



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Fakulta Ekonomická
Katedra Strukturální politiky EU

Bakalářská práce

Zaměstnanost žen z pohledu uplatnění na trhu práce

Vypracovala: Lucie Sůvová
Vedoucí práce: RNDr. Zuzana Dvořáková Líšková, Ph.D.
České Budějovice 2015

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

Jméno a příjmení: **Lucie SŮVOVÁ**
Osobní číslo: **E12359**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Zaměstnanost žen z pohledu uplatnění na trhu práce**
Zadávající katedra: **Katedra regionálního managementu**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analýza současného stavu na trhu práce ve vztahu postavení žen a uplatnění v daných profesích v porovnání s muži. Bude provedena komparace stavu zaměstnaných žen v určitých profesích a s tím spojená analýza firem a podniků.

Metodika práce:

1. Studium odborné literatury související s vybranou problematikou, teoretický úvod do dané problematiky.
2. Analýza trhu práce a míry nezaměstnanosti, struktura mužů a žen v určitých pracovních pozicích, struktura poptávky firem po uchazečích o práci.
3. Metody: statistické údaje, dotazníkové šetření
4. Shrnutí a vyhodnocení, závěr.

Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Studie a analýza trhu práce ve zkoumané oblasti, 4. Vyhodnocení studie, 5. Závěr, 6. Přehled použité literatury a zdrojů. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 40-50 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná
Seznam odborné literatury:


1. Křížová, A. (2011). Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
2. Hamplová, D. , Mitchelle, E. , Vítěčková, M. (2010) . Proměny rodinných a profesních startů. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
3. Večerník, J. , Mitchell, E., Vítěčková, M. (2010) . Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures. Prague: Academia.
4. Brožová, D., Mitchell, E., Vítěčková, M. (2003) . Společenské souvislosti trhu práce: a report on socio-economic policies and structures. Praha: Sociologické nakladatelství.
5. Brožová, D., Mitchell, E., Vítěčková, M. (2009) . Nejistoty na trhu práce: a report on socio-economic policies and structures. Brno: Fakulta sociálních studií.
6. Maříková, H., Křížová, A., Vohlídalová, M. (2012) . Živitelé a živitelky: reflexe (s) praxe. Sociologické nakladatelství (SLON).

Vedoucí bakalářské práce: RNDr. Zuzana Dvořáková Lišková, Ph.D.
Katedra krajinného managementu

Datum zadání bakalářské práce: 30. listopadu 2013
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2015


doc. Ing. Ladislav Rožek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
SUCBATELNA 13 00
370 01 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlirská, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 29. října 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

30. 4. 2014

Lucie Sůvová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat RNDr. Zuzaně Dvořákové – Líškové, Ph.D. za odborné rady a cenné připomínky, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1. Úvod a cíl práce	2
2. Historie a vývoj zaměstnanosti žen.....	4
2.1. Etapy vývoje zaměstnanosti	4
3. Prvky ovlivňující zaměstnanost žen.....	8
3.1. Sociálně definované role v rodině	8
3.2. Předsudky firem	8
3.3. Subjektivní postoje žen	9
4. Politika zaměstnanosti v České republice a Evropské unii.....	10
4.1. Stát.....	12
4.2. Zaměstnavatelé	13
4.3. Ženy a jejich vlastní obavy a předsudky	14
5. Zaměstnanost žen.....	16
5.1. Zaměstnanost žen v České republice.....	17
5.2. Ženy ve vědě	19
5.3. Komparace zaměstnanosti žen v České republice a zemích Evropské unie	20
5.3.1. Srovnání příkladu rodičovské dovolené v České republice a ve Švédsku	22
5.3.2. Podpora od státu ve vybraných evropských státech - péče o děti	25
6. Cíl a metodika práce	28
7. Výsledky	30
7.1. Analýza věkové, vzdělanostní, mzdové a odvětvové struktury žen a mužů v České republice.....	30
7.2. Průzkum názorů žen na trhu práce	37
7.3. Návrhy vedoucí k zlepšení uplatnění žen na trhu práce	43
8. Závěr	44
I. Summary	45
II. Přehled použité literatury	46
III. Seznam tabulek a grafů	
IV. Seznam příloh.....	
V. Přílohy.....	

1. Úvod a cíl práce

Zaměstnanost patří v současnosti ve většině evropských státech k jednomu z nejsledovanějších ekonomických ukazatelů. Konkrétně snižování míry nezaměstnanosti žen a problémy s tím spojené patří k hlavním prioritám národních vlád členských zemí Evropské unie. Současná situace a neustále se prohlubující problémy pracovních trhů vyžadují časté změny přístupu k jejich řešení. Řešení problematiky zaměstnanosti žen v jednotlivých zemích se liší, lze vystopovat rozdíly v ekonomické vyspělosti, odlišné rysy a kultury jednotlivých zemích. Nalezneme ale i společné rysy např. nezaměstnanost vyšších věkových kategorií, mládeže a absolventů, ale zejména nezaměstnanost na základě pohlaví a dlouhodobá nezaměstnanost. Pracovní trhy mají problém se zaměstnaností na základě ukazovatele pohlaví, které je v určité míře velmi rozšířené, a není vždy jednoduché najít vhodná opatření k jejímu řešení.

Cílem bakalářské práce je zanalyzovat současnou situaci na trhu práce v České republice z pohledu postavení žen a uplatnění v daných profesích v porovnání s muži. Na základě teoretických poznatků pak zhodnotím současnou situaci na českém pracovním trhu.

Teoretická část je zaměřena na historii zaměstnanosti žen a popisuje jednotlivé historické etapy, kterými zaměstnanost procházela. Dále se zabývá vývojovými etapami postavení žen na trhu práce. Pokrokem a vývojem systému se dospělo k zavedení právního systému zrovnopравňujícího postavení žen ve společnosti. Dále se teoretická část práce zabývá prvky, které ovlivňují zaměstnanost žen. Na jedné straně jsou role ženy dopředu známy, ale na druhé straně je snaha jim tyto přisuzované práce ulehčit a to jak dělbou práce mezi partnery nebo podporou ze strany veřejných politik. Jsou také uvedeny jednotlivé prvky, které dané problémy zapříčiňují, a charakterizovány současné problémy České republiky.

Práce je dále zaměřena na řešení problematiky zaměstnanosti žen v České republice a byla provedena komparace s vybranými krajinami Evropské unie. Česká republika se všeobecně vyznačuje velmi výraznou genderovou segregací ve srovnání s ostatními státy. Může to být tedy zapříčiněno zejména i historickými kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen na plný úvazek a rovněž v doposud přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnosti a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře a pracovní. Dále je práce zaměřena na Českou republiku, je definováno postavení žen v české vědě a s tím i spojené základní rysy České republiky a zejména podpora a snaha vlády se těmito problémům postavit

či je začít řešit. Je nastíněna situace a řešení dané problematiky u ostatních zemí a jsou uvedeny jednotlivé typy rodinných politik a podpory či možnosti, které jsou nabízeny ženám v ostatních evropských zemích.

Praktická část přináší zhodnocení současných údajů na pracovním trhu z oblasti vzdělanostních, profesních a platebních podmínek. Součástí praktické části je sociologické šetření zaměřené na charakteristiku současné situace na trhu práce z pohledu žen.

Na základě zjištěných informací vyplývajících ze sociologického šetření jsou na závěr práce navrženy možnosti zlepšení dané problematiky zaměstnanosti žen v České republice.

2. Historie a vývoj zaměstnanosti žen

2.1. Etapy vývoje zaměstnanosti

Postavení žen prošlo během historických etap mnoho proměnami. Prvopočátky nalezneme už u osvícenství rozvíjejícího se od konce 17. století. To začalo ovlivňovat vzdělanější část společnosti v českých zemích přibližně od dvacátých let 19. století. Kromě racionalistického pojetí dějin a samotné společnosti kladlo důraz na myšlenku, že zdrojem pokroku je poznání, vzdělání a osvícenství zákonodárství. S touto myšlenkovou orientací již koncem 18. století souvisel názor, že žena i muž jsou rovnocenné bytosti, což lze považovat za prvopočátek usilování o rovnoprávnost žen. Dosavadní nerovnocenné a nerovnoprávné postavení ženy ve společnosti bylo důsledkem hluboce zakořeněných církevních, filosofických a politických přístupů (Neumann, 1931).

„ Na poli působnosti ženiny i mužovy vznikaly pomalu a byly stále více vymezovány určité obory: muž přidržel se úplně lovectví, kdežto žena učinila na poli své působnosti několik vynálezů, které sloužily jednak k rozmnožení zdrojů výživy a k přípravě potravin, jednak ke vzniku obleku“ (Neumann, 1931).

Česká společnost se začala zabývat názory a různými myšlenkami vycházejícími z osvícenství a Velké francouzské revoluce a na jejich podkladě i hlavními otázkami souvisejícími s emancipací ženy v rodině či ve společnosti, která začala být chápána jako nedílná součást občanské identity (Malínská, 2005).

Oceněné neboli placené zaměstnání hraje v životě žen v České republice důležitou úlohu a to již od konce 50. let 20. století. Takzvaný komunistický ideál plné zaměstnanosti včetně zaměstnanosti žen byl uplatňován již od roku 1948. Tehdy byly ženy povzbuzeny k masovému vstupu do placeného zaměstnání. Projekt komunistické doby nazývaný emancipace žen přes jejich vstup do placeného zaměstnání však zcela vynechal otázku účasti mužů na práci neplacené, což se ukázalo při dosahování rovnosti jako značný nedostatek.

V období před 2. světovou válkou ženy zastupovaly pouze necelou třetinu pracujících. Mobilizace pracovní síly v průběhu války a těsně po roce 1948, kdy byla jasně prosazována idea plné zaměstnanosti a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil, zapříčinila velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. V roce 1948 tvořil podíl žen mezi nezaměstnanými 37,4%, v roce 1959 stoupl tento podíl již na 42%. Podíl ekonomicky

aktivních žen na celkové populaci žen se zvýšil z 55% na 73%. I přestože v daném období docházelo k budování ekonomiky stavěné zejména na průmyslové výrobě a těžkém průmyslu, ženy vstupovaly jak do sektoru průmyslu, tak do sektoru zemědělství ale i služeb. Ženy v daném období zastávaly nejvíce nízko kvalifikované pozice a dostávaly pouze velmi nízké mzdy. Bylo to zapříčiněno zejména tím, že naprostá většina, konkrétně 86% žen, měla v roce 1950 pouze základní vzdělání a jako sekundární síle jim dané práce byly nabízeny (Křížová, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011).

„Fakt že ženy nedosahovaly na řídicí pozice, byl zřejmě způsoben také tím, že tyto pozice byly podmíněné členstvím v komunistické straně, ze kterého byly ženy oproti mužům spíše vyvázány“ (Fodor, 2002).

