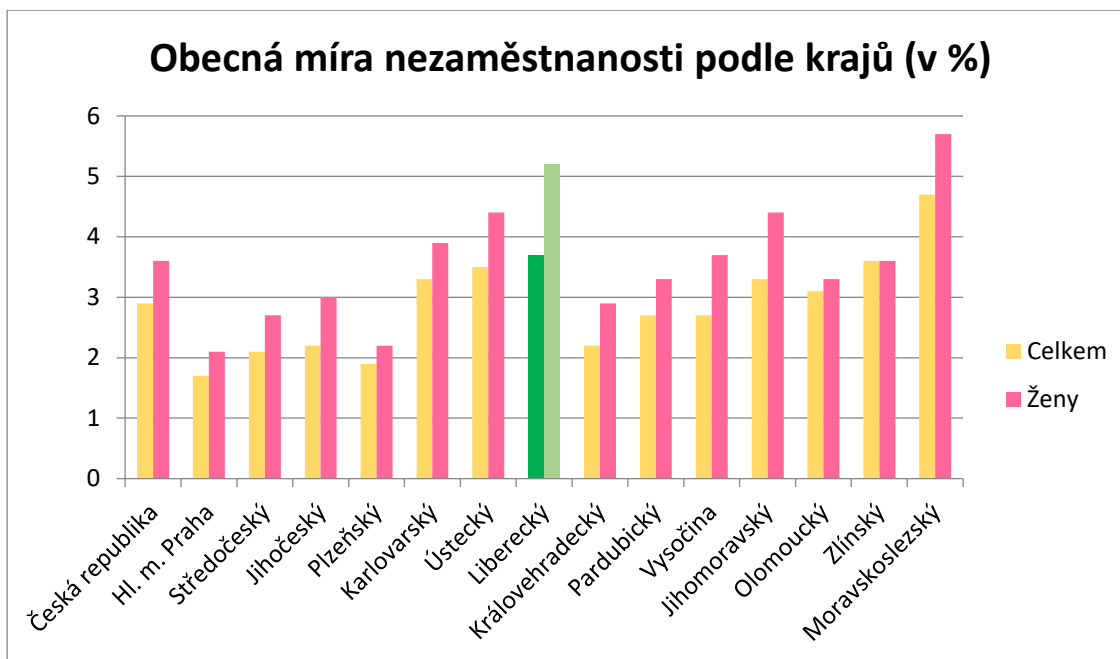
V souvislosti se zvyšující se mírou zaměstnanosti a poklesu nezaměstnanosti na nejnižší úrovni se meziročně zvyšuje také průměrná mzda. Největší vzrůst průměrné hrubé mzdy je evidován na Karlovarském a Zlínském kraji, tedy v krajích s nejnižší mzdovou úrovní. Ve všech ostatních krajích vzrostla průměrná hrubá mzda minimálně o 7,9 %. V níže uvedeném grafu je srovnání průměrným hrubých mezd v jednotlivých krajích České republiky v roce 2017. V Libereckém kraji činí průměrná hrubá měsíční mzda 26 649 Kč, což sice nestačí na celorepublikový průměr 28 506 Kč, ale řadí to Liberecký kraj na páté místo s nejvyšší měsíční hrubou mzdou. Nejvyšší hrubou mzdou eviduje hlavní město Praha (35 314 Kč), naopak nejnižší Karlovarský kraj (24 785 Kč).



Obrázek 14: Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích
Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2018)

6.6 Nezaměstnanost Libereckého kraje

Nezaměstnanost Libereckého kraje měla ke konci roku 2017 pozitivní vývoj, jelikož bylo evidováno o 4 243 uchazečů méně než v roce předešlém. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl v lednu, kdy bylo evidováno 16 387 osob. Snižování nezaměstnanosti se projevilo i u žen, kdy počet klesl o 2 272 žen (26,6 %). Z celkového počtu 14 krajů byl kraj Liberecký na desátém místě s nejnižším podílem nezaměstnaných osob. Následující graf ilustruje obecnou míru nezaměstnanost podle krajů v roce 2017. Liberecký kraj je opět zvýrazněnou zelenou barvou pro lepší orientaci. V grafu jsou použity hodnoty celkové obecné míry nezaměstnanosti v komparaci s obecnou mírou nezaměstnanosti žen. Celorepublikový průměr celkové míry nezaměstnanosti činí 2,9 %, u žen je to 3,6 %. Nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti žen je evidována v Moravskoslezském (5,7 %) a v Libereckém kraji (5,2 %). Naopak nejnižší obecní míra nezaměstnanost žen je v hlavním městě Praha (2,1 %) a v Plzeňském kraji (2,2 %). Nejvyšší celkovou obecnou míru nezaměstnanosti dosahuje Moravskoslezský kraj s 4,7 %, hned za ním je Liberecký kraj s 3,7 %.



Obrázek 15: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů v roce 2017

Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2018)

S klesajícím podílem nezaměstnaných osob v posledních letech se snižuje i počet evidovaných osob na úřadu práce v Libereckém kraji. V roce 2015 dosahoval počet evidovaných uchazečů necelých 20 tisíc, zatímco v roce 2017 je již evidováno pouze 11 861 osob, z toho je 6 256 žen. V důsledku klesajícího podílu nezaměstnaných se snížila i průměrná délka v evidenci úřadu práce z 598 na 467 dní. Nejvýraznější pokles byl zaznamenán u osob, které byly v evidenci déle než 24 měsíců. Nejpočetnější skupinu na úřadu práce představují uchazeči, jejichž délka evidence je do 3 měsíců. Tato skupina zároveň jako jediná zaznamenala meziroční nárůst o 3,6 %. Co se týče nezaměstnanosti podle vzdělání, nejvyšší pokles je evidován u osob se středoškolským vzděláním bez maturity. Naopak nejnižší pokles je evidován u skupiny s vysokoškolským vzděláním, jelikož počet těchto osob je pouze 581 osob.

Mezi hlavní příčiny celkové nezaměstnanosti daného kraje patří nedostatečná kvalifikace uchazečů (evidován dlouhodobý nedostatek zdravotních sester, kovodělníků a strojařů), vysoký počet osob s exekucemi, chybějící diverzifikace tamních zaměstnavatelů, špatná dostupnost do zaměstnání, nevyužití starých a opuštěných budov, nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnání a další (MPSV, 2018).

6.7 Aktivní politika zaměstnanosti Libereckého kraje

Pro realizaci aktivní politiky daného kraje byly v roce 2018 využity tyto nástroje: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa (dále „SÚPM), překlenovací příspěvek, veřejné prospěšné práce (dále „VPP“) a příspěvek na regionální politiku. Nástroje byly hrazeny ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. U společensky účelných pracovních míst byl využit příspěvek na SÚPM vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, příspěvek na SÚPM zřízená zaměstnavatelem a příspěvek na SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Všechny výše uvedené nástroje byly přednostně použity pro uchazeče, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 24 měsíců; jsou znevýhodněni na trhu práce (absolventi bez praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby mladší 30 let a osoby starší 50 let); je předpokládáno dlouhodobé setrvání v evidenci; osoby ohrožené sociálním vyloučením; osoby s ukončeným výkonem trestu a osoby nacházející se v hmotné nouzi. (MPSV, 2018)

6.7.1 Rekvalifikace

Prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost vznikl projekt s názvem Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, jehož prostřednictvím byly realizovány rekvalifikační kurzy a poradenské činnosti zaměřené na osoby ve věku do 29 let včetně (Záruky pro mladé v Libereckém kraji), osoby s péčí o děti do 15 let (Rodiče na trhu práce v Libereckém kraji) a dlouhodobě nezaměstnané (Zpět do práce v Libereckém kraji).

