

**Rovnost příležitostí žen a mužů
na trhu práce**

PhDr. Věra Kuchařová, Csc.

Bc. Lenka Zamykalová

VÚPSV

srpen 2000

Obsah

Úvod	4
1. Vzhůru do Evropy! Inspirace ze zahraničních zkušeností	8
1.1 Uvedení do problematiky	8
1.2 Princip rovných příležitostí a jeho uplatňování v Evropské unii	9
1.2.1 Rovné příležitosti v národních plánech zaměstnanosti	10
1.2.2 Rovné příležitosti v projektech Evropských strukturálních fondů	9
1.2.3 Rovné příležitosti v rámci regionalizované evropské strukturální politiky	11
1.3 Ženy na evropském trhu práce	11
1.3.1 Práce na částečný úvazek	12
1.3.2 Dočasné zaměstnání (zaměstnání na dobu určitou)	13
1.3.3 Segregace trhu práce	14
1.3.4 Skloubení rodinného a pracovního života	14
1.4 Možnosti hodnocení naplňování rovnosti příležitostí v Evropské unii	16
1.5 Shrnutí	18
2. Statistika o zaměstnanosti a genderová segregace pracovního trhu	24
2.1. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen	26
2.2. Struktura zaměstnanosti žen a segregace pracovního trhu	30
2.3. Shrnutí	35
3. Příjmy žen - ženy a stejná odměna za stejnou práci. Vývoj mezd mužů a žen v letech 1996-1999	37
3.1 Vývoj mezd podle odvětví OKEČ	38
3.2 Vývoj mezd podle tříd KZAM	40
3.3 Vývoj mezd podle vzdělání	42
3.4 Vývoj mezd podle věku	43
3.5 Kontext mzdových rozdílů mužů a žen	45
3.6 Shrnutí	49
4. Zaměstnanost žen a opatření na její podporu	52
4.1 Ženy na trhu práce: v pohledu úřadů práce	52
4.1.1 Úvod a metodologie	52
4.1.2 Nabídka a poptávka pracovních míst	52
4.1.2.1 Vliv vzdělání	53
4.1.2.2 Vliv věku	54
4.1.3 Nejvíce a nejméně žádané profese na trhu práce	55
4.1.4 Diskriminační požadavky zaměstnavatelů a antidiskriminační opatření	55
4.1.4.1 Nezaměstnanost a propouštění	56
4.1.5 Podpora zaměstnanosti žen	57
4.1.5.1 Rekvalifikační kurzy a jejich organizace	57
4.1.5.2 Pomoc ze strany zaměstnavatelů v pohledu pracovníků úřadů práce	59
4.1.5.3 Ženy a pracovní doba	60
4.1.6 (Stereo)Typický obraz žen na trhu práce	61
4.1.6.1 Ideální manažer budoucnosti - muži či žena?	63
4.1.7 Shrnutí	66

4.2. Ženy na pracovišti: podmínky zaměstnání žen v pohledu zaměstnavatelů a odborů	67
4.2.1. Pracovní flexibilita	68
4.2.2. Návrat do zaměstnání, na trh práce po přerušení zaměstnání	75
4.2.3. Přístup k zaměstnání, pracovní podmínky	77
4.2.4. Ženy v řídicích funkcích	82
4.2.5. Nerovnost v odměňování žen a mužů	83
4.2.6. Skloubení pracovního a rodinného života	85
4.2.7. Sebereflexe odborů v otázkách rovných příležitostí	92
4.3 Shrnutí	93
Závěry	96
Literatura	104
Tabulková příloha	106

Úvod

Rovnost příležitostí pro muže a ženy patří spolu s bojem proti nezaměstnanosti k hlavním prioritám politiky EU. Je chápána jako součást prosazování lidských práv i demokratických principů ve všech společenských sférách. Ačkoliv v ČR existuje již dlouhou dobu jisté povědomí o tom, že postavení a role žen ve společnosti si zasluhují zvláštní pozornost, pojetí rovných příležitostí pro muže a ženy prosazované směrnicemi EU vnáší do této problematiky podstatně nový pohled. Týká se především postavení žen a mužů ve sféře práce a oblastech s ní souvisejících.

V projektu na rok 1999 jsme zaměřili svou pozornost na tuto problematiku s cílem jednak zmapovat důležité podmínky profesního postavení a pracovního uplatnění žen a jednak zjistit jaké předpoklady pro zajišťování rovnoprávných podmínek žen a mužů dává v této oblasti přístup zainteresovaných subjektů, tzn. shromáždit prvotní informace o jejich dnešních znalostech o relevantních otázkách, o očekáváních a připravenosti na plnění požadavků rovnoprávnosti v intencích doporučení EU, příp. Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Hlavními subjekty jsou muži a ženy v zaměstnání a na trhu práce, zaměstnavatelé, úřady práce, odbory, vzdělávací instituce, příp. nevládní organizace a místní komunity.

Vzdělávací instituce jsme předem odsunuli na okraj naší pozornosti vzhledem k jejich specifické roli a přínáležitosti zejména do resortu školství (i tam vzrůstá pozornost věnovaná genderovým aspektům vzdělávání¹). Pokud jde o roli nestátních organizací a místních komunit, ta se ukázala být v tomto ohledu spíše nepřímá a relativně nevelká, měřeno rozsahem jejich aktivit explicitně věnovaných dané problematice. Zejména pro místní komunity není specifická podpora zaměstnanosti žen běžným směrem jejich snažení². I tyto subjekty byly z podrobnějšího zkoumání vyčleněny. Empirická šetření jsme zaměřili na hlavní aktéry – úřady práce, zaměstnavatele a odbory.