V roce 1962 byla stanovena zákonná povinnost pracovat pro všechny. Bylo to také z důvodu, že v tomto období byla centrální plánovaná ekonomika na velmi nízké úrovni produktivity práce a trpěla nedostatkem pracovních sil. Dále příjmová politika státu neumožňovala rodinám zvládnout životní standard na základě jediného příjmu v rodině. Státem vybudovaná, regulovaná a financovaná zařízení péče o děti všech věkových kategorií ulehčovala návrat matek do zaměstnání. Mateřská dovolená byla v roce 1956 stanovena na 18 týdnů, poměrná část zaměstnaných matek tak vyjadřovala zájem o vrácení se po ukončení péče o děti zpět do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte.

Na konci 60. let 20. století byla velmi vysoká ženská zaměstnanost brána jako pevná součást životního stylu v tehdejším Československu. Ženy v roce 1970 dosahovaly 45,5 % všech zaměstnaných. Spolu s tím jak se navyšovalo vzdělání žen, snižoval se význam zemědělství a rostl sektor veřejných služeb. Ženy vstupovaly stále častěji i do nemanuálních typů zaměstnání a to zejména do sektoru služeb. Ze začátku těchto let byly zveřejněny první statistiky rozdílů u příjmů žen a mužů, kde je jasně viditelné, že v té době byly ženy průměrně odměňovány pouze zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Značný podíl na tom měla mzdová preference těžebního průmyslu, ve které dominovali muži. Ženy tak nebyly diskriminovány jenom u přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím, ale fungovala i velmi silná mzdová diskriminace, ke které přispěla přetrvávající forma dělby práce v domácnosti a ideologie muže živitele.

Od roku 1966 se uvádí možnost práce na zkrácený úvazek, avšak nejsou dostupná data o jejím skutečném využívání. Byl také uzákoněn zákaz propouštění žen ze zaměstnání s dítětem do jednoho roku, který byl nadále rozšířen od roku 1975 až do tří let věku dítěte. V roce 1966

byla uzákoněna povinnost zaměstnavatele přijmout ženu nazpět na její pracovní pozici po návratu z rodičovské dovolené (Křížová, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011).

Do roku 1989, kdy došlo k zlepšení situace na pracovním trhu, byla zavedena průmyslová tradice dále lepší celková relativně vysoká kvalifikační úroveň obyvatel. Pojem nezaměstnanost v těchto letech téměř neexistoval, pokud ano, byl skrytý. Docházelo ke zlepšení chodu ekonomiky a zároveň se snižovala zadluženost ekonomiky. Úkoly politiky zaměstnanosti vycházely z jasných cílů, vytvořit trh práce a uzákonit odpovídající právní normy, vytvořit instituce trhu práce, zavést nástroje k usměrňování vývoje na trhu práce neboli aktivní politiku zaměstnanosti (Horáková, 2005).

Politická situace po roce 1989 a s tím spojené zavedení volebního práva pro ženy vedlo ve skutečnosti k uplatnění především práva aktivního, ale naplňování práva pasivního zůstává i nadále velkým problémem. Platí to v celém západním světě ale i ve východní Evropě. Reálný důkladný empirický výzkum otázky politické participace žen u nás je stále v začátcích, porovnáme-li ho s velmi detailními výzkumy západní politologie a to zejména severských států (Hašková, Křížová, & Linková, 2006).

„Fenomén nezaměstnanosti vstoupil do našeho společenského a tedy i ekonomického života poměrně nedávno: stal se součástí naší ekonomické reality teprve před deseti lety, zatímco myšlení ekonomů zaměstnává již téměř dvě stě let“ (Brožová, 2003).

Fungování českého sociálního státu po roce 1989 si nadále podrželo velmi mnoho rysů společných s tzv., emergency welfare state, neboli krizovým sociálním státem, jen se etabloval pozvolna z komunistického režimu. Na počátku 90. let byla přijata opatření jako penalizace pracujících důchodců a základní školní docházka byla prodloužena o jeden rok. Tato strategie probíhala až do konce 90. let. Ochránila do určité míry pracovníky v postupně se zužujícím trhu práce privatizovaných podniků v průmyslu ale i stavebnictví (Sirovátka, Winkler, & Žižlavský, 2009).

Po roce 1989 se v české společnosti rozložení jednotlivých životních etap mladých lidí začíná lišit. Navyšuje se věk při založení první společné neboli partnerské domácnosti, dále i věk při narození prvního dítěte a prodlužuje se jak délka studia, tak i časová osa mezi koncem studia a počátkem partnerského soužití. Mediánový věk žen v případě narození prvního dítěte se navýšil mezi lety 1990-2005 o téměř 5 let. Do vyššího věku postoupil i sňatkový věk. Průměrný věk žen při prvním sňatku začal dokonce již v první polovině 90. let přesahovat průměrný věk při narození dítěte. Z těchto údajů ale nelze vyvozovat, že většina žen vstupuje do manželství až po narození dítěte. Vyznačují ale fakt, že se rodinné dráhy žen od 90. let odlišují (Hamplová, Chaloupková, Mitchell, & Vítěčková, 2010).

3. Prvky ovlivňující zaměstnanost žen

Vyšší přítomnost žen na pracovním trhu je obecná náklonost projevující se v prioritách většiny žen v dnešní společnosti. Na jedné straně je účast žen na trhu práce podporována společenskou normou, ale na druhé straně toto zvyšující se očekávání vůči ženám přináší jakýsi tlak na potřebu ulehčit jim od dosud jasně přisuzované práce v domácnosti. To může být uskutečněno buď jako dělba práce mezi partnery, nebo kombinace podpory ze strany veřejných politik. Podmínky pro ženy tedy nejsou úplně ideální. Ženy mají obecně méně stabilní zaměstnání či zaměstnání s nižší kvalitou, vyšším rizikem nezaměstnanosti a tedy i rizikem ekonomické neaktivity. Zmíněné nerovnosti žen vedou k tomu, že ženy nepracují na srovnatelných místech, mají odlišné příležitosti přístupu ke vzdělání, pracovnímu výcviku i k možnostem kariérního postupu. Za hlavní prvky nerovnosti žen považujeme následující:

3.1. Sociálně definované role v rodině

V rodině obvykle dochází k rozdílné dělbě práce mezi manželi bez ohledu na to, zda jsou zaměstnáni či nikoli. Ženy zastávají a přebírají větší podíl domácích prací a péče o děti, proto tedy vyžadují ohledy od zaměstnavatelů, kteří danou okolnost berou na zřetel. Dalším faktorem je plánování budoucího života, s čímž souvisí narození prvního dítěte. Některé ženy narození dítěte odkládají nebo volí radši život bez dětí. Ženy kvůli dětem, dočasně přerušují zaměstnání nebo i v mnoha případech opouštějí pracovní trh.

3.2. Předsudky firem

Za hlavní příčinu lze považovat to, že firmy často nepřijímají ženy do zaměstnání, protože pod působením sociálně definovaného vzorce rolí v rodině přijímají fakt o předurčenosti žen starat se o děti a domácnost. Předjímají nižší flexibilitu a s tím i tedy možnosti žen uzpůsobit se závazkům v rodině. Z těchto okolností vyplývají diskriminující praktiky zaměstnavatelů ve vztahu k uplatňování ženské síly na trhu práce. Ženy jsou považovány v některých případech za méně potřebné a výkonné, tím jsou vytlačovány mimo trh práce (Křížová, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011).

3.3. Subjektivní postoje žen

Za jednu z možných dalších příčin můžeme považovat to, že ženy se samy automaticky považují za tržně slabé, a proto mnoha případech velmi často akceptují takové podmínky, které jsou pro většinu mužů nepřijatelné.

Výše uvedené příčiny jsou pouze podnětem k tomu pokusit se o sladění rodiny a reprodukčního cyklu s možnostmi na českém trhu i za pomoci veřejných politik. Jde o snahu sladit zaměstnání, celoživotní vzdělání, rodinný život s využitím volného času (Sirovátka, 2007).

Ženy tedy z pozice proniknutí na primární trh práce a menší šanci než muži, kterým jsou garantovány vyšší mzdy, stabilnější pracovní pozice, lepší pracovní podmínky, větší možnosti kariérního postupu a jejich pracovní pozice jsou spjaté i s vyšší společenskou prestiží.

Sekundární trh práce s typicky „ženskými“ profesemi poskytuje nízké mzdové ohodnocení za nepříznivých pracovních podmínkách s omezenými možnostmi pracovního postupu, s nízkou autonomií a rozhodovací mocí zaměstnankyň, limitovanými možnostmi zvyšování kvalifikace a malou prestiží zaměstnání. Pracující podléhají vyššímu riziku ztráty zaměstnání a většímu ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností (Večerník, J., Mitchell, E., & Vítěčková, M., 2010).

S těmito ovlivňujícími faktory vyvstává i další problém – zaměstnaná matka. Rodičovství je všeobecně pro ženy na českém trhu jasným handicapem. Zatímco vyspělé evropské země si uvědomují, že ženy a muži participují na trhu práce, jsou zároveň rodiči a že je ekonomicky a sociálně neudržitelné rozčlenit společnost na ty, kteří jen rodí a pečují o děti, a na ty, kteří jen pracují a vydělávají. Česká sociální politika je bohužel stále založena na faktu oddělených světů. Nastavení sociální politiky jakoby se domnívalo, že svět práce a svět rodiny je možné rozdělit či si jeden z nich vybrat. Evropské politiky zaměstnanosti se snaží o vznik podmínek ke kombinaci pracovního a rodinného života, protože základním principem pro udržení životní úrovně, eliminaci chudoby a sociální začlenění skupin populace ohrožených nezaměstnaností a chudobou, mezi které patří zejména rodiny s malými dětmi, neúplné rodiny a ženy s etnickými minoritami, je jasně placená práce. V České republice je sociální politika zřízena na plošném vyčlenění žen - matek z trhu práce na delší dobu a rodičovství není pro společnost hodnotou, ale ženy jsou za ně penalizovány (Křížová, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011).

4. Politika zaměstnanosti v České republice a Evropské unii

Politika zaměstnanosti patří mezi ty oblasti, na které je nejvíce soustředěna pozornost nejen politiků a vlád, ale všech občanů celé společnosti. Nezaměstnanost, jeden z nejhorších jevů moderní společnosti, představuje problém, se kterým se více či méně, ale rozhodně stále potýkají vlády všech zemí nejen Evropské unie, ale celého světa.

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

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

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

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

Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

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

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

Součástí APZ jsou nejen opatření proti diskriminaci na trhu práce, ale i snaha o dorovnání handicapů pracovní síly, nastavení správné relace mezi příjmy ze zaměstnání a příjmy ze sociálních dávek, podporu malých a středních podnikatelů a úlevy pro větší investory (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013).

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytovat nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu a v určité míře kompenzaci za ztrátu příjmu. Opatření PPZ tedy znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by neměla přesahovat určitou výši, protože stále musí motivovat k hledání nového zaměstnání. Nesmí působit jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

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

4.1. Stát

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

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

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

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

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

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

4.2. Zaměstnavatelé

Pracující matky se často obávají zaměstnavatelů, kteří diskriminují ženy kvůli jejich potenciálnímu či již probíhajícímu mateřství a kvůli možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu až tří let. Zaměstnavatelé jsou ze zákona povinni matku po návratu z rodičovské „dovolené“ znovu zaměstnat. V souvislosti s dlouhou rodičovskou „dovolenou“, která je zejména v důsledku své délky, nízkým rodičovským příspěvkům a neexistující motivaci rezervována pro ženy - matky, jsou potencionální matky pro zaměstnavatele postrachem. Stát nastavuje takové podmínky, které činí zaměstnávání žen, jež mohou odejít na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou nevýhodným.