V rámci rekvalifikace bylo uskutečněno 93 rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných. Mezi nejžádanější kurzy patří obsluha osobního počítače se zaměřením na SAP, obsluha CNC obráběcích strojů, kurz pro pracovníky v sociálních službách a tvorbu www stránek. Se zvyšující poptávkou na trhu práce po řemeslech vzniklo nespočet kurzů sváření dle různých typů svárů. Úspěšnost dokončení jednotlivých kurzů se pohybuje kolem 92,5 % a následná úspěšnost na trhu práce činí 57 %. Další možností rekvalifikace je rekvalifikace zvolená, o kterou je každoročně vysoký zájem. V roce 2018 bylo realizováno celkem 454 rekvalifikací. Procentuální úspěšnost na trhu práce po zvolené rekvalifikaci se pohybuje kolem 85 %.

Prostřednictvím národního projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II bylo v Libereckém kraji uskutečněno celkem 8 zaměstnaneckých rekvalifikací, které byly zaměřeny na vzdělávání zaměstnanců v sociální oblasti. (MPSV, 2018)

6.7.2 Veřejně prospěšné práce

VPP byly v roce 2018 financovány ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu v rámci národního projektu Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce. V důsledku snížení celkového rozpočtu na nástroje APZ bylo nutné snížit počet vytvářených míst. V roce 2019 bylo vytvořeno pouze 974 míst, což představuje snížení oproti předešlému roku o 104 míst. Nejpočetnější skupinou, která projevuje o VPP zájem, jsou mateřské a základní školy. Nejčastěji se jedná o místa na pozici „asistent žáka“ nebo „osobní asistent. Vznikem VPP je podpořen zpracovatelský průmysl, ve kterém vznikají místa na pozici pomocné práce při úklidu a údržbě a pomocné práce při ochraně přírody. Další pozicí je „asistent prevence kriminality“, který dohlíží na pořádek na pracovištích úřadu práce a v problematických lokalitách. V Libereckém kraji mají VPP hlubokou a dlouholetou tradici, jelikož je díky nim snižován podíl nezaměstnaných, pro které představuje VPP jedinou možnost (MPSV, 2018).

6.7.3 Společensky účelná pracovní místa

Nástroj SÚPM byl financován stejně jako VPP ze státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci národního projektu Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa. Počet vzniklých míst se oproti loňskému roku snížil převážně v důsledku snižujícího podílu nezaměstnaných osob a dohody na SÚPM byly uzavírány nejčastěji pouze na 6 měsíců. Mezi hlavní žadatele každý rok patří právnické a fyzické osoby, neziskové a církevní organizace. Nejvíce vzniklých pracovních míst bylo administrativního charakteru, dále pak obslužný personál v restauracích, řemeslný obor, řidiči a skladníci (MPSV, 2018).

6.7.4 Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku nebo přestěhování

Počet žádostí na příspěvek na dojížděku se každoročně snižuje s klesajícím počtem nezaměstnaných osob. Oproti roku 2017 se počet příspěvků snížil až o 40 %, což představuje 204 žádostí. Nejčastěji vyplácený příspěvek se pohyboval kolem 1500 Kč/měsíc, což odpovídá vzdálenosti 10–25 km. K důvodům, pro které byla žádost zamítnuta, patřila skutečnost, že žadatel nebyl schopen doložit adresu trvalého bydliště, byl veden na úřadu práce pouze krátkodobě nebo byl-li pracovní poměr sjednán na dobu kratší než 6 měsíců. O příspěvek na přestěhování požádalo celkem 10 žadatelů, z čehož bylo uzavřeno 8 dohod, což představuje navýšení úspěšnosti o 50 % (MPSV, 2018).

6.7.5 Konkrétní projekty

Projekt s názvem Rodiče na trhu práce v Libereckém kraji je zaměřen na uchazeče o zaměstnání vracející se po mateřské/rodičovské dovolené nebo pečující o děti do 15 let věku. Projekt začal 1. 9. 2016 a jeho ukončení je plánováno na 30. 6. 2022. Do projektu bylo v roce 2018 zapojeno 273 osob, které splňovaly vstupní podmínky. Mezi klíčové aktivity projektu patří individuální poradenství, skupinové poradenství a motivační aktivity, pomocí kterých si uchazeči zlepšují sebezprezentaci, komunikační dovednosti a techniku správného výběru zaměstnání. V rámci projektu je nabízeno dvoudenní odborné školení, které se zaměřuje na finanční gramotnost, pracovněprávní minima a základy podnikání. Další možností je absolvování rekvalifikačního kurzu, čehož v daném roce využilo celkem 64 lidí (MPSV, 2018).

Druhým projektem vzniklým pod záštitou Operačního programu Zaměstnanost je projekt Liberecko spravedlivější k zaměstnávání žen. Termín realizace začal 1. 11. 2016 a skončil 31. 10. 2018. Cílem daného projektu bylo zlepšení postavení žen na trhu práce v Libereckém kraji. Projekt byl zaměřen hlavně na sladování rodinného a pracovního života, zamezení nerovného postavení obou pohlaví a eliminaci předsudků souvisejících se vstupem na pracovní trh. Aktivity vykonávané během projektu se zaměřovaly na posílení sebevědomí, zvýšení vzdělání či obohacení novými zkušenostmi. Bohužel k tomuto programu není možné dohledat informace o počtu žen, které projektem prošly (ESFCR, 2019).

7. Analýza postavení žen v okresech Libereckého kraje

Obsahem této kapitoly je analýza postavení žen v okresech Libereckého kraje. Mezi tyto okresy patří Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily. Nejprve budou jednotlivé okresy blíže charakterizovány a poté komparovány jednotlivé ekonomické ukazatele.

7.1 Charakteristika okresů

7.1.1 Okres Česká Lípa

Prvním okresem je okres Česká Lípa, který se rozkládá na západu Libereckého kraje. Na severu sousedí s Německem, na severovýchodě s okresem Liberec, na jihovýchodě s okresem Mladá Boleslav a na jihu s okresem Mělník. Okres se rozkládá na 1 073 km² s hustotou zalidnění 96,1 obyvatel na km², což představuje nejmenší hodnotu ze všech okresů daného kraje. Celý okres se skládá z 57 obcí, z nichž je 11 měst a městys Holany. Na konci roku 2017 bylo v okrese evidováno 103 094 obyvatel.

Celková plocha je tvořena zemědělskou (39,7 %) a lesní půdou (46,9 %). Okres je charakteristický borovými porosty, smrkovými lesy a více než 2 500 ha vodních ploch. Největší vodní plochu představuje Máchovo jezero, které je využíváno pro rekreaci a současně chov ryb. Tento okres je členěn do tří pásem – nížinné, pohorské a horské. Hlavní vodní tok představuje řeka Ploučnice, která protéká od východu k západu. Nejvýznamnějším průmyslem tohoto okresu je automobilová výroba, která se zaměřuje na automobilové díly a doplňky a sídlí v České Lípě a Stráži pod Ralskem. Okres je důležitým dopravním uzlem celého regionu, jelikož v severním směru spojuje region s Německem, oproti tomu s Prahou je spojován ve směru jižním.