¹ Např. v úpravách studijních osnov či produkci Národního vzdělávacího fondu, v programu Leonardo da Vinci

² Přispívají hlavně ke skloubení rodinného a pracovního života žen a mužů, a to téměř výhradně, a často s klesající intenzitou, zřizováním zařízení pro péči o děti, příp. jiné členy rodiny s omezenou samostatností. Jiná pomoc např. podporou dopravních spojení nebývá motivována v tomto smyslu.

Navazujeme zde nepřímou na projekt z roku 1998 "Postavení žen v ČR", jehož základem byl výzkum postojů veřejnosti k otázkám postavení žen a rovných příležitostí. Jeho poznatky tak doplňujeme v oblasti zaměstnanosti o pohled "z druhé strany". Celkové¹ nahlížení na podmínky zaměstnání žen zjištěné ve veřejnosti a u vybraných aktérů se zásadně neliší². Lze je stručně a velmi obecně shrnout jako převahu názorů o relativní vyrovnanosti pracovních možností mužů a žen (méně spokojenosti je v případě jejich specifických skupin) a omezenou citlivost k genderovým rozdílům i tam, kde zřejmě neexistují, v duchu "tradičního" vnímání komplementarity mužských a ženských rolí. Rozdíly v pohledu jednotlivých sledovaných typů institucí převážně souvisejí s odlišností jejich základní role (pohled zaměstnavatelů a odborů může být těžko shodný, přesto protikladné postoje v těchto otázkách nevedou ke konfliktním vztahům).

V dokumentech EU je podpora zaměstnanosti žen chápána jako základní součást jejich emancipace. Je proto jednak imanentní součástí všech iniciativ na odstraňování nezaměstnanosti v členských zemích a jednak se hledají specifické formy podpory pracovního uplatnění žen. Směrnice EU požadují na členských státech, aby zainteresované a odpovědné subjekty (zaměstnavatelé, administrativa služeb zaměstnanosti, instituce poskytující úvěry, regionální orgány státní administrativy, vzdělávací systém aj.) vytvářely podmínky a nástroje prosazování těchto forem.

Ve vyspělých zemích se diskutují a prosazují jako možnosti podpory zaměstnanosti žen (do značné míry to platí i pro muže) tyto:

1. flexibilita zahrnující nestandardní pracovní dobu či pracovní úvazky a přizpůsobivost měnícím se požadavkům pracovního trhu (např. pomocí celoživotního vzdělávání),
2. podpora odborného vzdělávání žen jak v prvotním vzdělávání, tak při zaměstnání (jako nástroj rovného zacházení, jehož součástí mohou být i pozitivní opatření ve prospěch žen, příp. mužů),
3. orientace na "netradiční" obory (v nichž ženy doposud pracují výjimečně nebo v menším zastoupení) ve vzdělávání i pracovním uplatnění,

¹ Nebyly kladeny analogické otázky, zabývali jsme se však stejnými nebo podobnými okruhy.

² Jsme si vědomi, že roční odstup obou projektů může mít vliv na výsledky (možný je vliv změn na trhu práce v letech 1998-1999 na nárůst kritičnosti žen a mužů vůči podmínkám práce a zaměstnávání).

4. rovné zacházení pro ženy a muže pokud jde o přístup k zaměstnání, funkční postup a odměňování,
5. podpora soukromého podnikání zmírňováním finančních, organizačních (právních) a odborných¹ překážek,
6. vytváření nových pracovních míst v nových oborech a oblastech (např. ochrana životního prostředí, sociální služby),
7. pomoc skloubit pracovní a rodinné povinnosti žen,
8. ve všech zmíněných oblastech vytváření vhodných forem pozitivních opatření ve prospěch žen, příp. mužů, pokud je to žádoucí².

Ani v zemích EU se však praxe zcela nekryje s deklarovanými požadavky. Také v ČR se uvedené směry aplikují nebo prosazují v nestejně míře. Záleží mj. na možnostech a chápání vlastní role jednotlivými aktéry. Inspirováni uvedeným přehledem priorit chceme v této zprávě přiblížit situaci u nás.

Protože chceme mj. inspirovat diskusi o možnostech aplikovatelnosti opatření realizovaných nebo navrhovaných v zemích EU, je úvodní kapitola věnována zkušenostem vyspělých evropských zemí v dané oblasti a kromě toho srovnání s těmito zeměmi prolíná i dalšími částmi zprávy. Další dvě kapitoly popisují situaci v základních aspektech zaměstnání – struktuře zaměstnanosti a příjmech. V hlavní, empirické části věnujeme pozornost opět především otázkám, které jsou i v dokumentech EU stěžejní - odměňování, přístupu k práci a možnostem profesního vzestupu a otázkám skloubení rodinného a pracovního života.

Přestože se zabýváme dílčím tématem, snažili jsme se jej pojmut ve větší šíři, a proto nemá předkládaná zpráva zjevnou jednotnou koncepci. Sjednocujícím prvkem celého textu je porovnání současné situace v ČR s mírou její reflexe na pozadí požadavků EU, příp. praxe v jejích členských zemích. Při poměrně širokém záběru se tento jednotný cíl rozčlenil do řady dílčích témat, která bylo nutno zpracovat odlišným způsobem. Při dnešní nedostatečné znalosti dané problematiky jsme považovali za potřebné zahrnout do zprávy i dost podrobná zpracování některých dílčích okruhů v zájmu dosažení detailního obrazu dnešní situace. Věříme, že "obětování" větší konzistence zpracování ve prospěch těchto záměrů čtenář

¹ Odbornými překážkami je míněn nedostatek znalostí či dovedností jednak profesních pro výkon určité činnosti a jednak v oblasti řízení podniku, účetnictví apod.