Zaměstnavatelé diskriminují ženy při přijímání do zaměstnání při zacházení v zaměstnání, ale zejména při uplatňování nároků vrátit se do zaměstnání po rodičovské „dovolené“. Nasvědčuje tomu i výzkum, který ukázal, že zhruba třetina žen - matek, které nastupovaly do svého zaměstnání až po zavedení zákazu diskriminace do Zákoníku práce v roce 2001, se i přesto setkala u přijímacího pohovoru s otázkami na rodinnou situaci, popřípadě zajištění péče o děti (Malínská, 2005).

Asi nejvýraznější je diskriminace v zacházení v zaměstnání při pohledu na genderový mzdový rozdíl, který činí mezi hrubou mzdou žen a hrubou mzdou mužů na úrovni zhruba 25 procentních bodů. Ten je sice z části způsoben tím, že ženy a muži pracují v odlišných profesích a různých organizacích a firmách, kde jsou různorodě nastaveny mzdy, ale segregace trhu práce vyjadřuje pouze část mzdových nerovností u žen a mužů. Když na českém trhu práce porovnáme muže a ženy pracující ve stejné firmě, neustále existuje rozdíl zhruba 10 procentních bodů v jejich mzdě.

V dalších evropských zemích legislativa zajišťuje právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. Toto je zavedeno a dodržováno např. ve Švédsku, kde taková mzdová mezera ve skutečnosti vůbec neexistuje.

Dalším negativním faktorem ovlivňujícím zaměstnanost žen je, že vedení českých firem či personalisté a personalistky se genderovou rovností jako problematikou vůbec nezabývají. Na oblast práce se nedívají z hlediska situace mužů a žen či rodičů. Zejména je to způsobeno nízkou znalostí a informovaností zaměstnavatelů o existujících legislativních opatření a o důsledcích znevýhodňování části potencionálních zaměstnanců (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

Zaměstnavatelé, nejsou dost vynalézaví na to, aby si uvědomili, že loajalita zaměstnanců – rodičů vycházející z určité míry autonomie a flexibility výkonu práce a umožňující správně kombinovat práci a péči o děti, se vyplácí. Naopak často mají obavy ze zaměstnávání matek. Čeští zaměstnavatelé jsou známí zejména tím, že nenabízejí ve většině případů žádné alternativy k plnému úvazku s pevně danou pracovní dobou, které by umožňovaly kombinovat péči o děti se zaměstnáním. Jestliže jsou v českých podnicích určité alternativní úpravy pracovní doby či flexibilní úvazky nabízeny, jde v naprosté většině o flexibilitu negativní. Znamená to, že flexibilita je uplatňována ve prospěch uspokojení potřeb zaměstnavatele nikoliv ve prospěch samotných zaměstnanců – žen, čímž by jim byla poskytnuta lepší možnost kombinovat rodičovské a pracovní role.

Reprezentativní výzkum českých rodičů jasně vykazuje, že volná pracovní doba je ve větší míře nabízena na pozicích a v podnicích, kde pracují muži, kteří ji využívají více než ženy. Volnou pracovní dobu využívá 17% zaměstnaných matek a 27% zaměstnaných otců. Oproti tomu zkrácený úvazek, který je na českém trhu práce využíván velmi zřídka, naleží 8% žen a 2% mužů. Je tedy častěji nabízen v podnicích, kde pracují ženy. Dalším způsobem úpravy pracovního úvazku je možnost výkonu práce z domova. Bohužel ani ta není nabízena tam, kde by ji mohly zaměstnankyně využít k lepší možnosti sladění pracovního a rodinného života. Práci z domova využívá zhruba pouhých 5% matek a 10% otců.

Na základě podmínek, které připravují české podniky matkám, je možné usuzovat, že lepší podmínky k výkonu rodičovských rolí a k jejich kombinaci s rolemi pracovními mají muži. Ženy totiž častěji než z různých způsobů výkonu práce volí mezi participací na trhu práce na plný úvazek s pevně stanovenou osmihodinovou dobou a možností zůstat v domácnosti nebo být nezaměstnaná (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

4.3. Ženy a jejich vlastní obavy a předsudky

Jedním z faktorů popisovaných problémů, jsou samotné ženy a zejména budoucí matky, které monitorují a hodnotí výše popsané procesy a podmínky, do kterých na trhu práce vstupují nebo mají vstoupit. Mnohdy se ještě jako bezdětné setkávají s diskriminací právě proto, že je možné, že se matkami stanou a využijí dlouhé rodičovské „dovolené“. Proto tedy ženy mnohdy rodičovství z vlastního úsudku odkládají nebo dokonce zůstávají bezdětné. Ženy samotné si velmi dobře uvědomují, jak to v dnešní době na trhu práce vypadá. Stavů

„zaměstnaná matka“ je třeba se na českém trhu práce obávat. Z výzkumu rodičů vyplývá, že více než čtvrtina matek někdy při přijímání do zaměstnání nebo v průběhu pracovní dráhy měla pocit, že je na ni kladen tlak nebo jakási podmínka nemít v nejbližší době děti a nenastoupit na mateřskou posléze rodičovskou dovolenou. Dále celá polovina současných matek měla v zaměstnání občas pocit, že je na ni kladen požadavek nezůstat opakovaně doma s nemocnými dětmi.

Ukázalo se, že podmínky pro kombinaci pracovních a rodinných rolí se na českém trhu práce v průběhu přeměny společnosti zhoršily a že pracovní uplatnění pro ženy je stále nejisté. Podmínky mateřství jsou nastaveny jako nesourodé s pracovními rolemi (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

5. Zaměstnanost žen

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

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

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

„Jestliže děláni genderu se snaží objasnit, proč se ženy a muži chovají konvenčním způsobem, pak nenabízí vysvětlení, proč lidé „zaběhnutému“ odporují“ (Maříková, Křížová, & Vohlídalová, 2012).

Rapidní vstup žen na trh práce přinesl reálnou proměnu obvyklého rodinného modelu muže - živitele na model dvoupříjmový. To ale neznamená, že se vždy jednalo o model příjmů vyrovnaných jak co do výše, tak co do chápání jejich významu. Viviana Zelizer říká, že v historické perspektivě jsou příjmy manželů vyhrazeny jako rozdílné typy příjmů. Zatímco mužův příjem z placené práce býval, a mnohdy stále je, konstruovaný jako důležitější a chápáný, jako synonymum příjmu celé rodiny, příjem ženy byl, a nezdědka stále je,

posuzovaný spíše jako méně významný, ba dokonce postradatelný, doplňující, či mající hodnotu velmi malou, která má ženě sloužit pro vlastní potřebu.

S tím jak ženy, zejména ženy s vyšším vzděláním, obdržely pevné místo na trhu práce a vypracovaly se na vyšší pracovní pozice i lépe placená místa, začaly být jejich dovednosti vnímány jako dobře uplatnitelné na trhu práce. Vysoce kvalifikované ženy se čím dál častěji ocitají v pozici, kdy jsou schopny rodině poskytnout hlavní příjem (Maříková, Křížová, & Vohlídalová, 2012).

„Před deseti lety byly ženy v nejvyšších patrech českého byznysu stále spíše raritou. Od té doby se mnohé změnilo. Někteří si stále myslí, že změna nebyla ještě dostatečná, a existuje mnoho názorů, proč tomu tak je, ale i námětů, jak tuto skutečnost měnit k lepšímu. Nedostatečnost potvrzují různé mezinárodní srovnávací studie, které Česku nepřisuzují lichotivé pozice“ (Bakala, 2014).

5.1. Zaměstnanost žen v České republice

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

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

Působení žen v české vědě je velmi obtížná problematika, kterou je zapotřebí zkoumat v součinnosti řady oborů. Ačkoli srovnání genderové kultury v jednotlivých zemích je složité,

Lze porovnávat úroveň reflexe genderové problematiky ve společnosti a vědě. Lze říci, že úroveň její reflexe u nás je stále velmi nízká. Na počátku takové reflexe mohou stát statistické údaje, které přinejmenším upozorňují, že obecné přesvědčení o uspokojivé úrovni rovnosti v případě pohlaví v české vědě je do velké míry iluzí. Měli bychom začít přemýšlet nad otázkou, proč převážná část ukazatelů svědčí o nejhorším postavení žen právě v české vědě a to v porovnání jak se západoevropskými, tak s východoevropskými zeměmi (Sirovátka, Winkler, & Žížlavský, 2009).

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

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

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

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

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

5.2. Ženy ve vědě

Pokud jde o začleňování žen do dalších technických oborů, extrémní čísla jsou z oboru lesnictví, o kterém se hovoří jen zřídkakdy. Ačkoli asi 10 % mezi studenty lesnictví tvořily ženy, pouze devět z nich v letech 1952-1989 získalo v českých zemích titul kandidáta věd. Významnou okolností, která ještě více snižovala možnost uplatnění žen na vedoucích místech, byla neexistence ženských občanských organizací, o které se naopak mohly opírat v dřívějších demokratičtějších obdobích země. Československý svaz žen byl jedinou ženskou organizací, kterou komunistický režim toleroval, jeho působení bylo však těsně svázáno s hlavní linií KSČ. První ženy byly do akademie zvoleny až v období Pražského jara roku 1968.

Situace na samotných pracovištích byla taková, i přestože na první pohled bylo žen pracujících ve výzkumu velmi mnoho, a to i s kvalifikací kandidátek nebo doktorek věd, ve vedoucích pozicích se vyskytovaly jen výjimečně. Znevýhodňování žen ve vedoucích pozicích a ve výzkumu v dobách komunismu mělo ale i méně nápadné avšak účinné podoby, které se odlišovaly na různých pracovištích. Muži na vedoucích pozicích se často obklopovali schopnými a výkonnými ženami, od kterých se očekávala produkce výsledků, ale které zároveň neohrožovaly v postupu muže. Nebylo tedy výjimkou, že ženy měly na místech vědeckých pracovníků nejen nižší platy a nižší odměny než naopak jejich mužští vrstevníci, ale i omezenou technickou pomoc, např. menší možnost využívat laboranty a sekretářky.

Pravidlem tedy bylo, že na své publikace připisovaly své nadřazené, a to i v případě, že se nadřazení na daném výzkumu přímo nepodíleli. Vzhledem k tomu, že badatelských míst bylo v této době málo a ženy byl navíc „handicapovány“ i tím, že se staraly o děti, zpravidla lze říci, že přijímaly postavení, které se jim nabízelo (zejména pokud nebyly členkami příslušné strany), a svolně vykonávaly každou práci, jen aby mohly nadále zůstat v oboru, který měly rády.