V tomto okrese se nachází spousta chráněných krajinných oblastí a přírodních rezervací, které jsou celoročně navštěvovány turisty. Nejznámější přírodní památkou je hrad Bezděz, Panská skála, Peklo, skalní hrad Sloup nebo Lemberk. Nepřeberné množství unikátních exponátů se nachází v hasičském muzeu a sklářskou historií připomínají sklářská muzea v Novém Boru a Kamenickém Šenově. (ČSÚ, 2018)

7.1.2 Okres Jablonec nad Nisou

Jedním z příhraničních okresů je okres Jablonec nad Nisou, který hraničí s Polskem na severu, okresem Liberec na západě a na jihu s okresem Semily. Patří mezi nejmenší okresy v České republice, jelikož jeho rozloha činí pouze 402 km², naopak hustotou zalidnění 224,7 na km² patří mezi prvních dvanáct okresů České republiky. Okres je tvořen 34 obcemi, z toho je 8 měst a městy Zásada. Ke konci roku 2017 žilo v okrese 90 376 obyvatel, z toho největší množství bylo v Jablonci nad Nisou. Oproti okresu Liberec převládá v tomto okrese lesní půda (55,7 %) a zemědělská půda (31,8 %). Jablonecký okres je turisticky přitažlivým místem díky bohatství přírodních krás, množstvím uměleckých a stavebních památek a kulturní tradicí. Mezi zajímavá místa patří rozhledny, rašeliniště a údolí řeky Jizery (ČSÚ, 2018).

7.1.3 Okres Liberec

Nejsevernějším okresem České republiky je okres Liberec, který hraničí na severu s Německem a Polskem a na západě s okresem Česká Lípa, Mladá Boleslav a Jablonec nad Nisou. Ke konci roku 2017 se v okrese nacházelo 59 obcí, z nichž bylo 11 měst a městy Zdislava. V tomto období žilo v celém okrese necelých 180 tisíc obyvatel, největší část se nachází přímo v Liberci. Rozloha okresu činila 989 km² a hustota osídlení 175,8 obyvatel na km². Celková plocha je tvořena ze zemědělské půdy (47,2 %) a lesní půdy (42,5 %). Geologická stavba tohoto okresu je velmi zajímavá – přestože jsou Jizerské hory tvořeny žulou, v severní části se vyskytuje převážně čedič.

Okres Liberec je zajímavý pro svou rozšířenou průmyslovou výrobu. Nejvýznamnějšími odvětvími jsou výroba kovodělných výrobků, strojů a zařízení, výrobků pro automobilový průmysl a plastikářský průmysl. Například ve statutárním městě Liberec dominoval převážně textilní průmysl – zejména soukenictví a plátenictví. Od 90. let, od kterých je však tento průmysl na ústupu, působí ve městě pouze Interlana a Elmarco, které se specializují na výrobu nanovláken. Dalším významným zaměstnavatelem je automobilový a stavební průmysl, kterému dominuje Denso a Syner.

Okres Liberec je díky svým geografickým předpokladům hodně využíván k celoroční rekreaci. Návštěvníkům je nabízena široká škála turistických aktivit – lyžařské vleky, běžecké tratě, pěší turistika či cykloturistika. (ČSÚ, 2018)

7.1.4 Okres Semily

Jihovýchod Liberecké kraje je tvořen okresem Semily, který je na severu ohraničen s Polskem, na severovýchodu s okresy Jablonec nad Nisou a Liberec, na východě s Turnovem a okresy Jičín a Mladá Boleslav na jihu. Rozloha okresu činí 699 km² a hustotu zalidnění dosahuje 105,7 obyvatel na km². Okres je tvořen 65 obcemi, z nichž je 9 měst a městys Libštát. Ke konci roku 2017 bylo evidováno 773 882 obyvatel, z toho největší počet je evidován ve městě Turnov a Semily. Největší zajímavost představuje různorodost přírodních památek, jakou mnoho území České republiky nemá.

Okres je tvořen ze tří pásem – čistě horské, podhorské a mírně zvlněné až nížinaté pásmo. Okresem protéká řeka Jizera, do které se vlévá Mumlava, Jizerka, Oleška a Kamenice, s nimiž vytváří ideální podmínky pro turistické procházky. I tento okres nabízí pro řadu návštěvníků rekreační vyžití po celý rok. Jedná se o hojné využívání lyžařských středisek a sportovních zařízení, které jsou určeny pro rekreační i vrcholový sport. Od roku 1995 byl vyhlášen Český ráj první chráněnou krajinnou oblastí naší republiky, od roku 2005 se stal součástí evropské sítě geoparků a zároveň geoparkem UNESCO. Typickým znakem je hrad Trosky, vrchol Kozákov, pískovcové skály a Bozkovské jeskyně, které jsou unikátem na světové úrovni. (ČSÚ, 2018)

7.2 Demografická struktura

Jedním z významných ukazatelů, ovlivňujících nezaměstnanost, je demografická struktura jednotlivých okresů. Rozlohou největším okresem s 1 073 km² je Česká Lípa, která má zároveň nejmenší hustotu zalidnění. Největší hustotu zalidnění má okres Jablonec nad Nisou, který má naopak nejmenší rozlohu pouze 402 km². Tento jev se následně projeví v dalších srovnání jednotlivých ukazatelů daných okresů.

V následující tabulce je vyjádřeno demografické rozložení žen podle věku v jednotlivých okresech v roce 2018. Z tabulky je patrné, že největší zastoupení žen v ekonomicky aktivním věku (15-65) se nachází v okrese Liberec, jelikož v daném okrese je současně největší množství obyvatel. Největší demografický problém představuje zvyšující se průměrný věk žen, který představuje každoročně nárůst zhruba o půl roku. Ženy mají ztížený nástup na pracovní trh ihned po dokončení střední či vysoké školy, jelikož budoucí zaměstnavatel raději zaměstná osobu, u které se nemusí obávat blízkého přerušení pracovního poměru v souvislosti s odchodem na mateřskou dovolenou. Největší počet zaměstnaných žen se pohybuje ve věku 40-55 let, jelikož tyto ženy mají zkušenosti a praxi z předešlých zaměstnání a současně jsou schopny se práci věnovat naplno, jelikož jejich potomci jsou již ve věku, ve kterém se o sebe dokážou postarat. S přibývajícím věkem se ženy znovu dostávají do rizikové skupiny, jelikož dochází ke ztrátě kvalifikace, zhoršení zdravotního stavu nebo k nepatřičné konkurenci ze strany mladších uchazečů (ČSÚ, 2019).

Tabulka 4: Demografické rozložení žen podle věku v okresech v roce 2018

| | Česká Lípa | Jablonec | Liberec | Semily |
|------------------|------------|----------|---------|--------|
| 0 - 14 | 8 135 | 7 083 | 14 314 | 5 466 |
| 15 - 65 | 33 096 | 28 274 | 54 806 | 22 626 |
| 65 a více | 11 035 | 10 859 | 19 799 | 9 072 |
| Celkem | 52 266 | 46 216 | 88 919 | 37 164 |

Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

7.3 Analýza významných zaměstnavatelů

Liberecký kraj je významným průmyslovým krajem, který se spoléhá hlavně na zpracovatelský průmysl, který je charakterizován převážně výrobou automobilů a pryžových a plastových součástek. V jednotlivých krajích se nachází několik významných zaměstnavatelů, díky kterým je celkově v kraji nízká nezaměstnanost. V okrese Česká Lípa mezi zaměstnavateli dominuje DIAMO, státní podnik (sanace a likvidace, stravovací služby), Fehrer Bohemia, s.r.o. (výroba autosedaček a motocyklových sedaček),