² Tzn. opatření, často dočasná, ve prospěch příslušníků jednoho pohlaví za účelem odstranění existujících nerovností (viz Princip rovného postavení mužů a žen v právu EU, MPSV 1998, s. 87).

pochopí, protože nalezne buď o to více méně známých informací nebo potvrzení již známých či tušených skutečností.

Podkladem pro zpracování zprávy je několik šetření různého rozsahu a míry reprezentativity, jejichž volba byla podřízena finančním a kapacitním možnostem (proti původnímu plánu bylo nutné některé vypustit, jiné redukovat co do rozsahu). V přehledu jsou naše datové zdroje následující (včetně dále v textu používaných zkratk):

G6: Zaměstnanost a pracovní uplatnění obtížně umístitelných občanů na trhu práce, realizoval VÚPSV, tým ing. Karpíška, v r. 1999 se společností G6 s.r.o. na 270 podnicích vybraných okresů ČR

ZZ99: Ženy a zaměstnání, realizoval VÚPSV a ČSÚ v prosinci 1999 na 1659 podnicích v resortech průmyslu, stavebnictví a obchodu

UP: Sonda na úřadech práce, realizoval VÚPSV v roce 1999 (osloveno 77 ÚP, vráceny 64 dotazníky)

SP: Sonda na podnicích, realizoval VÚPSV koncem roku 1999 ve 25 organizacích

SO: Sonda v odborových organizacích, realizoval VÚPSV na přelomu let 1999 a 2000 dotazováním na různých úrovních odborových organizací, vráceno 58 dotazníků

Data ze šetření jiných institucí:

VŠPS: Výběrová šetření pracovních sil ČSÚ (použita čtvrtletně publikovaná data a publikace Trh práce 1993-1999)

Trexima: Datové sestavy o mzdové diferenciaci zpracované v září 1999 pro VÚPSV firmou Trexima z jejích pravidelných šetření

Protože sběr a zpracování dat z takto různých zdrojů proběhly v delším časovém období, nemohlo být sladěno časování jednotlivých zdrojů dat a nemohla být všechna aktualizována až k termínu dokončení předkládané zprávy.

1. Vzhůru do Evropy! Inspirace ze zahraničních zkušeností

1.1. Uvedení do problematiky

Následující kapitola není koncipována jako vyčerpávající srovnání situace v ostatních evropských zemích, její obsah je zvolen zcela záměrně tak, aby ukázal na situace, se kterými se Česká republika může v budoucnu potýkat, případně upozornil na zajímavá řešení již existujících problémů. Zároveň se další relevantní odkazy na situaci v zahraničí budou objevovat i v ostatních kapitolách. V Evropské unii patří situace žen – především princip rovných příležitostí mužů a žen – k tématům, kterým je věnováno stále více pozornosti. Je zařazen do *acquis communautaire* a stává se tak součástí vstupních předpokladů, které musí splňovat kandidátské země.¹

I tak mnozí zahraniční výzkumníci poukazují na fakt, že většina problémů je řešena pouze na papíře. Některé nedávné výzkumy například ukázaly, že situace žen se nezlepšila, že naopak na jejich situaci jednotný evropský trh působí spíše negativně. Muži jsou flexibilnější, vyhovují jeho podmínkám, zatímco ženy jsou vázány na své povinnosti v domácnosti a v péči o dítě. Jediné ženy, které z něj profitují, jsou ty s vysokoškolským vzděláním

V této souvislosti si někteří badatelé² kladou otázku - proč se nedaří naplňovat politiku rovných příležitostí? – a nabízejí následující odpovědi:

- "men's rules for women's rights" – muži vytvořená pravidla určují ženská práva. Samotné ženy nejsou téměř zastoupené v klíčových institucích EU, tam, kde jsou zastoupené, nedisponují reálnou právní ani jinou mocí³
- politické a ekonomické principy tvořící základ EU jsou silně genderově specifické – ignorují fakt, že ženy jsou utvářeny jinak než muži – ve vztahu k trhu i státu. V EU ale převládá ekonomický diskurs, v důsledku toho ženy "existují", jen pokud jsou normálními pracovníky na plný úvazek – tedy podle mužských pravidel
- politika rovných příležitostí nepatří mezi skutečné priority národních vlád

¹ K této otázce podrobněji viz Musilová M.: *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v české Republice v kontextu Evropské integrace*. Sociologický ústav AV ČR, Praha 1999, *Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. MPSV, Praha 1999 a *Výběr judikátů Evropského soudní/ho dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. MPSV, Praha 1998.

² Vycházím zde především z článku Simon Duncan (1996): *Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union*. The European Journal of Women Studies, Vol. 3, n. 4, Sage Publications, Thousand Oaks a knihy *The Harmonization of Working Life and Family Life.*, R. Blanpain (eds), Kluwer Law International, Hague 1995

³ I proto je v poslední době v EU silně prosazován tzv. "empowerment of women" - tedy posilování pozice žen v procesu rozhodování.

- převažující "gender blind" ekonomismus EU - centrálními jsou "tvrdá" ekonomická témata: integrace, konkurence, restrukturalizace, trhy - hlavními hráči jsou hlavně muži reprezentující kapitál, práci a samotnou EU, zatímco "měkká" témata - sociální oblast, děti, rodiny, problematika genderu - jsou vytlačována do periferních diskursů.