Následně po roce 1989 řešením otázky rovných příležitostí ve výzkumu a vývoji v České republice vzniká takzvaný průsečík evropských politik a kritických feministických přístupů, který pomáhá rozvíjet Národní kontaktní centrum – ženy a věda. Jedná se tedy o střetávání dvou přístupů či rozprav, které se v mnohém doplňují, v některých aspektech ale kladou důraz na odlišný přístup, zdůrazňující jiné hodnoty a východiska (Linková, 2007).

5.3. Komparace zaměstnanosti žen v České republice a zemích Evropské unie

Za poslední desetiletí se diferenciací většiny zemí v podílu zaměstnaných žen v populaci poněkud snížila. Obrovský rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů je však způsoben především vlivem nízké účasti vdaných žen na trhu práce. Toto můžeme vidět ve Španělsku, Řecku, a Itálii, ale také v Lucembursku, Irsku, Nizozemí, Německu a Belgii. Česká republika se nachází v kontextu uvedených evropských zemí v jakémsi pomyslném středním pásmu. Průměrný rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen v České republice činil v roce 2004 u bezdětných osob kolem 5 procentních bodů, ale skoro 34 procentních bodů u osob s více než jedním dítětem. Skutečnost, že přítomnost dítěte snižuje míru zaměstnanosti žen ve většině evropských zemích, je zde zřetelná. Ještě významnější je změna ekonomického statusu žen se dvěma či více dětmi. Z tohoto pohledu patří Česká republika např. spolu s Německem či Irskem mezi státy s nejvyšším poklesem míry zaměstnanosti matek v porovnání s bezdětnými ženami.

Mezi země, kde má počet dětí nejmenší dopad na míru zaměstnanosti žen, patří skandinávské a jihoevropské státy. Zatímco ve Skandinávii je to zapříčiněno tím, že ženy se díky husté síti finančně dostupných jeslí a mateřských škol snadno udržují v zaměstnání, na jihu Evropy spočívá důvod spíše v tom, že zaměstnanost žen je v tomto regionu všeobecně nízká.

Nárůst zaměstnanosti matek přináší požadavek sloučit nějakým způsobem pracovní a rodinnou sféru. Přestože muži se dělí o čím dál tím víc povinností v domácnosti, rozčlenění práce stále není rovnoměrné a matky musejí zastávat obě role jak práci, tak i péči o domácnost. S výjimkou skandinávských zemí, kde stát již dlouho prosazuje politiku rovných příležitostí a s tím klesá procento zaměstnaných žen s větším počtem dětí v rodině, zejména v případě třech a více dětí. Jedním z řešení, jak sloužit práci a rodinu, jsou zkrácené úvazky. První příčky v podílu částečných úvazků drží Nizozemsko spolu s Velkou Británií a Německem. Pro všechny tyto země je totožná pozitivní souvislost mezi počtem dětí a podílem žen pracujících na zkrácený úvazek. Pro muže, pracující na částečný úvazek, kterých je ve srovnání s ženami velmi málo, je typický převážně opačný trend. Přítomnost dětí vede ke snižování počtu mužů pracujících na částečný úvazek, pravděpodobně v souvislosti s potřebou lépe uživit rodinu a zmírňovat dopad omezení rodinného rozpočtu po ztrátě či snížení příjmu ženy. Tradiční dělba rolí je zde jasně viditelná. Nižší pracovní úvazky dovolují ženám lépe skloubit péči o domácnost a děti s profesním životem. V celoevropském měřítku jsou to zejména matky s vysokoškolským vzděláním, které obvykle přecházejí z plného úvazku na úvazek zkrácený (Chaloupková, Hamplová, Mitchell, & Vítečková, 2010).

Pro české ženy, a ženy z bývalého východního bloku obecně však není tato strategie doposud příliš typická. Je tomu tak zejména proto, že nabídka pracovních míst se zkráceným úvazkem či flexibilní pracovní dobou je ve srovnání se zahraničními státy velmi nízká. Podle OECD v České republice v roce 2004 dosahoval počet žen ve věku 25-54 let pracujících na částečný úvazek pouze 4% oproti např. 39% ve Velké Británii, 56% v Nizozemsku a 32 % v Německu. Také rozšířená práva na mateřskou či otcovskou dovolenou a finanční podporu při mateřství resp. otcovství i na otce za totožných podmínek jako pro matky se v České republice, obdobně jako v některých dalších zemích, prosazuje obtížně. Přestože na evropské úrovni je politika sladování rodičovství a zaměstnání jednou z hlavních priorit a trend podpory zaměstnanosti ve snaze zmírnit závislost matek na státu, snížit chudobu a posílit ekonomický růst se v posledních letech prosazuje čím dál tím více, skutečný pokrok ve snahách o dosažení rovnováhy mezi rodinným a profesním životem a přeměnění zaměstnání na více „rodině nakloněné“ se v jednotlivých státech velmi liší.

Odezvy státních politik jsou mnohdy ve znamení rozpolcenosti. Vlastně neví, zda a do jaké míry podporovat nebo odrazovat matky od nástupu do zaměstnání či zůstat jen neutrálním pozorovatelem a jednotlivá řešení nechat vyplýnout z trhu práce či na rodině samotné. Jak již upozorňoval Esping-Andersen ve vlastním příspěvku u příležitosti belgického předsednictví

Evropské komise, sociální státy dnes tváří v tvář problému stárnutí populace věnují velmi málo pozornosti podpoře rodin s dětmi, což má spolu s dalšími trendy za dopad situaci, kdy výše úhrnné plodnosti nestačí pro zachování stávajícího počtu obyvatel. Jako jedno možné řešení navrhuje investovat právě do opatření podporující ženy, jejich účinek by měl pozitivní dopad nejen na soukromý život žen, ale i na společnost jako celek (Chaloupková, Hamplová, Mitchell, & Vítečková, 2010).

5.3.1. Srovnání příkladu rodičovské dovolené v České republice a ve Švédsku

Nejčastěji kritizovaným bodem švédského modelu rodinné politiky patří v České republice to, že zájmy rodičů nadřazuje nad zájmy dítěte. Podle této kritiky se k politice péče přistupuje více z hlediska trhu práce než z hlediska toho, co je pro děti lepší. Švédská vláda si uvědomila, že na této kritice je něco pravdy, a kvůli tomu v nedávné době zvýšila dostupnost péče o děti. Na rozdíl od České republiky, kde neustále panuje přesvědčení, že děti trpí, když navštěvují zařízení denní péče o děti, ve Švédsku naopak převažuje názor, že děti trpí, když jsou z těchto zařízení vyřazeny. V tomto ohledu švédský stát zanedbával situaci dítěte, když rozhodl, že děti nemají nárok na místo v jeslích nebo ve školce v případě, když jeden z rodičů je na „rodičovské dovolené“ s mladším dítětem. Z čistě ekonomického hlediska dávala původní forma koncepce smysl: když je rodič doma s jedním dítětem, pak umístění jeho sourozence do daného zařízení denní péče o děti stojí stát peníze, aniž by to přineslo jakoukoli výhodu, že se rodiče mohou rychleji a plynuleji navrátit do práce a přispívat do národního hospodářství. Avšak z psychologického hlediska byla koncepce nesprávná, protože mohla být pro dítě, jež bylo neočekávaně nuceno opustit zařízení péče a ztratilo tak možnost sociálního kontaktu a hry s kamarády, traumatická. Dítě se náhle vyskytlo samo jen se sourozencem v kojeneckém věku (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

A proto tedy v roce 2002 vláda rozhodla, že rodičům povolí ponechat své děti v zařízeních denní péče o děti do 15 hodin za týden, i přesto že jsou doma s mladším dítětem a dostávají rodičovský příspěvek.

Zde se nám ukazuje propastný rozdíl v přístupu, kdy jsou na jedné straně muži i ženy v České republice přesvědčeni, že pokud bereme v ohledu výlučně nejvyšší zájmy dítěte, měli bychom zařízení denní péče pro děti do tří let omezit a přimět matky, aby zůstaly s dětmi tři roky

doma, a na straně druhé je názor Švédek a Švédů, že právě dostupnost zařízení péče o děti je naprosto ve prospěch dítěte a že podíl otců na výchově dětí je pro jejich blaho zásadní. Čím se tedy dá vysvětlit tento jednoznačný rozdíl?

1. Švédsko má jednotný systém s jedním typem rodičovské „dovolené“ a jedním typem denní péče o děti. Na rozdíl od České republiky, která má dva systémy rodičovské „dovolené“ a dva typy zařízení denní péče podle věku dítěte.
2. Je ale třeba mít na paměti že, Česká republika prošla čtyřmi desítkami let autoritářského komunistického režimu, který zapříčinil mnoho změn.

(Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008)

Švédský jednotný systém denní péče:

V bývalém Československu byla statní péče o děti rozčleněna do dvou kategorií na jesle pro děti do tří let a mateřské školky pro děti od tří do šesti let. Naopak ve Švédsku nalezneme v zásadě jeden typ zařízení denní péče pro děti od narození do šesti let. Ve sjednoceném švédském systému patří předškolní výchova do sektoru pedagogického a předškolní zařízení jsou nyní v působnosti ministerstva školství. To že dnes v bývalých komunistických zemích ve střední a východní Evropě spadají zařízení péče o děti do tří let pod ministerstvo zdravotnictví, je pro Švédy a Švédky naprosto zarážející. Jestli v České republice bylo hlavním cílem jeslí udržovat zdraví dětí tedy heslo „neonemocni“ nejen že nepomáhaly dětem v citovém sociálním ani psychologickém rozvoji, ale byly neustále přeplněné, což zapříčinilo šíření nemocí a s tím i fakt, že matky musely zůstat doma s nemocnými dětmi. Není divu, že získaly špatnou pověst. Ve Švédské předškolní výchově se drží hesla „Uč se! Rozvíjej se! Hraj si!“.

Díky této špatné zkušenosti z minulosti se zrodil v 90. letech názor a možná i mýtus, že děti do tří let věku trpí, když navštěvují jesle a je tedy naprosto přirozené, že matky zůstávají s dětmi doma až do stáří 3-4 let (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

Švédská rodičovská „dovolená“ – pružný jednoúrovňový systém:

Placená rodičovská „dovolená“ ve Švédsku je mnohem kratší než v České republice. Je to zapříčiněno tím, že švédská zařízení denní péče pro děti do 3 let mají mnohem vyšší veřejnou

podporu než české jesle. I přestože je rodičovská dovolená mnohem kratší než v České republice, je možné, aby byla mnohem pružnější. V současnosti dostávají rodiče 80% platu po dobu 13 měsíců. Poté následují 3 měsíce, kdy je vyplacena tzv. paušální částka. Třináctiměsíční období je rozčleněno rovnoměrně mezi matku a otce, ale jeden z rodičů může část této doby přenechat druhému rodiči. Matky si tedy v průměru stále vybírají delší rodičovskou dovolenou než otcové, k využití jejich měsíců musí mít ale písemný souhlas. Pro každého jsou vyhrazeny 2 měsíce, což znamená, že zbývajících 9 měsíců může být rozděleno podle volby rodičů.