International Automotive Components Group s.r.o. (výroba plastových a pryžových výrobků), Johnson Controls automobilové součástky, k. s. (Šití textilních a kožených potahů do motorových vozidel). V okrese Jablonec nad Nisou patří mezi hlavní zaměstnavatele A. Raymond Jablonec s.r.o. (výroba plastových výrobků a zádržných systémů), MEGATECH Industries Jablonec s.r.o. (výroba plastových výrobků), TI Automotive AC, s.r.o. (výroba klimatizačních zařízení), TRW Automotive Czech s.r.o. (výroba brzdových systémů pro motorová vozidla). Největší počet zaměstnavatelů je v okrese Liberec, kam spadají tito zaměstnavatelé: Benteler ČR s.r.o. (výroba kovových dílů pro automobilový průmysl), Denso Manufacturing Czech, s.r.o. (výroba klimatizačních jednotek do osobních automobilů), Magna Exteriors & Interiors (Bohemia) s.r.o. (výroba plastů), Preciosa, a.s. (výroba strojně broušených šatonů a perlí). Posledním okresem je okres Semily, kde se nachází zaměstnavatel Devro, s.r.o. (výroba potravinářských výrobků), Grupo Antolin s.r.o. (výroba pryžových a plastových výrobků) a Ontex CZ s.r.o. (výroba hygienických potřeb). Všichni výše uvedení zaměstnavatelé byly vybráni v důsledku počtu nabízených pracovních míst v daném okrese (Úřad práce, 2019).

7.4 Zaměstnanost žen

Zaměstnanost žen v Libereckém kraji je nejnižší z celorepublikového průměru, což vychází z grafu č. 10, který se zabývá mírou zaměstnanosti všech krajů České republiky. Tato skutečnost vychází z průmyslového odvětví, které ovlivňuje úroveň hospodářství celého kraje, jelikož se průmysl podílí na výrobě daného kapitálu nejvyšší měrou. Libereckému kraji dominuje zpracovatelský průmysl (43 % celkové zaměstnanosti kraje), pod kterým si lze představit průmysl strojírenský, hutnický, chemický a další. Všechny profese ve výše uvedených průmyslech jsou orientovány spíše na muže, tudíž lze říci, že mají ženy ztíženou situaci na daném pracovním trhu uspět. Dalším sektorem je velkoobchod a maloobchod a v neposlední řadě opravy a údržby motorových vozidel. V současnosti se řadí mezi tyto sektory také sektor vzdělávání, ve kterém je momentálně zaměstnáno okolo 12 000 fyzických osob (Sociotrendy, 2015).

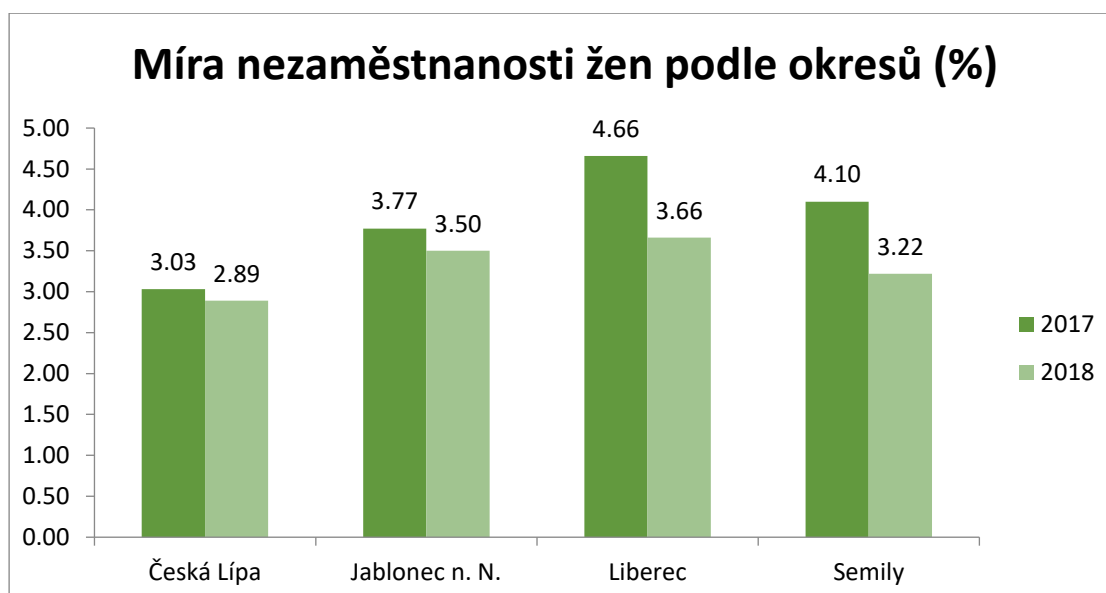
Podle analýzy, kterou zpracovala výzkumná agentura Sociotrendy, se v Libereckém kraji do roku 2050 předpokládá nejméně 5 % snížení zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu, který je v daném kraji nezastupitelný. Oproti tomu by se měly zvyšovat počty zaměstnaných

ve sklářském a textilním průmyslu, který za poslední roky prudce opadl. Dá se říci, že ani tato analýza se pro vývoj zaměstnanosti žen nevyvíjí slibně, jelikož ve zpracovatelském průmyslu figuruje spíše opačné pohlaví, které má k daným profesím větší předpoklady. To se odráží také v predikci, že největší poptávku na pracovním trhu bude tvořit poptávka po řemeslech, jelikož ochota se řemeslu učit se každoročně snižuje. Nejčastěji zaměstnané byly ženy v Libereckém kraji v tomto poměru v jednotlivých odvětvích: zpracovatelský průmysl (33,5 %), zdravotní a sociální péče (12,1 %), velkoobchod a maloobchod (12 %), vzdělávání (10,6 %) a veřejná správa a obrana (6,6 %) (Sociotrendy, 2015).

7.5 Nezaměstnanost žen jednotlivých okresů

Nejdůležitějším ukazatelem, kterým lze vyjádřit ekonomickou situaci daného okresu, je nezaměstnanost. Přestože se každá země snaží o co nejnižší míru nezaměstnanosti, i tato problematika má své kladné a záporné stránky. Mezi klady lze zařadit klesající počet vyplacených dávek v nezaměstnanosti (měsíční průměrná výše podpory v České republice momentálně činí 7 579 Kč), investování firem do inovací, v důsledku nedostatečné pracovní síly se zvyšuje podíl zaměstnanosti u znevýhodněných skupin (ženy, mladiství, postižení). Se zvýšeným počtem zaměstnaných osob úzce souvisí nárůst příjmů do státního rozpočtu ze zaplacených daní a sociálních odvodů. Za zápornou stránku lze považovat zvyšování životních nákladů obyvatelstva, umělé zdražování produktů související s neúměrným zvyšováním mezd a následným roztočením inflační spirály nebo pokles konkurenceschopnosti v zahraničí.

V následujícím grafu je znázorněna míra nezaměstnanosti žen vybraných okresů Libereckého kraje v letech 2017 a 2018. Z grafu je na první pohled patrné, že ve všech okresech ve sledovaném období míra nezaměstnanosti žen klesla, což navazuje na snížení nezaměstnanosti v celé republice. Nejvyšší rozdíl snížení nezaměstnanosti ve sledovaném období je v Liberci (1 %), což bylo způsobeno hlavně snížením nákladů na vytvoření příslušného počtu pracovních míst, které každoročně vznikaly díky aktivní politice zaměstnanosti. Pod celorepublikovým průměrem, který činí 2,9 %, se nachází pouze okres Česká Lípa, který se v roce 2018 pohyboval na hodnotě 2,89 %. Daný pokles je způsobem nově vzniklými VPP, které Česká Lípa každoročně využívá převážně pro úklid města. Obstarání úklidu města VPP zaměstnanci má již v okrese desetiletou tradici (ČSÚ, 2019).



Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti podle okresů
Zdroj: vlastní zpracování dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

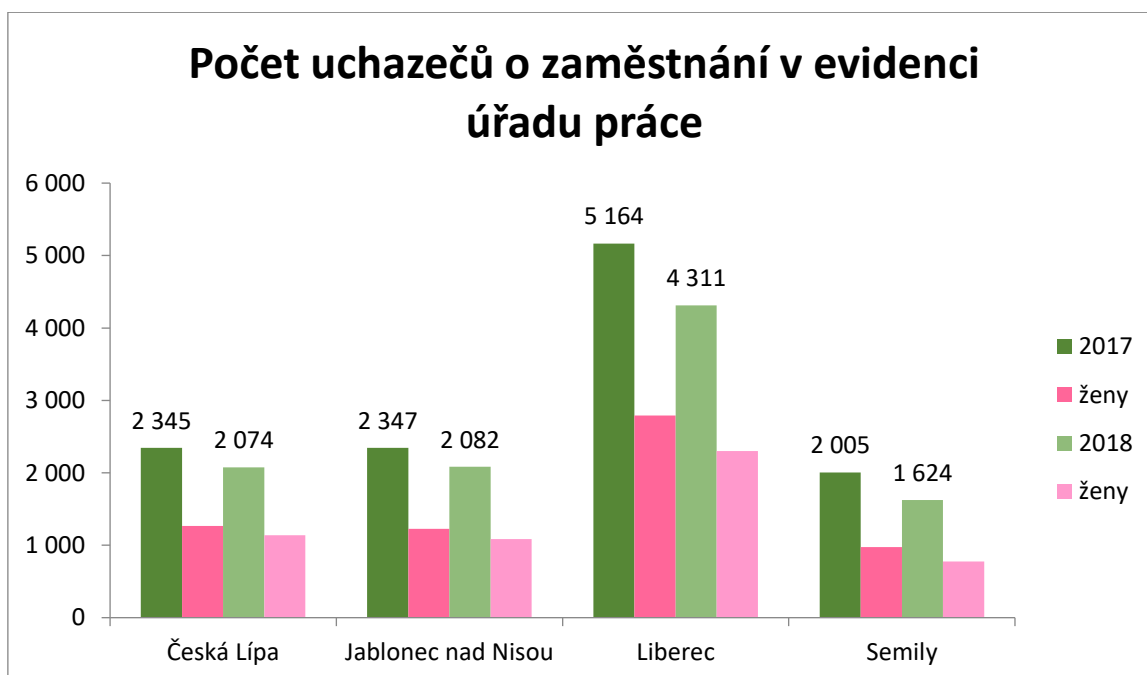
V kapitole o nezaměstnanosti žen v Libereckém kraji bylo poukázáno na skutečnost, že mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti žen patří nedostatečná kvalifikace uchazečů. Tuto skutečnost potvrzuje tabulka č. 5, kde jsou uvedena volná pracovní místa, která jsou nabízena v jednotlivých okresech okresními úřady práce. Jednoznačně nejvyšší počet volných míst je nabízen v oborech, které jsou přednostně obsazovány muži, jelikož muži mají na tyto pozice předpoklady a potřebnou kvalifikaci. Nejvíce nabízených míst je tedy v daných okresech na pracovní pozici Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé a následně na pozici Obsluha strojů a zařízení. Pod pracovní pozicí s názvem Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci si lze představit rutinní úkony, které vyžadují fyzickou sílu, což znamená, že i na tuto pracovní pozici zaměstnavatel upřednostní spíše opačné pohlaví.

Tabulka č. 5: Pracovní místa v evidenci úřadu práce v roce 2019

| Pracovní místa v evidenci: | Česká Lípa | Jablonec | Liberec | Semily |
|--|------------|----------|---------|--------|
| zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci | 6 | 6 | 18 | 8 |
| vědečtí a odborní pracovníci | 108 | 53 | 226 | 77 |
| techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci | 100 | 88 | 403 | 85 |
| nižší administrativní pracovníci | 26 | 29 | 70 | 39 |
| provozní pracovníci ve službách a obchodě | 163 | 151 | 505 | 174 |
| kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví aj. | 10 | 3 | 16 | 8 |
| řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé | 1320 | 306 | 1029 | 472 |
| obsluha strojů a zařízení | 870 | 754 | 2643 | 546 |
| pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 133 | 168 | 701 | 445 |

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů MPSV (MPSV, 2019)

Z grafu č. 13 je patrné, že ve všech vybraných okresech se v důsledku snížení míry zaměstnanosti snížily současně počty evidovaných uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k nejvyššímu počtu obyvatel eviduje současně nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání okres Liberec, naopak nejnižší počet uchazečů o místo je v okrese Semily, a to jak z pohledu celkového, tak i z pohledu pouze žen.



Obrázek 17: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce
 Zdroj: vlastní úprava dle dat ČSÚ (ČSÚ, 2019)

8. Návrhy na zvýšení zaměstnanosti žen v Libereckém kraji

V této kapitole se nacházejí autorkou formulovány návrhy na zvýšení zaměstnanosti žen v okresech Libereckého kraje, jelikož právě Liberecký kraj vykazuje nejnižší míru zaměstnanosti žen ze všech krajů České republiky. Důsledkem provedení jednotlivých návrhů by mělo být snížení nezaměstnanosti žen v daném kraji.

Nejlepší možností pro zvýšení zaměstnanosti žen je přistoupení zaměstnavatelů na flexibilní formy zaměstnání. Flexibilita je pro ženy důležitým aspektem pro lepší sladění rodinného a pracovního života. Valná většina žen, která dostane možnost polovičního úvazku, práce z domova nebo sdíleného místa, se vrátí z mateřské či rodičovské dovolené na pracovní trh dříve. Přestože jsou zaměstnavatelé o této skutečnosti informováni, v Libereckém kraji je tato možnost podle úřadu práce poskytována zřídka. Ovlivnit zapojení většího počtu zaměstnavatelů může i stát, který nabídne za každý částečný pracovní úvazek slevu na sociálním pojištění nebo jiné daňové úlevy, které by firmy mohly využít a snížit si tak své celkové náklady. V současnosti je ze strany státu snaha motivovat zaměstnavatele zvýhodněným příspěvkem při úvazku 20 hod./týden 11 250 Kč, při úvazku 30 hod./týden je výše příspěvku 14 063 Kč. Většina firem, které částečné úvazky svým zaměstnancům nabízejí, se shoduje na tom, že po zavedení se zvýšila produktivita jednotlivých zaměstnanců a současně si dokázaly udržet kvalifikované zaměstnance. Tuto domněnku současně potvrzují australští výzkumníci z Institutu aplikovaného ekonomického a sociálního výzkumu, kteří ve svých studiích zkoumají vliv zkrácených úvazků na produktivitu a celkové zdraví jednotlivce (ISEA, 2017).