Princip rovnosti, tak jak je v EU koncipován, se podle Duncanové nijak nezabývá existujícím nerovným postavením žen - jakákoli politika rovných příležitostí je nutně neúspěšná, neboť staví na tradičním rozdělení soukromé a veřejné sféry a placené a neplacené (domácí) práce. Politika rovnosti příležitostí se navíc dotýká pouze symptomů, důsledků nerovnosti, nikoli jejích důvodů.

V každé společnosti existuje tzv. "gender contract" (poměrný sociální konsensus o tom, co jsou, co dělají a jak myslí muži a ženy), který je regionálně a historicky specifický, dlouhotrvající a hluboce zakořeněný v očekáváních lidí, v předpokladech, stereotypch a institucionálních strukturách, přičemž jeho alternativní definice jsou marginalizovány.¹

V tomto kontextu je také důležitá otázka kulturních norem - jak jsou ženy integrovány do společnosti: (Pfau-Effinger, zde s. 416-417) jako příklad bývá uváděno srovnání Německa a Finska. V Německu je kladen důraz na manželství v čele s mužem živitelem, které je normativním základem pro biografické sebepojímání mužů i žen, zatímco ve Finsku převládá pojetí manželství jako dvou autonomních osobností, které žijí společně a obě přispívají skrze svou práci. Mezi těmito dvěma póly se nacházejí ostatní evropské státy.

1.2. Princip rovných příležitostí a jeho uplatňování v Evropské unii

Výše naznačený historický a sociální kontext však není a ani nemůže být předmětem zásahů států a jejich institucí. Státy mají však možnost působit skrze svou politiku. Obecně jsou hlavními strategiemi gender mainstreaming (horizontální

¹ Jak tato "rodová smlouva" - smlouva mezi muži a ženami - vypadá u nás? Je tradiční i netradiční zároveň. Tradiční v tom smyslu, že muž je stále považován za hlavního živitele rodiny a ženám připadá naprostá většina rodinných povinností. Netradiční zase v tom, že u nás je již dlouhou dobu ustálen dvoupříjmový model rodiny a většina žen pracovat nejen musí (aby rodina vystačila s penězi), ale i chce - a to na plný úvazek. Tradiční je ale charakter této práce v tom, že ženy jsou minimálně zastoupeny na vyšších postech a existuje zde poměrně silná segregace trhu práce dle pohlaví. ale i chce - a to na plný úvazek. Tradiční je ale charakter této práce v tom, že ženy jsou minimálně zastoupeny na vyšších postech a existuje zde poměrně silná segregace trhu práce dle pohlaví.

uplatňování principu rovných příležitostí napříč všemi dalšími oblastmi) a pozitivní akce zaměřené na zlepšení postavení žen na trhu práce a v rozhodovacím procesu.

Problematika rovných příležitostí se dotýká tří důležitých oblastí politiky EU:

1. je součástí Employment Guidelines 1999 - 4. pilíře Národních plánů zaměstnanosti. V jeho rámci jsou definovány 3 cíle: zmenšování mezery mezi zaměstnaností žen a mužů, pomoc při kombinování pracovního a rodinného života a usnadnění návratu na trh práce
2. je cílem procházejícím všemi strukturálními fondy EU a jejich programem pro roky 2000-2006. Je především součástí cíle 3 - podpora rozvoje lidských zdrojů a boj proti nezaměstnanosti (zvláště dlouhodobé)
3. stávají se - jejich implementace, monitoring a vyhodnocování - strategií na regionální úrovni s přihlédnutím k regionálním specifikům a budou součástí práce nově vznikajících regionů a kompetencí jejich zastupitelstev.

1.2.1. Rovné příležitosti v národních plánech zaměstnanosti

Hlavním cílem členských států bylo a je zlepšit zaměstnanost žen a zvýšit jejich adaptabilitu. Hlavními nástroji je i zde gender mainstreaming a pozitivní akce. Ve výhledu pro rok 2000 Evropská unie posílila navíc aspekt prevence a přístupu k informačním a komunikačním technologiím (internet apod.). Od roku 1999 se také 4. pilíř týká výhradně rovných příležitostí mužů a žen, neboť problém zdravotně postižených byl redefinován jako problém zaměstnatelnosti a byl spolu s problematikou dalších obtížně umístitelných skupin přesunut do 1. pilíře národních plánů. Pro rok 1999 se plány řídily výsledky Vídeňského summitu z prosince 1998, přičemž rovných příležitostí se dotýkají jednak směrnice 19 - 22 a dále horizontální cíl gender mainstreaming.

Ze tří hlavních definovaných cílů byl v letech 1998-1999 nakonec největší důraz položen na cíl 2 - pomoc při skloubení rodinného a pracovního života (podpora rozvoje a dostupnosti služeb péče o dítě či starší závislé osoby a podpora flexibility práce a sociální ochrany takových pracovníků, explicitně formulovalo 8, resp. 7 členských států).¹

¹ Podrobněji viz přílohy tabulky 1a - c. Zpracováno na základě *Employment in Europe 1999*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, *Equal Opportunities for Women and Men in the European Union – Annual Report 1998*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999, *The European Social Fund – An Overview of the programming period 1994-1999*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European