System je pružnější, než se může zpočátku zdát, a to ze dvou důvodů. Za prvé rodiče nemusejí každý měsíc pobytu doma čerpat 100% příspěvku, který jim náleží. Je tedy naprosto běžné, že rodiče čerpají příspěvek jen do výše 50% za každý měsíc po dobu 26 měsíců. Mohou však také vyčerpat 100% v jednom měsíci, 20% v dalších. Jediné omezení je, že celková suma musí být vyčerpána do 8 let věku dítěte a že každý rodič se má právo vrátit do svého zaměstnání do 18 měsíců, dítě tedy může zůstat doma jako je tomu v České republice. Druhý důvod pružnosti systému je rozdělení času obou rodičů podle jejich vůle.

Český systém je mnohem méně pružný než systém švédský. Obdobně je jako systém zařízení denní péče o děti rozdělen do dvou stupňů: mateřské „dovolené“, která je celkem štedrá v náhradě předchozího platu, ale dosud je vyhrazena pouze matkám a osamělým otcům a prodloužené mateřské „dovolené“, která se úředně stala rodičovskou „dovolenou“. Během ní se však vyplácí tak nízký paušální příspěvek, že nemůžeme v žádném případě očekávat zapojení otců do tohoto období péče o dítě. Nově zavedený systém od roku 2008 je ještě komplikovanější a dokonce přísnější, protože rodiče si zde vybírají mezi třemi variantami rodičovského příspěvku, buď s kratším obdobím, kdy se vyplácejí vyšší dávky, nebo s delším obdobím s nižšími dávkami. Rodiče se však musejí jasně rozhodnout už na začátku pro jednu z variant (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

Lze říci, že oba systémy se liší zejména svými odlišnými cíli. Švédský systém se zaměřuje na podporu rovnosti pohlaví, vyšší porodnost a efektivní ekonomiku, zatímco český systém je zaměřen na podporu konzervativních představ o rozdělení rolí podle pohlaví tím, že nutí ženy zůstat doma nejméně tři roky s jedním dítětem, bez ohledu na dopad na porodnost, ekonomickou výkonost, ale také na schopnosti žen naplnit svůj občanský potenciál.

Dvoustupňový systém v České republice umožňuje udržovat „tradiční“ rozdělení rolí obou pohlaví, protože pouze matky mohou využít krátké, ale štedré mateřské „dovolené“, zatímco

rodičovská „dovolená“ je placena tak málo, že jen opravdu málo rodin si může dovolit, aby otec zůstal doma, protože ztráta jeho příjmu by byla ve společnosti, ve které mají průměrně muži větší platy než matky, příliš velká (Křížová, Dudová, Mašková, Maříková, & Uhde, 2008).

5.3.2. Podpora od státu ve vybraných evropských státech - péče o děti

V současné době velmi diskutovaná otázka sladění pracovního a rodinného života nabývá na významu zejména v období raného rodičovství. K nástrojům, které mají kombinaci těchto dvou sfér umožňovat, se mimo institutu mateřské (případně otcovské) rodičovské „dovolené“ řadí institucionální služby, které zahrnují péči o malé děti. Nastavení těchto nástrojů a jejich systémové začlenění se však v jednotlivých evropských zemích odlišuje. Rodinná politika je totiž v kompetenci jednotlivých států, jelikož Evropská unie v tomto směru nevytváří společnou politiku. Vlády se však svými opatřeními snaží uskutečňovat obecně platné unijní směrnice. K hlavním prioritám přitom patří sloučení práce a rodiny, zejména prostřednictvím vyššího začlenění otců do výchovy dětí, úpravou koncepce rodičovské „dovolené“ a umožněním práce na zkrácený úvazek, podporou plurality vytvářejících se rodinných struktur a potřeba zahrnovat určité potřebou vzhledem k různým fázím životního cyklu s podporou mezigenerační solidarity.

Vývoj rodiny, který nadále ovlivňuje směřování rodinné politiky, je v jednotlivých státech závislý na historických podmínkách, mikroekonomické a makroekonomické situaci, kulturních faktorech, demografickém vývoji, hodnotových orientacích apod. Rodinné chování evropských populací se začalo výrazně odlišovat od 70. let minulého století, kdy postupně v severovýchodních a západoevropských zemích probíhal tzv. druhý demografický přechod. Ten se vyznačoval zejména poklesem úrovně plodnosti, růstem počtu i podílu dětí narozených mimo manželství, zvyšováním rozvodovosti, pluralizací forem rodinného uspořádání od tradičního manželství k nesezdanému soužití, přírůstem počtu neúplných rodin, ale i samostatně žijících jedinců. Obměna životních strategií, časování a posloupnosti životních událostí spolu s rostoucí aktivitou žen dále vedla k odkládání sňatků a rození dětí ve vyšším věku.

Evropské země však mají i mnoho společných prvků, podle kterých je lze seřadit do několika skupin. Pro potřeby tohoto příspěvku byla použita Esping-Andersenova typologie sociálních

států, s nímž je úzce spojen i typ rodinné politiky (Křížová, Dudová, Hašková, Maříková & Uhde, 2008).

Z hlediska míry zásahů zabezpečení občanů mimo trh práce lze rozlišit tyto čtyři systémy:

1. Liberální (ANGLOSASKÝ) režim, ve kterém hraje v první řadě úlohu trh, pomoc státu je zde orientovaná k těm nejvíce potřebným, další charakteristickým bodem je flexibilní pracovní trh a pasivní politika zaměstnanosti. Tento systém reprezentuje např. Švýcarsko, Velká Británie a USA
2. Sociálnědemokratický (SKANDIDÁVSKÝ) systém, který se naproti tomu vyznačuje aktivní politikou zaměstnanosti, s vysokou participací žen na trhu práce, nadále štědrá sociální politikou vykoupenou vysokým zdaněním a důrazem na možnosti sladění pracovních a rodinných závazků. Systém je typický pro severoevropské země Finsko, Švédsko, Norsko, Dánsko.
3. Konzervativní (BISMARCOVSKÝ) režim, ten je založen na pojistném principu, klade důraz na zajištění minimální životní úrovně, na ochranu osob, které nejsou zaměstnány z důvodu zdravotního postižení, ztráty pracovního místa, odchodu do důchodu. Je zde jasně podporována tradiční dělba rolí mezi ženou a mužem, podpora sladění pracovní a rodinné sféry je méně výrazná v porovnání s předchozím systémem. K hlavním představitelům patří: Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemsko a Francie, která se ale od ostatních států odlišuje pronatalitními opatřeními.

4. Prorodinný (LATINSKÝ) režim, jenž má blízko k systému liberálnímu, avšak na rozdíl od něho spoléhá především na pomoc uvnitř samotné rodiny, rodinné vazby jsou velmi silné, míra zaměstnanosti žen je zde poněkud nízká, výrazný konflikt rodiny a zaměstnání napomáhá u mladých žen k odkladu založení vlastní rodiny, jeho zástupci jsou země jižní Evropy, tj. Řecko, Itálie, Španělsko a Portugalsko.

(Křížová, Dudová, Hašková, Maříková & Uhde, 2008)

6. Cíl a metodika práce

Cílem bakalářské práce byla analýza současného stavu možností uplatnění žen na trhu práce v daných profesích. Dílčím cílem bylo provést zhodnocení politiky zaměstnanosti na národní úrovni. Následně byl proveden sociologický průzkum formou dotazníkového šetření, zaměřen na vnímání postavení žen na trhu práce. Ze zjištěných výsledků byly navrženy doporučení na zlepšení situace v problematice postavení žen na trhu práce na národní úrovni.

Při vypracování bakalářské práce bylo vycházeno z následujících metodických postupů:

1. Výběr zkoumané problematiky

Problematika uplatnění žen na trhu práce je aktuální problematikou na národní i mezinárodní úrovni. Tématem se již zabírám dlouhodobě a z toho důvodu jsem si zmíněnou problematiku zvolila pro svou bakalářskou práci.

2. Studium odborné literatury

Teoretická část bakalářské práce byla tvořena studiem a analýzou literárních zdrojů, nutných pro získání primárních informací a pro seznámení se s problematikou zaměstnanosti žen, nejen v České republice, ale i ve světě.

3. Analýza základních statistických dat

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

4. Sociologické šetření

Kvantitativní sociologické šetření bylo realizováno na základě dotazníkového průzkumu. Dotazník byl sestaven z uzavřených polootevřených a otevřených otázek. Byl distribuován ve společnostech zaměřených na výrobu a služby v regionu vysočina. První část dotazníku byla zaměřena na základní charakteristiky respondentek, druhá část na vnímání postavení žen na pracovním trhu a třetí část na vyjádření jejich spokojenosti se současným stavem a možné

návrhy na změnu pracovních podmínek. Celkem bylo osloveno 130 respondentek, dotazník byl distribuován osobně a návratnost byla 96 (74%) dotazníků.

5. Zpracování získaných dat a vyhodnocení výsledků

Jednotlivé dotazníky byly vyhodnocené pomocí analýzy prvního stupně. Využit byl Microsoft Excel. Zpracované údaje byly vyhodnoceny prostřednictvím tabulek a grafů. Na základě studia odborné literatury, osobních zkušeností a dotazníkového šetření byla navržena možná řešení zkoumané problematiky

7. Výsledky

Praktická část práce se zabývá komparací statistických údajů zaměřených na porovnání demografického vývoje žen a mužů v České republice, na odlišnosti v platovém ohodnocení a různém pracovní zařazení žen a mužů. Následující částí je sociologické šetření, jehož cílem bylo zjistit, jak vnímají ženy současnou situaci na trhu práce, zda jsou spokojeny se svou pracovní pozicí.

7.1. Analýza věkové, vzdělanostní, mzdové a odvětvové struktury žen a mužů v České republice

Počet obyvatel za posledních 24 let se v České republice neustále vyvíjí, tabulka č. 1, znázorňuje podíl žen a mužů na celkové populaci.

Tabulka 1: Celkový počet žen a mužů, věková struktura

Rok		1989		2005		2010		2011		2012		2013	
Věk		Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
15-49	Počet ob. (tisíce)	2 634	2 563	2 616	2 519	2 680	2 537	2 637	2 501	2 620	2 485	2 594	2 462
	Podíl ze všech věkových kategorií	52,3%	48,1%	52,4%	48,1%	51,9%	47,4%	51,2%	46,8%	50,8%	46,5%	50,3%	46,0%
50-54	Počet ob. (tisíce)	246	261	385	395	343	344	332	329	323	319	322	316
	Podíl ze všech věkových kategorií	4,9%	4,9%	7,7%	7,5%	6,6%	6,4%	6,4%	6,2%	6,3%	6,0%	6,2%	5,9%
55-59	Počet ob. (tisíce)	260	289	373	397	369	389	368	383	362	376	354	366
	Podíl ze všech věkových kategorií	5,2%	5,4%	7,5%	7,6%	7,2%	7,3%	7,1%	7,2%	7,0%	7,0%	6,9%	6,8%

Zdroj: Český statistický úřad, 2014, vlastní zpracování

Vývoj žen a mužů ve vybraných letech a v různých věkových kategoriích se na území České republiky neustále vyvíjí. V tabulce můžeme vidět, že počet žen v produktivním věku v roce 1989 byl 48,1 %, což je o něco méně než mužů. V následujících letech se počet žen v produktivní věkové kategorii výrazně nemění, pohybuje se kolem 48% a přetrvává až do roku 2011, kdy se počet žen začíná přibližovat k 46%, tedy začíná pozvolně klesat až do roku 2013, kdy byl počet žen nejnižší za sledované období a to 46,0 %, necelých 2 500 tisíce žen,

oproti 50,3% mužů, tedy 2 594. V současném období zaznamenáváme celkový nárůst počtu obyvatel s převládajícím počtem mužské populace.