Další příčinou, která ovlivňuje procentuální zastoupení žen na trhu práce, je dlouhá mateřská a následně rodičovská dovolená. Doba, kterou je možné strávit na mateřské či rodičovské dovolené, je v České republice jednou z nejdelších na světě. V posledních letech se v důsledku změn týkajících se rodičovských příspěvků snižuje doba čerpání ze čtyř let věku dítěte na pouhé dva roky dítěte. Dvouleté čerpání využívají hlavně ženy s vysokoškolským titulem, které projevují větší zájem o brzký návrat na pracovní trh. Zaměstnavatelům by tedy mohla být nabídnuta určitá daňová úleva, která by se odvíjela od počtu zaměstnaných matek, kterým poskytnou pracovní místo. Současně s brzkým návratem do pracovního života může ženám pomoci cenově dostupné zařízení pro péči o děti. S nedostatkem těchto zařízení se

potýkají všechny kraje České republiky, proto ani Liberecký kraj není výjimkou. Dalším návrhem je tedy vybudování dostatečné kapacity zařízení, které by následně pokryly danou poptávku. Jednou z možností může být zřízení firemních školek, což je návrhem určeným hlavně pro zaměstnavatele daného kraje. Vybudování firemní školky lze považovat za benefit pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel zřízením školky vytvoří pro zaměstnance podmínky, kterými umožní dřívější návrat do zaměstnání. Pokud zaměstnavatel nebude souhlasit s vybudováním školky, je možné vytvoření dětských skupin přímo nezaměstnanými ženami. Dětské skupiny se začínají jevit jako trend nahrazující státní mateřské školky. Z tohoto důvodu jsou také od listopadu 2014 upraveny zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Rozhodnutí o zřízení daného zařízení do určité míry podporuje stát s různými daňovými úlevami, jež v konečném důsledku zřizovateli velmi pomohou. Liberecký kraj ke konci roku 2018 evidoval 32 dětských skupin s 469 místy pro děti. Nejnižší počet míst se nachází v okrese Jablonec nad Nisou a Semily, kde by zřízení daných skupin jistě uvítali. Nedostatečný počet míst potvrzuje statistická ročenka školství, kterou spravuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Další možností, která by pomohla zachování kontaktu žen s trhem práce, je střídání rodičů na rodičovské dovolené. Jelikož jsou v České republice velké genderové rozdíly v odměňování mužů a žen, většinou jsou to ženy, které čerpají rodičovskou dovolenou. Zapojení většího počtu mužů v péči o děti má přínosy ekonomické i společenské: vyšší porodnost, nižší rozvodovost nebo zamezení ztráty sociálního kontaktu. Jedním z možných řešení by mohlo být zaměření na srovnání platových podmínek nebo zavedení motivačních finančních benefitů. Střídání partnerů na rodičovské dovolené tedy může ovlivnit především stát, který se v neposlední řadě snaží výši rodičovské dovolené zvýšit na 300 000 korun.

Další příležitost spatřuje autorka práce v podpoře žen v začleňování do oborů technických a komunikačních technologií. Dané obory se dlouhodobě potýkají s minimem zastoupení žen, a proto by bylo dobré této příležitosti využít. V tomto ohledu je nutné brát v potaz i nastupující trend s názvem Průmysl 4.0, který je charakteristický digitalizací a týká se i změn na pracovním trhu. Prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost lze vytvořit projekt, který by se zaměřoval na uplatnění žen v daných oborech a motivoval by ženy se na tyto pracovní pozice přihlásit. Ženy by měly získat sebevědomí a nebát se oborů, které jsou

přednostně určeny hlavně pro muže. K budování sebevědomí a nabytí nových vědomostí by bylo dobré využít i dobu strávenou na rodičovské dovolené. Úřad práce by mohl ženám poskytovat zlevněné rekvalifikační kurzy, které by mohlo navštěvovat více žen s menšími dětmi, a podmínky kurzu by tedy byly přizpůsobeny přímo této skupině. Nedostatečná obsazenost by mohla být pokryta staršími ženami, které si hledají pracovní místo stejně těžce. Prostřednictvím finanční podpory z Evropského sociálního fondu je možné v kraji zrealizovat určitý druh projektu, který by byl orientován přímo na ženskou pracovní sílu.

V neposlední řadě by bylo dobré, aby se daný kraj zaměřil na podporu podnikatelských aktivit žen. Samostatné podnikání může být pro ženu výhodné i z hlediska sladování rodinného a pracovního života. Za další velkou výhodu lze považovat skutečnost, že úřad práce jednotlivých okresů finančně podporuje začínající podnikatelky, při splnění konkrétních podmínek. Mezi tyto podmínky patří především podnikatelský plán, žadatelka musí být evidována na úřadu práce a samostatná výdělečná činnost musí být provozována minimálně jeden kalendářní rok. Maximální výše příspěvku se může vyšplhat až na 6tinásobek průměrné měsíční mzdy, což momentálně představuje necelých 160 000 Kč. Prostřednictvím konzultace na úřadu práce v Jablonci nad Nisou bylo zjištěno, že v roce 2018 tuto možnost využilo pouze 5 žadatelek v daných okresech, z nichž 2 žadatelky přesně po roce vykonávání činnosti danou činnost ukončily.

Závěr

První část této diplomové práce se věnovala především vymezení a charakteristice týkající se pracovního trhu, legislativní úpravy postavení žen, specifikace nástrojů na podporu zaměstnanosti či opatření, které umožňují sladit pracovní a rodinný život. Druhá část byla zaměřena na statistickou analýzu současného trhu práce České republiky a následně na analýzu Libereckého kraje a daných okresů tohoto kraje. Obsahem poslední kapitoly jsou autorkou formulovány návrhy, kterými by bylo možné zvýšit zaměstnanost daného kraje. Záměrem této diplomové práce bylo analyzovat současný stav postavení žen na trhu práce v okresech Libereckého kraje a následně navrhnout možná řešení, která by přispěla ke zvýšení zaměstnanosti žen v daném kraji. Specifika postavení žen byla analyzována ukazateli zaměstnanosti, nezaměstnanosti či ukazateli, které evidují rozdílné odměňování obou pohlaví.

Dílčím cílem této práce byla statistická analýza postavení žen na pracovním trhu v celé České republice. Tohoto cíle bylo dosaženo prostřednictvím komparace zaměstnanosti žen se sousedními zeměmi a průměrem členských zemí EU28. Nejprve byla porovnána zaměstnanost žen a mužů ve věku 15-64 let, ze které je zřejmé, že rozdíl mezi zaměstnaností obou pohlaví dosahuje rozdílu až 10 % a více. Výjimkou je pouze Německo, kde genderový rozdíl představuje pouze 8,4 % ve prospěch mužů, naopak nejvyššího rozdílu dosahuje Česká republika s hodnotou 14,2 %. Vyšší zaměstnanost mužů byla potvrzena na základě srovnání obou pohlaví podle věku. Největší genderový rozdíl v zaměstnanosti je patrný ve věku 30 - 34 let, což je způsobeno převážně těhotenstvím a následnou péčí o dítě. Nejvyšší zaměstnanosti ženy dosahují kolem 45 – 54 roku svého života, kdy zaměstnanost mužů je pouze o 3 % vyšší. S narůstajícím věkem se rozdíl opět navyšuje, což je způsobeno především dřívějším odchodem do důchodu. Důležitým faktorem pro získání zaměstnání je nejvyšší dosažené vzdělání. Toto srovnání již bylo zaměřeno pouze na ženské pohlaví mezi vybranými zeměmi, ze kterého vychází, že nejvyšší zaměstnanosti dosahují ve všech zemích ženy s vysokoškolským vzděláním. Ženy s vysokoškolským vzděláním se snaží o dřívější návrat na pracovní trh oproti ženám se základním vzděláním, což vyplývá z průzkumu jednotlivých trhů práce. V neposlední řadě je zaměstnanost žen ovlivněna počtem dětí, jelikož doba strávená na rodičovské dovolené může negativně ovlivnit lidský kapitál. S ohledem na jedno dítě dosahují nejvyšší zaměstnanosti ženy v Rakousku, naopak ženy

v České republice a na Slovensku dosahují nejnižší míry, což s porovnáním průměru zemí EU 28 představuje rozdíl až necelých 30 %. S přibývajícím počtem dětí se zaměstnanost snižuje ve všech vybraných zemích, čímž se potvrzuje předpoklad, který byl stanoven v úvodu práce, že pozice žen se na pracovním trhu narozením dítěte zhoršuje.