1.2.2. Rovné příležitosti v projektech Evropských strukturálních fondů

V rámci hlavního cíle zvýšení zaměstnanosti a adaptability žen byly de facto sledovány dílčí cíle analogické se zaměřením Národních plánů zaměstnanosti. Důraz byl (v jistém smyslu komplementárně) položen zvláště na cíl 3 - usnadnění návratu do zaměstnání (zvláště žen po mateřské dovolené¹, explicitně formulováno devíti z patnácti států) a cíl 1 - odstraňování segregace trhu práce (zvláště finanční podporou zaměstnávání a vzdělávání žen v netradičních, "typicky mužských" odvětvích a sektorech, zmínilo 7 států, analogické podpoře netradičního zaměstnávání mužů na ženských profesích bylo věnováno mnohem méně pozornosti).²

1.2.3. Rovné příležitosti v rámci regionalizované evropské strukturální politiky

Příkladem této u nás zatím neexistující strategie mohou být projekty Portugalska, Dánska a skandinávských zemí:

- Portugalsko: 1997 – "Global Plan for Equal Opportunities": Spolupráce mezi Komisí pro rovnost a lokálními zastupitelstvy, téma genderu a rovnosti bylo zařazeno do osnov, rovné příležitosti jako jedna z priorit pro projekty spolufinancované z ESF.
- Dánsko: Součástí implementace závěrů 4. světové konference o ženách je povinnost lokálních a regionálních zastupitelstev publikovat zprávu o rovných příležitostech v dané oblasti (zda takovou politiku mají a jaká je její stávající situace), v rámci těchto orgánů musí také být rovné zastoupení mužů a žen, tyto zprávy následně vyhodnocuje "Equal Status Council".
- program Severské spolupráce: Začal v roce 1995 a končí rokem 2000. Podílí se na něm Norsko, Švédsko, Finsko, Dánsko, Island, Faerské ostrovy a Alandské ostrovy. Hlavním cílem je inkorporace principu rovných

Communities, 1998 a národních plánů zaměstnanosti na rok 1999 Belgie, Rakouska, Velké Británie, Německa, Švédska, Portugalska a Francie. O národních plánech zaměstnanosti více viz Miková M.: *Národní plány zaměstnanosti za rok 1998. Informace a poznatky z vybraných zemí*. VÚPSV, Praha 1999, zvláště s. 49-59 a Vylítová M.: *Politika zaměstnanosti v EU (materiál pro školení zaměstnanců MPSV v evropských záležitostech)*. VÚPSV, Praha 1999. Z požadavků EU vychází český Národní plán zaměstnanosti na rok 1999 i jeho připravovaná aktualizace.

¹ Požadavek umožnit nabídku rekvalifikací i potenciálních uchazečům o práci (tedy především ženám na mateřské dovolené, jejichž kvalifikace často zastarala, ale i zaměstnancům podniku, který je v likvidaci) vneslo mnoho úřadů práce. Více viz *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I, a II.*, VÚPSV, Praha, prosinec 1999.

² Podrobněji viz přílohy, tabulky 1a-c.

příležitostí na lokální, regionální i centrální úrovni. V rámci programu je studován princip stejné odměny za stejnou práci (Dánsko), uplatňování principu rovných příležitostí na ministerstvech (Finsko), politika zaměřená na mládež (na dvou zastupitelstvech na Islandu), trénink žen pro vedoucí místa (regionálně v Norsku, pod gescí Ministerstva pro rodinu a děti). Dále je zaměřen na mládež a trh práce (Švédsko: spolupráce regionálních, krajských a lokálních samospráv, univerzit, zástupců odborů a zaměstnavatelů), na vytváření center denní péče pro děti a mládež a studium jejich dopadů na personální politiku (Faerské o.), či na volnočasové aktivity dívek a chlapců - z hlediska gender aspektu jejich nabídky (Alandské o.).

1.3. Ženy na evropském trhu práce

Možnosti žen velmi závisí na státním sektoru (public sector) - jednak jako poskytovateli zaměstnání a jednak na jeho možnosti poskytovat či podporovat (dotacemi apod.) služby péče o děti (či jiné blízké osoby vyžadující péči). Právě vyřešení otázky služeb péče o dítě, které je zatím v EU opomíjeno, by mělo být zásadní intervencí státu. Existuje totiž kladný vztah mezi úrovní těchto služeb a mírou (a kvalitou – tedy např. mírou zaměstnanosti žen v primárním trhu práce či na vyšších postech) ženské účasti na trhu práce.

Jedním z dalších problémů, které je potřeba řešit, je zajištění (proporcionálně) stejných práv a sociálního zabezpečení pro pracující na částečný úvazek - což jsou především ženy.

Pro rok 1999 a další roky Evropská komise zdůraznila právě tyto již zmíněné oblasti priorit: vytvořit dostupnou (i finančně) péči o děti a flexibilní pracovní podmínky. Komise kriticky poukázala na fakt, že většina států předkládá v Národních plánech zaměstnanosti v oblasti rovných příležitostí příliš vágní návrhy - chybí např. přepokládané výdaje z rozpočtů, kvantifikace apod.

Přesto by politika zaměřená na rovné příležitosti neměla být chápána pouze jako pomoc "slabším" ženám, která je pouze ústupkem k jejich vůli. Ženy jsou a v budoucnu ještě více budou klíčovou pracovní silou. Poprvé za mnoho let v roce 1998 vzrostl počet zaměstnaných mužů v EU téměř stejně jako počet zaměstnaných žen (49% nově vzniklých míst bylo obsazeno muži). V období recese počátku 90. let se většina ztrát pracovních míst týkala mužů, zatímco u žen zaměstnanost velmi

mírně rostla. Přesto je podíl žen na celkové zaměstnanosti stále o něco menší než u mužů (42%). A právě v této rezervní armádě žen (jejichž vzdělání stále roste a jejichž "přirozené" schopnosti odpovídají nárokům práce v informační společnosti) spatřují mnozí naději na oživení ekonomického růstu.