Zaměříme-li se na věkovou skupinu 50-54 let, je zřejmé, že počet žen a mužů v dané věkové kategorii je o něco menší než v kategorii 15-49 let. U žen této věkové skupiny se počet pohybuje okolo 6%, např. v roce 2005 dosahoval počet žen až k 7,5 % na rozdíl od předešlých let, kdy se pohyboval nepatrně pod 5%. V porovnání s ostatními skupinami počet žen a mužů mírně klesl.

U věkové skupiny 55-59 let se počty žen pohybují mezi 200 až 300 tisíci. Což představuje 5-7%. Jedná se o jedinou věkovou kategorii, kde v celkovém součtu mužů i žen mírně převažují ženy.

Tabulka 2: Struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku a vzdělání

Věková skupina	Stupeň vzdělání	1995		2000		2005		2010		2012		2013	
		ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
15-24	Celkem (tis. osob)	836,9	874,7	764,3	797,8	662,9	694,1	630,1	666,4	582,1	610,0	561,0	587,3
		%											
	základní a bez vzdělání	40,2	38,8	40,8	41,9	46,5	46,3	44,2	44,3	42,7	43,9	42,0	43,4
	střední bez maturity	27,8	36,9	18,2	28,5	13,5	23,5	10,1	18,3	9,6	17,8	9,3	17,1
	střední s maturitou	31,0	23,2	39,3	28,1	37,5	28,7	40,1	34,7	40,8	34,5	40,7	35,3
	vysokoškolské	0,9	1,1	1,7	1,5	2,6	1,5	5,6	2,7	7,0	3,9	8,0	4,1
25-34	Celkem (tis. osob)	668,0	695,6	751,4	783,6	841,7	876,4	805,7	859,5	750,8	796,8	730,1	774,2
		%											
	základní a bez vzdělání	10,4	7,5	8,5	6,7	6,6	5,6	6,6	5,0	6,9	5,7	5,6	5,6
	střední bez maturity	36,5	49,7	37,9	49,8	34,5	47,3	23,9	38,7	20,6	35,2	20,9	35,4
	střední s maturitou	42,5	29,6	42,7	32,0	44,2	33,3	44,1	36,3	39,8	35,9	39,3	34,5
	vysokoškolské	10,5	13,2	10,9	11,5	14,6	13,8	25,4	20,1	32,8	23,2	34,2	24,5
35-44	Celkem (tis. osob)	748,8	758,6	679,8	698,4	670,3	695,6	763,2	807,1	806,8	853,2	828,0	874,5
		%											
	základní a bez vzdělání	20,6	9,0	13,8	7,3	8,4	5,3	5,7	4,1	5,4	3,8	5,0	4,3
	střední bez maturity	36,9	55,5	36,3	52,5	35,4	47,8	35,9	47,1	34,1	45,3	33,0	43,6
	střední s maturitou	33,8	22,5	38,7	25,7	43,7	31,1	42,6	32,2	41,8	32,4	41,9	32,3
	vysokoškolské	8,7	13,0	11,1	14,5	12,5	15,7	15,8	16,7	18,7	18,5	20,2	19,7
45-54	Celkem (tis. osob)	745,1	727,3	807,9	792,4	738,2	730,3	681,9	693,6	665,3	684,8	661,6	684,1
		%											
	základní a bez vzdělání	25,6	10,1	22,8	9,6	16,6	6,5	12,0	4,9	9,0	4,6	8,0	4,1
	střední bez maturity	32,9	51,6	34,1	53,3	36,2	54,6	34,3	50,6	33,7	47,8	32,3	47,0
	střední s maturitou	33,6	24,9	35,1	24,2	36,4	23,9	39,7	26,8	40,7	29,2	41,7	30,1
	vysokoškolské	7,9	13,3	7,9	12,9	10,8	15,0	14,0	17,7	16,6	18,5	17,9	18,7

Zdroj: Český statistický úřad, 2014, vlastní zpracování

V České republice mezi ženskou a mužskou populací můžeme zaznamenat rozdíly ve vzdělanosti struktuře. Pokud se zaměříme na nejmladší kategorii ve věku 15-24, základní vzdělání se u mužů a žen výrazně neliší, ale jasné rozdíly lze pozorovat u středního vzdělání

ukončené maturitou, např. v roce 1995 ženy, které měly maturitu, tvořily až 31%, na rozdíl od mužů, kterých bylo přibližně 23%. V roce 2000 byl počet téměř vyrovnaný, ale nadále od roku 2000 můžeme pozorovat změny až do roku 2013, kdy ženy s maturitou převládají nad muži v rozdílu téměř o 6%. Je ale zajímavé, že počet žen i mužů, kteří byli v roce 1995 vysokoškolsky vzdělání, byl velmi nízký okolo 1%. V následujících letech se počet žen, které měly vysokoškolské vzdělání, začal enormně navyšovat, kvantita žen např. v roce 2013 se navýšila až o polovinu, u žen na 8% a u mužů na 4%.

Ve věkové kategorii 25-34 let se počet žen i mužů výrazně neodlišuje od předešlé kategorie, počet žen s maturitou stále převyšuje počet mužů, tato situace přetrvává až do roku 2012, kdy dochází k zlomu a muži se vzdělanostní strukturou přibližují ženám, které mají 39,8% a muži 35,9%. Změny můžeme vidět u vysokoškolského vzdělání ve stejné věkové kategorii, kdy v roce 1995 bylo vysokoškolsky vzdělaných 11% žen a 13% mužů a v roce 2013, 34% žen a 25% mužů. Kromě nárůstu počtu vysokoškolsky vzdělaných můžeme pozorovat i převahu žen nad muži.

Věková kategorie 35-44 let vykazuje narůstající počty žen, které dostudují s maturitou a převažují nad muži, kteří dokončí střední školu s maturitou. Změna ale nastává u celkového počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí, oproti jiným věkovým zde vidíme velmi nízká čísla, která se ale postupně navyšují. Pokud se zaměříme na pohlaví, u této kategorie v celkovém pohledu muži převažují nad ženami, např. v roce 1995 žen je 8,7% a mužů 13%.

Poslední sledovaná kategorie 45-54 let je téměř od roku 1995 až do roku 2010 zcela stejná v počtu žen i mužů s maturitou. V roce 2012 začíná narůstat jak počet žen tak i mužů, kteří dostudovali s maturitou, ale v celkovém poměru převažují ženy oproti mužům. V pohledu na vysokoškolsky vzdělané se od roku 2010 počet vysokoškoláků navýšil přibližně o 2% s převažujícím počtem mužů nad ženami.

Tabulka 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy

Ukazatel (Kč)	1996	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013
Ženy								
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	21 931	22 133	22 648	22 955
Muži								
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	27 660	28 431	28 962	29 250
Celkem								
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	25 116	25 625	26 149	26 444
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	79,3	77,8	78,2	78,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2014, vlastní zpracování

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

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

Tabulka 4: Odvětví činnosti žen a mužů v národním hospodářství

ZAMĚSTNANÍ V NH (v tis.)	1993	2005	2008	2010	2012	2013
Muži	2 735,4	2 705,5	2 863,2	2 798,3	2 778,6	2 794,0
z toho:						
Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	230,7	126,2	109,5	111,2	108,5	105,3
Zpracovatelský průmysl	815,9	780,6	879,6	817,9	862,7	854,4
Stavebnictví	392,5	433,1	438,7	429,8	391,5	386,5
Doprava a skladování	232,1	230,6	244,2	242,6	230,1	223,4
Ubytování, stravování a pohostinství	62,4	84,3	80,7	82,6	73,1	73,0
Informační a komunikační činnosti	42,7	60,6	82,5	100,8	91,3	106,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	22,1	38,3	45,0	48,5	60,2	60,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	64,4	79,4	96,4	103,4	107,0	110,0
Administrativní a podpůrné činnosti	51,8	60,0	67,0	61,7	64,1	71,9
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	199,2	173,2	166,9	172,9	162,2	168,0
Vzdělávání	85,5	71,7	70,3	70,7	72,2	74,8
Zdravotní a sociální péče	58,2	66,7	59,3	68,7	66,7	67,3
Ženy	2 138,1	2 058,5	2 139,3	2 086,9	2 111,5	2 143,0
z toho:						
Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	127,8	55,4	49,3	40,0	40,7	44,3
Zpracovatelský průmysl	589,2	468,5	498,9	418,1	436,3	430,9
Stavebnictví	48,7	42,7	42,0	35,1	33,5	33,8
Doprava a skladování	106,8	83,2	83,3	85,5	78,8	78,5
Ubytování, stravování a pohostinství	86,5	97,5	96,2	107,5	104,4	105,6
Informační a komunikační činnosti	50,9	45,9	35,3	36,3	34,1	32,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	46,5	59,0	70,9	66,8	76,5	76,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	58,3	73,7	98,7	98,7	105,3	110,9
Administrativní a podpůrné činnosti	33,1	44,3	61,0	51,2	51,8	57,5
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	99,9	150,1	150,1	156,4	143,3	147,9
Vzdělávání	231,0	226,8	213,6	224,9	246,7	247,8
Zdravotní a sociální péče	218,3	255,0	262,0	271,2	266,8	271,9

Zdroj: Český statistický úřad, 2014, vlastní zpracování

Česky trh práce je všeobecně rozdělen do určitých odvětví, která lze nazvat jako převážně mužská či převážně ženská odvětví. Mnohokrát to začíná už u firem a představ zaměstnavatelů, kteří vytvářejí stereotypní představy o roli muže a ženy ve společnosti. Pracovní pozice, které většinou obsazují ženy, se vyznačují zpravidla nižší prestiží a mzdami. Sféry, kde naopak převládají muži, jsou srovnatelné z hlediska míry kvalifikace.

Z následující tabulky vyplývá, že velkým podílem žen je obsazena oblast vzdělávání, v roce 2013 247,8 tisíc žen. Oblast školství je nejčastějším zaměstnáním žen a to který se od roku 1993 nijak výrazně neměnilo. Nicméně i v této sféře se uplatňuje princip vertikální segregace, jelikož nejvyšší a nejlépe placená místa jsou většinou obsazována muži. Dalším odvětvím je oblast zpracovatelského průmyslu, které zaměstnává velký podíl žen, ale i mužů.