Statistická data potvrzují, že ženy nedosahují na pracovním trhu takových úspěchů jako opačné pohlaví, což se projevuje hlavně mírou zaměstnanosti, rozdílnou výší odměny, rozdílným zastoupením obou pohlaví na vedoucích pozicích či mírou nezaměstnanosti. Komparace nezaměstnanosti u obou pohlaví ukázala, že genderové rozdíly jsou vcelku mírné. Nejvyšší míry nezaměstnanosti dosahuje průměr zemí EU, což u žen představuje 7,9 % a u mužů 7,4 %. Tyto hodnoty nepřesahuje ani jedna z vybraných zemí včetně České republiky. Vysoká míra nezaměstnanosti žen je evidována na Slovensku, kde hodnota dosahuje 7,5 %, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti žen vykazuje Německo a Česká republika s 3,6 %. Nízká míra nezaměstnanosti v České republice je ovlivněna především ekonomickým růstem, který je úzce spjat s napojením na německou ekonomiku, jelikož poptávka ze zahraničí byla klíčovým faktorem rostoucí fáze. S ohledem na rozdílnost výsledků všech zemí je nutné brát v úvahu nejen úroveň ekonomiky daných zemí, ale také historický vývoj a kulturní a společenské tradice vybraných zemí. Ukončením dílčího cíle byla autorkou vytvořena SWOT analýza, která vychází z komparace dat a teoretického základu.

Hlavního cíle diplomové práce bylo dosaženo stejně jako u dílčího cíle, tedy statistickou analýzou a následnou komparací jednotlivých krajů a okresů. Nejprve byla porovnána zaměstnanost žen a mužů v jednotlivých krajích, ze které vyšlo najevo, že nejnižší míry zaměstnanosti žen dosahuje Liberecký kraj, který dosahuje pouze 46,7 %. Celorepublikového průměru, který činí 50,4 %, dále nedosahuje ani kraj Ústecký (47,9 %), Zlínský (48,5 %), Olomoucký (48,8 %), Moravskoslezský (48,9 %) nebo Jihočeský kraj (49,8 %). Liberecký kraj nedosahuje na celorepublikový průměr ani s celkovou mírou zaměstnanosti, do jejíž hodnoty jsou započítáni i muži. V souvislosti se zvyšující se zaměstnaností se každoročně zvyšuje také průměrná měsíční mzda jednotlivých krajů. V Libereckém kraji činí průměrná hrubá měsíční mzda 26 649 Kč, což sice nestačí na celorepublikový průměr 28 506 Kč, ale řadí to Liberecký kraj na páté místo s nejvyšší měsíční hrubou mzdou. Nejdůležitějším faktorem, kterým lze charakterizovat ekonomickou situaci daného kraje či okresů, je ukazatel nezaměstnanosti. Nejvyšší míry nezaměstnanosti

žen dosahuje kraj Moravskoslezský s 5,7 % a ihned za ním je Liberecký kraj s hodnotou 5,2 %. Stejně pořadí je evidováno i u nezaměstnanosti celkové, do které jsou současně započítáni muži. Nezaměstnanost daného kraje je ovlivněna především nedostatečnou kvalifikací uchazečů na volná pracovní místa, chybějící diverzifikací zaměstnavatelů, nedostatečnou nabídkou flexibilních forem zaměstnání, neochotou dojíždění a dalším. Na základě nezaměstnanosti daného kraje byl stanoven předpoklad, zda je situace postavení žen v okresech Libereckého kraje ovlivněna zpracovatelským průmyslem, který je pro daný kraj charakteristický. Tento předpoklad byl potvrzen na základě analýzy volných míst úřadů práce v daných okresech, z čehož vyplývá, že nejvíce nabízených míst je ve zpracovatelském průmyslu. Jestliže dané pozice nejsou limitovány kvalifikačními požadavky, tak je naopak vyžadována fyzická síla, z čehož logicky vychází, že zaměstnavatel na danou pozici upřednostní muže. Z toho pohledu tedy vyplývá, že ženy mají v daném kraji opravdu ztížený nástup na pracovní trh v souvislosti s daným průmyslem. Zvýšení zaměstnanosti žen v daném okrese je možné docílit aktivní politikou zaměstnanosti, která se zabývá znovuzařazením jedince na trh práce. V Libereckém kraji jsou pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti využívány především tyto nástroje: rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, veřejné prospěšné práce a příspěvek na regionální politiku. V rámci rekvalifikací bylo v roce 2018 uskutečněno 454 rekvalifikací s 85% úspěšností návratu na pracovní trh. V souvislosti s rekvalifikačními kurzy byl pod záštitou Operačního programu Zaměstnanost vytvořen projekt s názvem Rodiče na trhu práce v Libereckém kraji, díky kterému získalo pracovní místo okolo 300 rodičů. Jelikož jedním z důvodů nezaměstnanosti je neochota dojíždění za prací, bylo v rámci regionální politiky v daném kraji vyhověno 80 % žádostí o příspěvek na dojížděku. Na základě analýzy postavení žen v okresech Libereckého kraje je možné říct, že pro ženy je typická vyšší nezaměstnanost, limit ze strany klíčové průmyslu kraje, nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnání a nižší ekonomická aktivita.

Obsahem poslední kapitoly jsou autorkou formulovány návrhy, kterým by bylo možné zvýšit zaměstnanost v Libereckém kraji. Největší příležitost autorka spatřuje v podpoře flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, která ženám následně pomůže ve sladění pracovního a rodinného života. Mezi tyto formy patří pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo, práce z domova či zkrácený úvazek. Tento návrh by bylo možné podpořit i státem, který by mohl zaměstnavatele finančně podporovat například tím, že za

každé sdílené místo či úvazek na zkrácený úvazek, bude zaměstnavateli nabídnuta daňová sleva. Dalším návrhem pro zlepšení situace žen na trhu práce je zajištění dostatečné kapacity firemních školek či navracení k vybudování jeslí. Nedostatečná kapacita těchto zařízení prodlužuje dobu strávenou na mateřské či rodičovské dovolené, která je současně v České republice jednou z nejdelších na světě. Zachování kontaktu žen s pracovním trhem je možné střídáním obou rodičů na rodičovské dovolené. Zapojení mužů do péče o děti přináší společenské i ekonomické benefity. Podpoření většího počtu mužů je možné prostřednictvím srovnáním platových podmínek či zavedení motivačních benefitů.

Zvýšení zaměstnanosti žen v daném kraji je možné docílit začleňováním žen do oborů, které se dlouhodobě potýkají s minimem zastoupení žen. Mezi tyto obory patří hlavně obor technický a komunikační, se kterým jde ruku v ruce nastupující trend Průmysl 4.0, kterým bude ovlivněn i pracovní trh. Začlenit ženy do těchto oborů je možné také vytvořením projektu pod záštitou operačního programu Zaměstnanost, který by motivoval ženy se o tyto obory více zajímat a pokusit se v nich prosadit. K nabytí nových informací a vědomostí by mohl přispět také úřad práce, který by ženám nabízel zlevněné rekvalifikační kurzy, které by současně navštěvovalo více žen s dětmi či starších žen, které si špatně hledají pracovní místo. V neposlední řadě by bylo dobré využít možnosti podnikání, které by daný kraj mohl finančně podpořit. Při splnění daných podmínek, které si úřad práce stanoví, je možné, aby žadatelka obdržela až 6tínásobek průměrné měsíční mzdy, což by ženy mohlo motivovat.