V dalších podkapitolách¹ se budeme více věnovat jednotlivým problémovým oblastem a jejich řešení v rámci EU.

1.3.1. Práce na částečný úvazek

V roce 1998 pracovala v EU celá třetina žen a 6% mužů na částečný úvazek, což oproti předcházejícímu období znamená nárůst. Podíl pracovníků na zkrácené úvazky se však u jednotlivých členských států velmi liší - od 18% mužů a 68% žen v Nizozemí k 4% mužů a 20% žen v Řecku, Španělsku a Itálii. Nicméně v celku Unie došlo mezi lety 1994-1998 k signifikantně většímu nárůstu míst na částečný úvazek (o 14% v průměru, o více než 30% v Řecku, Španělsku, Lucembursku a Irsku - v těchto zemích se tak částečně vyrovnával jejich předtím podprůměrný podíl oproti celku Unie), zatímco počet míst na plný úvazek klesal či stagnoval. Jedinou výjimkou bylo Švédsko, kde stále pokračuje trend započatý v roce 1996 - klesá počet zaměstnaných na částečný úvazek a roste počet zaměstnaných na plný úvazek. I přes výše zmíněný nárůst počtu nových míst na zkrácený úvazek se na tato místa v roce 1998 dostalo o něco méně nezaměstnaných (40% žen a 13% mužů) než v roce 1997. I přes tento pokles jsou tyto podíly stále vyšší než v letech 1994 a 1990.²

Přestože většina mužů i žen (u nichž se jedná o 80% z celku) si takové místo vybrala dobrovolně, roste podíl těch, kteří tak učinili z nedostatku jiné možnosti (tedy práce na plný úvazek) - jedná se o necelých 40% mužů a 16% žen. Relativně malý, avšak rostoucí podíl pracovníků na částečný úvazek ve věku 25 - 29 let volí tento způsob pouze proto, že nemohou najít odpovídající práci na plný úvazek. Co se týče mužů, výše uvedený 40% podíl (či 1.5% z celku zaměstnaných mužů) platí i zde (ovšem rozdíly existují), o něco větší je ve Francii, Irsku, Finsku a Švédsku (2.5%

¹ Zpracováno na základě *Employment in Europe 1999*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, *Equal Opportunities for Women and Men in the European Union – Annual Report 1998*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999 a *The European Social Fund – An Overview of the programming period 1994-1999*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998

² V letech 1990, 1994, 1997 a poté každý rok jsou v Evropské unii prováděny srovnávací výzkumy situace mužů a žen.

z celku zaměstnaných mužů). I v ostatních zemích tento podíl roste, výjimku tvoří pouze Itálie a Nizozemí.

Mnohem menší podíl žen než mužů chápe svou volbu jako vnucenou vnějšími okolnostmi. Nicméně, vzhledem k jejich celkově většímu zastoupení mezi pracovníky na částečný úvazek, tyto nedobrovolné pracovnice tvoří celých 5% všech pracujících žen (což je dvojnásobek oproti roku 1990). Největší je tento podíl ve Švédsku (40%, resp. 13% z celku zaměstnaných žen), nejnižší naopak v Nizozemí a Velké Británii.

1.3.2. Dočasné zaměstnání (zaměstnání na dobu určitou)

Údaje z roku 1998 jen potvrdily vzestupný trend nastoupený v roce 1990 - počet lidí pracujících na dobu určitou (na smlouvu) se zvýšil. I přesto tímto způsobem stále pracuje jen 12% mužů a 13.5% žen. Na druhou stranu z celkového počtu nově vytvořených míst v roce 1998 jich plných 41% (42% muži a 40% ženy) připadlo právě na dočasná zaměstnání (temporary jobs). Mezi lety 1994-1998 bylo 85% nově vytvořených míst pro muže a 39% míst pro ženy právě na dobu určitou. V roce 1998 tedy došlo k jistému vyrovnání v poměru mužů a žen pracujících tímto způsobem. Tato forma práce vyznačující se menší jistotou pracovního místa působí na muže a ženy obecně podobným způsobem - pro oba je většinou dočasným řešením. Je také potřeba říci, že velká část (39%) takto pracujících lidí je mladších 25ti let. Většina lidí (zejména mužů) pracujících tímto způsobem má zároveň zkrácené úvazky. To jen potvrzuje nedobrovolnou volbu práce na zkrácený úvazek u mužů. Také z celkového počtu nezaměstnaných v roce 1997 jich více než polovina získala právě práci na dobu určitou (55% žen a 51% mužů).

1.3.3. Segregace trhu práce

Desegregace trhu práce zůstává jedním z hlavních cílů evropské politiky zaměstnanosti. Země EU se ji dlouhodobě snaží odstraňovat ukládáním zákonných povinností zaměstnavatelům (např. při vertikální segregaci ve veřejné správě) nebo jejich finanční motivací (např. při horizontální segregaci v soukromé sféře). Trh zůstává stále silně segregovaný a mezi lety 1996-7 tento trend dokonce mírně posílil. Stále také roste zaměstnanost v sektoru služeb (66% celku v roce 1997) - nejvíce v Lucembursku, nejméně v Portugalsku. 80% žen v EU pracuje právě v tomto sektoru - od 54% v Řecku do 94% v Dánsku. Horizontální segregace trhu práce je silná.