Dalším dominantním odvětvím žen je zdravotnictví a sociální péče, které zaměstnává okolo 270 tisíc žen. Velký nárůst žen zaznamenalo i odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, které v roce 1993 zaměstnávalo 58,3 tisíc a vzrostlo do roka 2013 až na 110,9 tisíc žen. Kde ale naopak žen pozvolna od roku 1993 až do roku 2013 ubývá, je oblast informační a komunikační činnosti. Ženy ve veřejné zprávě z hlediska statistik nedominují, pracuje jich tu 140 až 150 tisíc oproti mužům, kterých je 160 až 170 tisíc. Naopak velmi silnou převahu, mají muži ve stavebnictví, pracuje tu přibližně 30 tisíc žen a přibližně 400 tisíc mužů.

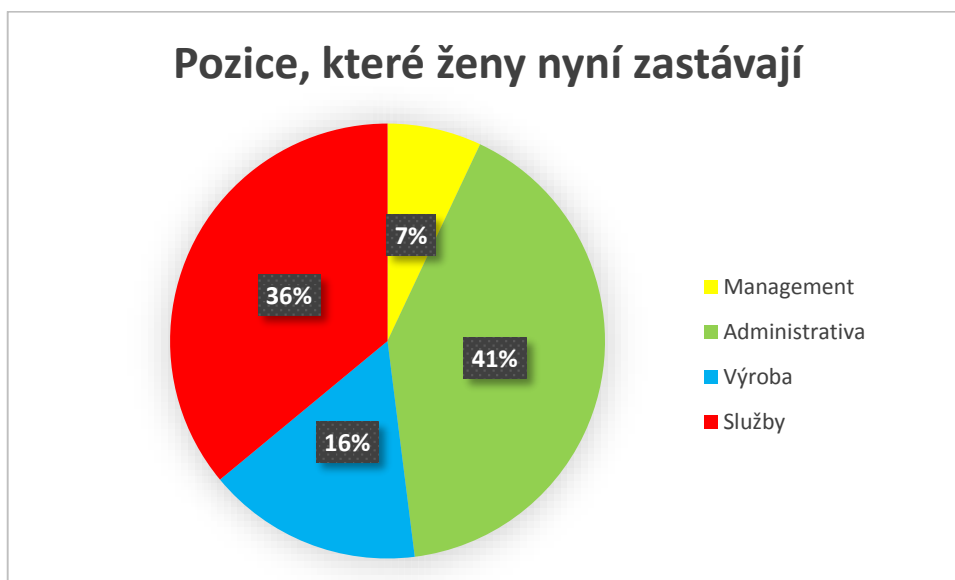
V celkovém hledisku lze říci, že ačkoli je počet kvalifikovaných žen a mužů na českém trhu práce takřka srovnatelný, zastoupení žen ve vyšších pozicích či jednotlivých odvětví s vyššími mzdami a s mírou prestiže klesá. Současná absence žen ve vedoucích a řídicích pozicích se projevuje jak ve státním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

7.2. Průzkum názorů žen na trhu práce

K ověření dané situace, kterou uvádějí dané statistiky, byl proveden sociologický průzkum. Považují ho za velmi důležité kritérium prověření toho, zda se ženy na trhu práce cítí podhodnocovány a v určitých situacích diskriminovány.

Dotazníkový průzkum probíhal v lednu a únoru 2015. Ze 130 dotazníků se vrátilo 96 (74%). V dotazníku bylo 10 uzavřených otázek, 3 polootevřené, kde se mohly respondentky vyjádřit k tomu, co si o dané situaci myslí, a 1 otevřená otázka. Průzkum byl realizován v kraji Vysočina.

Graf 1: Pozice, které ženy nyní zastávají



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 96 žen, nejsilnější věkovou skupinou byly respondentky ve věkovém rozmezí 31-49 let, kterých bylo 53 respondentek (55%), druhou nejpočetnější skupinu tvořily respondentky ve věku nad 50 let 26 respondentek (27%). Nejmenší skupinu tvořily ženy ve věku do 30 let 17 respondentek (18%). Ve vzdělanostní struktuře byla nejsilnější skupina respondentek se středním vzděláním s maturitou tvořící 44 respondentek (46%) z celkového počtu. Druhá nejpočetnější skupina jsou vyučené ženy - 28 respondentek (29%).

Další kritériem v dotazníku je pozice, kterou ženy nyní zastávají.

Z grafu č. 1 vyplývá, že největší podíl žen pracuje v administrativě – 39 žen (41%). Dále jsou služby, 35 žen (36%) a 15 (16%) žen pracuje ve výrobě. Naopak pouze 7 dotazovaných respondentek (7%) zastává nyní pozici v managementu.

Na otázku, jakým způsobem jste byla přijata na současnou pozici, odpovědělo 48 (50%) respondentek přes výběrové řízení. Pouze 25 (26%) respondentek bylo přijato prostřednictvím doporučení a 23 (24%) dotazovaných respondentek za pomoci známých.

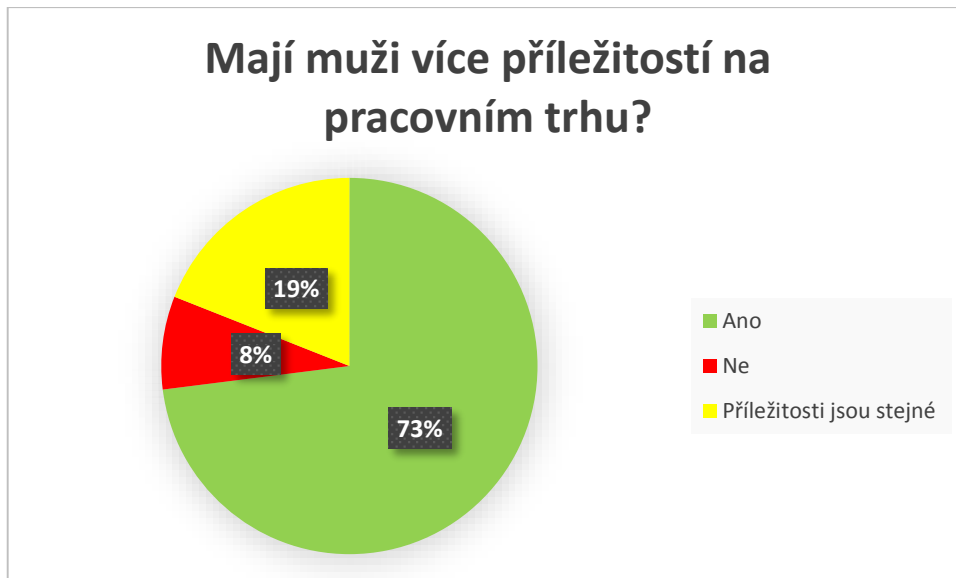
Následující otázka byla zaměřena na délku práce na dané pozici. Většina respondentek pracuje ve společnosti více jak 10 let, 37 (39%) respondentek. Žen pracujících v současné práci v rozmezí 6-10 let tvoří 25 (26%) z celkového součtu a 24 (25%) dotazovaných pracuje ve společnosti 0-3 roky. V současné práci pracuje 10 (10%) respondentek 3-5 let. Ze zjištěných výsledků vyplývá, že většina žen ve sledovaném regionu pracuje ve společnosti převážně méně jak 10 let a tedy nemají stálou pracovní pozici.

Poměrně závažnou otázkou bylo, zda se ženy někdy setkaly s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení o práci. A pokud ano, čeho se konkrétně se diskriminace týkala.

Na tuto otázku poměrně značná část dotazovaných žen, 76 (79%) respondentek, odpovědělo ne. Přesto 20 (21%) žen mělo někdy zkušenosti s diskriminací na pracovišti. Nejčastější důvody, které respondentky uváděly, jsou návrat po mateřské, pohlaví a obavy zaměstnavatele z odchodu na mateřskou a přítomnost malých dětí v rodině. Při průzkumu bylo zjištěno, že ženy se při výběrových řízení setkávají s typem otázek směřovaných na jejich stav a plánování dětí. Tedy s jednoznačně diskriminujícími a hlavně zakázanými otázkami při ucházení se o práci.

Další otázka se týkala toho, zda se ženy domnívají, že muži mají více příležitostí na pracovním trhu.

Graf 2: Mají muži více příležitostí na pracovním trhu?



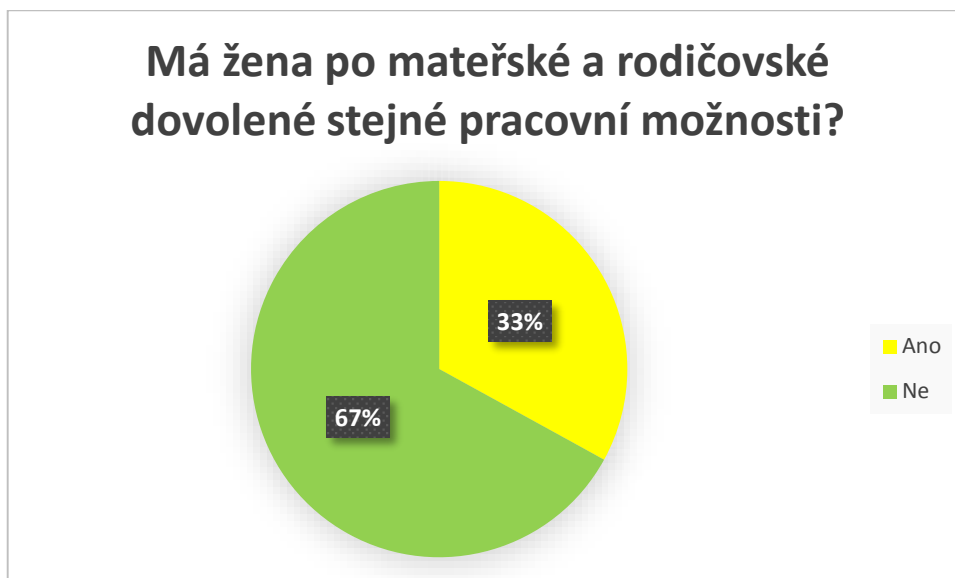
Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku, zda si ženy myslí, že muži mají více příležitostí na pracovním trhu, odpovědělo 70 (73%) respondentek ano, 8 (8%) ne. 18 (19%) žen si myslí, že příležitosti jsou stejné. Z grafu č. 2 lze konstatovat, že ženy se na pracovním trhu cítí jako ty, které mají méně možností dostat určitou pracovní pozici oproti mužům.

Další otázkou z průzkumu bylo, zda existují i typicky mužské pracovní pozice. Na otázku odpovědělo 83 (87%) respondentek ano a 5 (5%) dotazovaných ne. Osm (8%) respondentek se neumělo k dané situaci vyjádřit.

V další otázce respondentky vyjadřovaly, zda má žena po mateřské dovolené stejné možnosti dostat pracovní pozici.

Graf 3: Má žena po mateřské a rodičovské dovolené stejné pracovní možnosti?



Zdroj: Vlastní zpracování

S bezproblémovým vrácením se po mateřské dovolené na stejnou pracovní pozici se setkala 32 (33%) respondentek, viz graf č. 3. Naopak 64 (67%) žen si myslí, že po ukončení mateřské a rodičovské dovolené, nemá naději získat stejnou pracovní pozici. To souvisí i s dnešním trendem, kdy se oddaluje věková hranice žen, které otěhotní, odcházejí na mateřskou dovolenou a opouští dosavadní zaměstnání.