Seznam použité literatury

Odborná literatura

- EHRENBERG, Ronald G a Robert Stewart SMITH. 2009. *Modern labor economics: theory and public policy*. 10th ed. Boston: Pearson/Addison Wesley. Addison-Wesley series in economics. ISBN 978-0-321-53896-3.
- JANEČKOVÁ, E. 2013. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-337-1.
- KACZOR, Pavel. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KACZOR, Pavel. 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE. ISBN 978-80-245-2096-4.
- KŘÍŽKOVÁ, A. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-054-4.
- MAŘÍKOVÁ, Hana. 2010. *Jaká je naše společnost?: otázky, které si často klademe--*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-025-4.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. 2012. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.
- PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. 2015. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer. ISBN 9788074789755.
- POLACHEK, Solomov W., Konstantinos TATSIRAMOS a Klaus F. ZIMMERMANN. 2015. *Gender Convergence in the Labor Market*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. ISBN 1784414565.
- RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. 2011. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Monografie (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.

Legislativní dokumenty

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. 2006. In: Sběrka zákonů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. 2004. In: Sběrka zákonů.

Vyhláška č. 267/2001 Sb., 2001. In: Sběrka zákonů.

Elektronické dokumenty

ČSÚ. 2017. *Ženy a muži v datech* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2015-09-19].

Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417.pdf/1fa799cb-c008-4271-a09c-9035e22923cc?version=1.2>.

ČSÚ. 2018. *Statistická ročenka Libereckého kraje 2018* [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-02-12]. ISBN 978-80-250-2886-5. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/61431832/33008718.pdf/f98bcc87-8a13-42ae-870e-3019e9605909?version=1.3>.

ČSÚ. 2018. *Zaostřeno na ženy a muže 2018* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2015-11-08]. ISBN 978-80-250-2900-8. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/30000218.pdf/ca944559-950a-45c0-bd6b-fbe949cd0373?version=1.5>.

ČSÚ. 2019. *Ženy a muži na trhu práce* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2019-04-27]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/10180/108650558/csu_tk_gender_prezentace.pdf/7670a732-a0af-4fa6-ad15-d02e1347e472?version=1.0.

ČSÚ. 2019. *Ženy a muži v Libereckém kraji - 2018*. [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-02-12]. ISBN 978-80-250-2925-1. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/91606745/33023719.pdf/1c0d3727-bb81-46d0-9263-fba1af1ab5c8?version=1.7>.

- EUROSTAT, 2018. *Gender pay gap in unadjusted form*. [online]. Eurostat. [cit. 2019-09-09]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem180&language=en>.
- EUROSTAT, 2019. *Female employment*. [online]. Eurostat. [cit. 2019-07-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/cs.
- IDEA. 2017. *Proč ženy v Evropě nechtějí mít víc dětí*. [online]. Národohospodářský ústav AV ČR [cit. 2019-08-04]. ISBN 978-80-7344-406-8. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2017_Proc_zeny_v_Evrope_nechteji_mit_vice_deti/mobile/index.html#p=2.
- KUBÁLKOVÁ, P. 2016. *Podpora kariérního růstu žen* [online]. Gender studies [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/podpora-karierniho-rustu-zen_manual-pro-zamestnavatele.pdf.
- MPSV. 2014. *Strategie sociálního začleňování* [online]. MPSV [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf.
- OECD. 2018. *Hospodářské přehledy OECD - Česká republika*. [online]. Eurostat. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/economy/czech-republic-economic-snapshot/>.
- SOCIOTRENDY. 2015. *Analýza demografického vývoje s ohledem na dopady do oblastí trhu práce*. [online]. Dostupné z: <http://www.edulk.cz/LinkClick.aspx?fileticket=vLGX2h7x46o%3D&tabid=72>.
- VALENTOVÁ, Marie. Přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. In: www.dlib.lib.cas.cz [online]. 2009 [cit. 2019-03-13]. Dostupné z: <http://dlib.lib.cas.cz/4046/>

Internetové zdroje

- Businessinfo.cz. 2017. *Charakteristika Libereckého kraje* [online]. [cit. 2019-10-12]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/charakteristika-libereckeho-kraje/>.

- ČSÚ. 2018. *Charakteristika kraje* [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_kraje.
- ČSÚ. 2018. *Charakteristika okresu Česká Lípa*. [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_cl.
- ČSÚ. 2018. *Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou*. [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_jn.
- ČSÚ. 2018. *Charakteristika okresu Liberec*. [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_lb.
- ČSÚ. 2018. *Charakteristika okresu Semily*. [online]. Liberec: Český statistický úřad. [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_sm.
- DSMPSV. 2019. *Co jsou dětské skupiny?* [online]. DSMPSV [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/cs/pro-rodice/co-je-detska-skupina>.
- ESFCR. 2018. *Vzdělávání žen ohrožených na trhu práce*. [online]. ESFCR [cit. 2019-02-08]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/vzdelavani-zen-ohrozenych-na-trhu-pra-1?inheritRedirect=false.
- ESFCR. 2019. *Liberecko spravedlivější k zaměstnávání žen*. [online]. ESFCR [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=B5ADB2E9-95BE-4492-A2B5-4353E0621C18>.
- ISEA, 2017. *The role of basic values and education on women's work and family preferences in Europe*. [online]. ISEA [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/en/publication/role-basic-values-and-education-womens-work-and-family-preferences-europe>.
- MPSV. 2018. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnání?* [online]. MPSV [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>.
- MPSV. 2018. *Statistika Libereckého kraje - 2018*. [online]. MPSV [cit. 2019-09-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/2018-11.pdf>.

- MPSV. 2019. *Mikrojesle*. [online]. MPSV [cit. 2019-03-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/23543>.
- MŠMT. 2019. *Firemní školky – základní informace*. MŠMT [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>.
- NEJŠKOLKY. 2019. *Typy školek*. [online]. Nejškoly.cz [cit. 2019-03-14]. Dostupné z: <https://www.nejskolky.cz/typy-skolek/>.
- ONDRÁČKOVÁ, Kamila a Romana RYBOVÁ. 2016. *Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody*. In: [Www.finexpert.e15.cz](http://www.finexpert.e15.cz) [online]. [cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>.
- PAW RESEARCH CENTRE. 2019. *Despite challenges at home and work, most working moms and dads say being employed is what's best for them*. [online]. Paw Research Centre [cit. 2019-11-23]. Dostupné z: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/09/12/despite-challenges-at-home-and-work-most-working-moms-and-dads-say-being-employed-is-whats-best-for-them/>.
- VÚPSV. 2018. *Jesle*. [online]. VÚPSV [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/nove-formy-pece-o-deti/i-francie/2-1-jesle/>.

Diplomové práce

- HRUBCOVÁ, L. 2018. *Diskriminace žen na trhu práce v České republice v roce 2017*. Praha. Diplomová práce (Ing.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta. Vedoucí práce Ing. Zdeňka Vostrovská, CSc.
- ŘEZÁČOVÁ, J. 2017. *Postavení žen na trhu práce v ČR*. Jindřichův Hradec. Diplomová práce (Ing.). Vysoká škola ekonomická v Praze, Katedra managementu. Vedoucí práce Ing. Pavel Kaczor, Ph.D.