Prostřednictvím následující otázky se zjišťovalo, zda je situace v oblasti pracovně-právních vztahů pro ženy uspokojivá, a v čem by se měla dosavadní legislativa změnit.

Graf 4: Je oblast pracovně-právních vztahů uspokojivá?



Zdroj: Vlastní zpracování

Spokojenost s dosavadní legislativou České republiky viz. graf č. 4 vyjádřilo 59 (61%) žen, 37 (39%) spokojeno není. Ženy postrádají, více možností částečných pracovních úvazků z důvodu lepší péče o děti, lepší pracovní podmínky pro matky – samoživitelky, více předškolních zařízení a možnost práce z domova.

Další otázka se týkala vzdělání a ochoty žen si ho doplnit popřípadě se rekvalifikovat bylo možné.

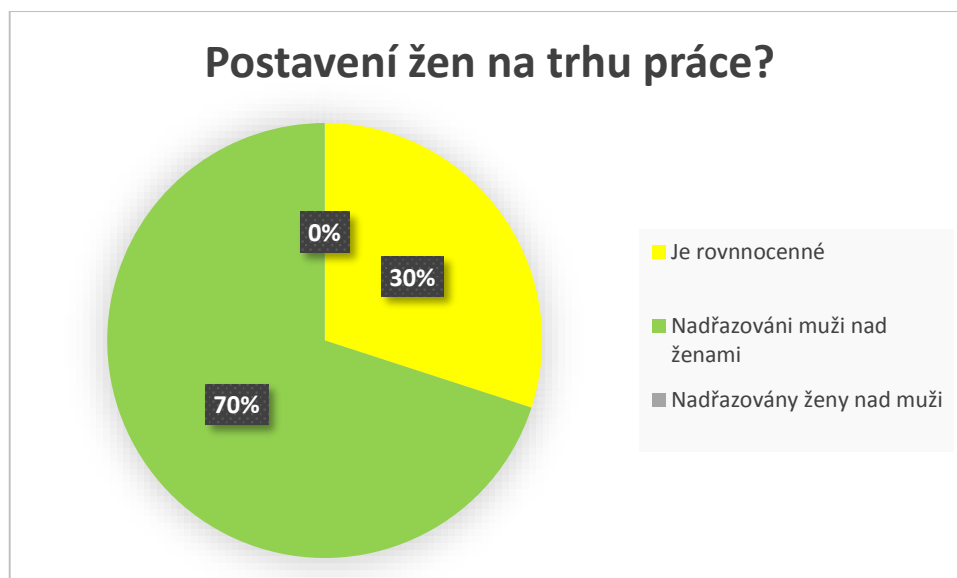
Žen, které jsou ochotny a nemají problém s dalším vzděláváním či rekvalifikací je většina, přesně 73 (79%) respondentek, které neuvádí žádné specifické podmínky, ale hlavní motivací by pro ně bylo lepší mzdové ohodnocení a lepší pracovní pozice. Naopak 23 (24%) respondentek není ochotno se nadále vzdělávat či rekvalifikovat.

V další otázce byla zjišťována spokojenost se současnou pracovní pozicí. Pokud spokojení nejsou, jak by ji chtěly změnit.

Překvapivě značná část žen 86 (90%) odpověděla, že je se svou současnou pracovní pozicí spokojena. Při odpovědi mohou hrát významnou roli obavy ze zaměstnavatelů, případné přenesení dané informace k osobě na vyšší pracovní pozici uvnitř firmy.

Poslední otázka je zaměřená na to, jak ženy vnímají postavení na pracovním trhu.

Graf 5: Postavení žen na pracovním trhu.



Zdroj: Vlastní zpracování

Nadřazování žen nad muži neoznačila žádná z dotazovaných respondentek, viz graf č. 5. Jako rovnocenný vztah ho označilo 30 (30%) respondentek a 70 (70%) žen si myslí, že jsou muži nadřazovány nad ženami.

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

7.3. Návrhy vedoucí k zlepšení uplatnění žen na trhu práce

Na základě studia odborné literatury a výzkumu realizovaného v terénu navrhuji následující možná řešení ke zlepšení současné situace uplatnění žen v České republice. Z pohledu politik pro snižování genderové segregace trhu práce, bude potřeba se zaměřit na úroveň společnosti jako celku a také na politiku pracovního trhu.

Řešení:

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

8. Závěr

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

Česká republika je z pohledu rozsahu genderové segregace ve srovnání s evropskými státy zhruba na konci žebříčku míry segregace trhu práce. Pokusila jsem se charakterizovat jednotlivé historické etapy ve vývoji zaměstnanosti žen, ze kterých vyplývá, že současná situace na českém trhu práce má určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké nezaměstnanosti žen ale i mužů. Přetrvává rozdělení ženské a mužské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře a v pracovní oblasti. Vyznačuje se rozdíly ve výši mezd a úrovně vzdělanosti a to i přes zvyšující se emancipaci a rovnost.

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

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

I. Summary

The topic of this thesis is “The Employment of women in terms of their employment in the labour market.”

The thesis deals with changes in employment of women in the Czech Republic and the European Union which affect the status of women in the labour market. The theoretical part of this thesis provides an analysis of changes in employment of women in different time horizons and an overview of the various factors affecting the status of women in the labour market such as age, education, etc. The practical part of the thesis deals with the analysis of selected companies in terms of employment policies with an emphasis on the position of women, age and educational structure.

Key words: women, labour market, education, the European Union, the Czech Republic, employment.

II. Přehled použité literatury

- Bakala, M., (2014). Hospodářské noviny. *TOP 25 ženy Českého byznysu*. (231). 3.
- Brdek, M., Jírová, H., & Krebs, V., (2002). *Trendy v evropské sociální politice*.
- Brožová, D., (2003) *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon
- Český Statistický Úřad. (2014). [cit. 2015-15-02]
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvateľstvo-a-rodiny-a-domacnosti5404>
- Český Statistický Úřad. (2014). [cit. 2015-15-02]
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani1778>
- Český Statistický Úřad. (2014). [cit. 2015-15-02]
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>
- Český Statistický Úřad. (2014). [cit. 2015-15-02]
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>
- Fodor, E. (2002). „*Smiling Women and Fighting Men: The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary*“ *Gender&Society*, 16. 240.
- Hamplová, D., Chaloupková, J., Mitchell, E., & Vítěčková, M. (Ed). (2010). *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav
- Hašková, H., Křížová, A., & Linková, M. (Eds.). (2006). *Mnohohlasem, vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR
- Horáková, M. (2005): *Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha
- Křížová, A., & Sloboda, Z., (2009). *Genderové segregace českého trhu práce*, Praha: Sociologický Ústav
- Křížová, A., Dudová, R., Mašková, H., Maříková H., & Uhde, Z. (Eds.). (2008). *Práce a péče*. Praha: Slon
- Křížová, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011) *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon
- Linková, M. (Ed.). (2007). *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický Ústav

- Malínská J. (2005). *Do politiky prý ženy nesmí? - proč*. Praha: Slon
- Maříková, H., Křížová, A., & Vohlídalová, M., (Ed.). (2012). *Živitelé a živitelky reflexe a praxe*. Praha: Slon
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2013). [cit. 2013-14-03]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- Neumann S. K. (1931). *Dějiny ženy*, Praha: Melantrich a. s.
Praha: ASPI
- Sirovátka, T. et. al. (2007) *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert
- Sirovátka, T., et al. (2015). *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Albert
- Sirovátka, T., Winkler, J., & Žižlavský M. (Eds). (2009). *Nejistoty na trhu práce*,
Boskovice: Albert
- Studie Národohospodářského Ústavu Josefa Hlávky: Deformace na českém trhu práce.*
(2002). Praha: ČVUT
- Večerník, J., Mitchell, E., & Vitečková, M. (2010). *Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures*. Prague: Academia

III. Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 5: Celkový počet žen a mužů, věková struktura.....	30
Tabulka 6: Struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku a vzdělání.....	32
Tabulka 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy.....	34
Tabulka 4: Odvětví činnosti žen a mužů.....	35

Seznam grafů

Graf 1: Pozice, které ženy nyní zastávají	37
Graf 2: Mají muži více příležitostí na pracovním trhu?	39
Graf 3: Má žena po mateřské a rodičovské dovolené stejné pracovní možnosti?.....	40
Graf 4: Je oblast pracovně-právních vztahů uspokojivá?.....	41
Graf 5: Postavení žen na pracovním trhu.	42

IV. Seznam příloh

Příloha A dotazník

V. Přílohy

Příloha A: Dotazník

Vážení,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který je zcela anonymní. Studuji Ekonomickou fakultu na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a dotazník je jedním z podkladů pro zpracování mé bakalářské práce na téma „Zaměstnanost žen z pohledu uplatnění na trhu práce“.

Předem Vám chci velmi poděkovat za spolupráci, ochotu a čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

Lucie Sůvová

1. Váš věk:

- a) Do 30 let
- b) 31- 49 let
- c) nad 50 let

2. Vaše dosažené vzdělání:

- a) základní
- b) vyučena
- c) střední s maturitou
- d) vysokoškolské

3. Jakou pozici nyní zastáváte?

- a) management
- b) administrativa
- c) výroba
- d) služby

4. Jakým způsobem jste byla přijata na Vaši pozici?

- a) výběrové řízení
- b) doporučením
- c) přes známé

5. Jak dlouho pracujete ve společnosti?

- a) 0-3 roky
- b) 3-5 let
- c) 6-10 let
- d) více jak 10 let

6. Setkala jste se s diskriminací na pracovišti nebo při ucházení o práci? (i v předcházejícím zaměstnání)

- a) ano
- b) ne

Pokud ano, čeho se diskriminace týkala? Např. návrat po rodičovské dovolené.

.....

7. Domníváte se, že muži mají více příležitostí na pracovním trhu než ženy?

- a) ano
- b) ne
- c) příležitosti jsou stejné

8. Existují dle Vás typicky mužské pracovní pozice, které nemohou ženy zastávat?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

9. Má žena podle Vás po mateřské dovolené stejné možnosti dostat stejnou pracovní pozici?

- a) ano
- b) ne

10. Je dle Vás situace v oblasti pracovně-právních vztahů pro ženy uspokojivá?

a) ano

b) ne

11. Pokud jste odpověděli na otázku č. 10 ne, v čem by se měla dle Vás změnit legislativa, pracovní podmínky, možnosti zaměstnanosti pro ženy?

.....

12. Byla byste ochotna, doplnit jsi vzdělání – rekvalifikovat se?

a) ano

b) ne

Pokud ano, za jakých podmínek

.....

13. Jste se svou pracovní pozicí spokojena?

a) ano

b) ne

Pokud ne, jak byste ji chtěla změnit?

.....

14. Jak vnímáte postavení žen na pracovním trhu?

a) je rovnocenné jako u mužů

b) jsou nadřazováni muži nad ženami

c) jsou nadřazovány ženy nad muže