Více než 60% pracovníků ve zdravotnictví, vzdělání, sociální práci a domácích službách tvoří ženy. Pouze v Portugalsku ženy také tvoří 40% dělníků. Veřejná správa, finanční služby a obchod - zde jsou ženy a muži zastoupeni zhruba stejně (ale např. zatímco ve Finsku 70% pracovníků finančních služeb jsou ženy, ve Španělsku stejný podíl připadá na muže). Co se týče profesní segregace - ženy jsou nadreprezentovány v administrativě, službách a na pozicích prodavaček (přes 60%), naopak 70% zákonodárců, manažerů a vysokých úředníků tvoří muži. Obecně je mezi tzv. duševními pracovníky (vědci apod.) zaměstnáno jen 20% žen, podobně mezi techniky.

Celkově jsou muži rozmístěni šířeji, do více oblastí než ženy. Podle komise EU existují oblasti, kde je velký potenciál pro zaměstnanost žen: podnikání, sociální ekonomika (rozvíjení sociálního kapitálu), tzv. práce ve třetím systému ("sousedské" služby v lokalitě) a jiné nové služby. S vývojem nových technologií se otevírají nové formy práce (teleworking, práce v high-tech sektoru). Pozornost se také opět obrací k ocenění neplacené práce žen, neboť mnoho takových, ale placených služeb, dnes již existuje.

Příklady projektů:

- Německo: Vznik kurzů pro přípravu žen pro vyšší posty - organizuje Berlínská technická univerzita. Tříměsíční kurzy pro ženy vysokoškolačky a jiné ženy na vyšších pozicích v ekonomické, politické či veřejné oblasti. Spolupráce se zahraničím (stáže). Ženy jsou povzbuzovány, aby usilovaly o vyšší místa, o kariéru.
- Itálie: Projekt vytvářen ve spolupráci s Velkou Británií a Portugalskem. Cílem je usnadnit ženám-podnikatelkám přístup k úvěrům, dále nabídka technické pomoci - distribuce informací, konference, semináře, zapojení mezinárodních bank, webové stránky. Dále projekt "Třetí systém a zaměstnanost" započatý v roce 1997 zaměřený na ustavování lokálně potřebných služeb. V rámci něj je snaha o zapojení deprivilegovaných sociálních skupin na trh práce.
- Portugalsko: NOW LUNA projekt podporovaný z ESF. Realizován lisabonskou radnicí spolu se dvěma velkými nadnárodními společnostmi (Philips a Grundig), u kterých velkou část zaměstnanců tvoří ženy (60%). Projektu předcházela výzkum o situaci žen vedený odbory, dále příprava zodpovědných pracovníků z managementu a personalistiky. cílem bylo

vyškolit vedoucí pracovníky v otázce rovných příležitostí. V dalším projektu se v deváté třídě studenti seznamují s problematikou rovných příležitostí a jsou podporováni ve výběru budoucího povolání, mj. i v genderově netradičních odvětvích.

1.3.4. Skloubení rodinného a pracovního života

Potřebnost péče roste, a to jak vzhledem k dětem, tak ke starším závislým osobám, proto jedním z hlavních cílů EU v roce 1998 bylo pomoci ustavit rovnováhu mezi placenou a neplacenou prací, mezi rodinnou péčí mužů a žen. Vzhledem k výše naznačenému nepsané a zakořeněné "rodové smlouvě" (gender contract) je jasné, že tento úkol není vůbec lehký. Svým způsobem všechny dosavadní podkapitoly pojednávají často o otázkách, které s tímto problémem souvisí. Například flexibilní a zkrácené pracovní úvazky jsou často legitimovány právě snahou umožnit zaměstnancům skloubit pracovní a rodinné role, podobně vytváření zařízení péče o dítě. Vzhledem k faktu, že většinu rodinných povinností zastávají ženy, jsou tato opatření chápána jako směřovaná na ně a téměř výhradně jimi využívána. Explicitně na ženy a podporu jejich zaměstnanosti dochází v EU i k úpravám systému daní a dávek. Na realizaci těchto opatření se často kromě státu podílejí i regiony¹, obce či sami zaměstnavatelé. Následující příklady opatření mají svůj počátek v první polovině 90. let:

¹ Jako příklad úspěšné snahy lze uvést projekt zastupitelstva v britském regionu Wakefield (viz BIGWOOD S.: *The Advantages of a Caring Approach*. People Management, 2, 10, 1996, s. 40-42).

Schéma, které mělo pomoci pracovníkům místní správy (cca 310 000 lidí, převážně žen) skloubit jejich rodinné a pracovní povinnosti, vznikalo několik let. Tato oblast byla centrem pozornosti místního zastupitelstva již od druhé poloviny 80. let. Součástí příprav bylo ustavení komise, jejímiž členy byli zástupci odborů i manažerů. Následoval výzkum mezi pracovníky se zaměřením na péči o děti a další potřebné rodinné příslušníky. Většina pracovníků má nebo chce mít děti, chce se o své rodinné příslušníky starat sama a má určité problémy např. při péči o nemocné děti. To zaujalo odbory, přesněji dobrovolníky z jejich řad, aby se připojili k ustavující se pracovní skupině. Kromě zástupců z personálních oddělení zde byli také zástupci na otázky rovných příležitostí. Vzhledem k rozpočtovým možnostem se jedinou schůdnou cestou ukázala být flexibilní organizace pracovní doby. Schéma bylo v roce 1994 pilotně odzkoušeno a v říjnu 1995 bylo schváleno. Zahrnovalo čtyři typy úprav:

- *Placené krátkodobé přerušení práce* (short-term leave) – maximum 5 dní v kuse, maximum 15 dní za rok. Při rozhodování o uvolnění pracovníka jej manažer (vedoucí) může požádat, aby si část vybral z dovolené, ale na druhou stranu budou akceptovat, že o takové události nelze informovat předem a že může být velmi naléhavá.
- *Neplacené delší volno* (longer-term leave) – pro ty, kteří vyčerpali přerušení krátkodobé. Není ustaveno maximum.
- *Term-time working*: umožňuje pracovat pouze v hodinách "školního rozvrhu" (proporcionální plat a volno). Vždy ustavováno na rok. Před změnou na plný úvazek nutno včas vedení informovat.
- *Volně dohodnutá pracovní doba*: umožňuje si dohodnout začátky a konce pracovních hodin tak, aby to vyhovovalo oběma stranám. Jinak se na pracovní smlouvě nic nemění. Většinou dohodnuto na dobu jednoho roku.

- Belgie: Mezioborová dohoda z let 1993-1994, ve které se zaměstnavatelé dohodli vyčlenit 0.05% z nákladů na péči o dítě, a to nejen na děti do 3 let, ale i na starší školáky. Ve vlámské části vznikla instituce "Kind en gezin" (dítě a rodina) zajišťující služby péče o dítě. Rodiče přispívají úměrně svým příjmům a část těchto výdajů je odečitatelnou položkou z daní.
- Francie: V rámci soukromého zaměstnavatelského pojištění se lze pojistit proti nákladům vznikajícím, když je zaměstnanec doma kvůli péči o dítě. Příspěvek na pojištění, které má zaměstnavatel platit, je vypočítáno na základě celkového počtu dětí, které mají jeho zaměstnanci. Zvýšila se také role úřadů práce, které mají na starost prázdninová centra a centra péče o děti nebo podporují finančně náklady na lůžko v institucích péče o dítě. Rodiče mohou odečítat z daní náklady na péči o dítě (až 25% z určité maximální částky, v určitých případech až 50%). Podpora rodičů využívajících flexibilních úprav pracovní doby: A.P.E. - rodičovský příspěvek na vzdělání (původně až od třetího nyní již od druhého dítěte a A.G.E.D. - příspěvek na domácí péči o dítě (pro toho, kdo zaměstnává pečovatele pro dítě mladší 3 let, menší suma jedná-li se o dítě starší)
- Itálie: V Modeně se místní zastupitelstvo (vedené starostkou) pokusilo pomoci sladit otevírací hodiny obchodů s prací. Po zmapování situace zvláště na úřadech a v lékařských ordinacích došlo ke zlepšení.
- Švédsko: Stále rostoucí důležitost sdílení rodinných povinností a péče o děti – snaha aby třetina rodičů na rodičovské dovolené byli muži. Od roku 1995 jsou to obecní úřady, které mají dle poptávky nabízet služby péče o dítě starší 12ti měsíců až do 12ti let (především tzv. baby sitters, což jsou i nově vytvořená místa), a to i pro nezaměstnané a studující rodiče. Podle zákona (již z roku 1978) může rodič pracovat na 3/4 úvazek až do 8 let věku dítěte a poté má právo na plný úvazek. Z hlediska důchodů a jiných dávek sociálního zabezpečení se mu celá tato doba počítá jako práce na plný úvazek (někde – ve státní správě až do 12ti let dítěte).

Pouze první z možností stojí podnik peníze (v pilotním roce jí využilo 83% zaměstnanců, náklady byly přesto zanedbatelné, ostatní je mohou spíše ušetřit. Schéma také vedlo ke snížení počtu zdravotních neschopností, omezilo plýtvání časem a zlepšilo pracovní morálku a vztahy na pracovišti.

I proto byly vypracovány další dvě schémata: 1) denní dětské kluby fungující v době školních prázdnin a 2) místní informační servis o službách péče o dítě – počítačová databáze. V roce 1996 dostala místní správa za tato schémata cenu za "family-friendly policies".

1.4. Možnost hodnocení naplňování rovnosti příležitostí v Evropské unii

Pojem rovných příležitostí se vymyká jednoznačným definicím. Při jakýchkoli pokusech srovnat situaci v různých společnostech tedy nutně narazíme na jeho (kulturně podmíněné) odlišné chápání. Přesto však vznikají výzkumy, které nabízejí jeho možné operacionalizace, poznatky jednoho z nich zde předkládáme.¹ Jsme si vědomi, že jiný výzkum založený na jiných definicích a operacionalizacích pojmu rovných příležitostí by mohl dospět k (částečně) odlišným závěrům. Nicméně tento považujeme za zajímavý a hodný pozornosti a za úvahu určitě stojí zopakování podobného výzkumu v ČR.

Hlavní část výzkumu byla založená na analýze prováděné metodou tzv. benchmarkingu. Zjednodušeně řečeno, jde o porovnání k ideálnímu stavu (zde rovnosti mezi muži a ženami), který je symbolizován číslem 1. Grafickým vyjádřením výsledků za jednotlivé indikátory (proměnné) je tzv. radarový graf. Z jednotlivých skóre bylo nakonec pro každou zemi spočítáno výsledné skóre (nabývající hodnot v intervalu od 0 do 1).

Míra rovnosti příležitostí v celku EU i v jejích jednotlivých členských státech je zkoumána ze dvou hledisek, a to vždy za pomoci šesti indikátorů. Prvním hlediskem byla míra rovnosti distribuce placené a neplacené práce mezi muže a ženy vyjádřená následujícími indikátory:

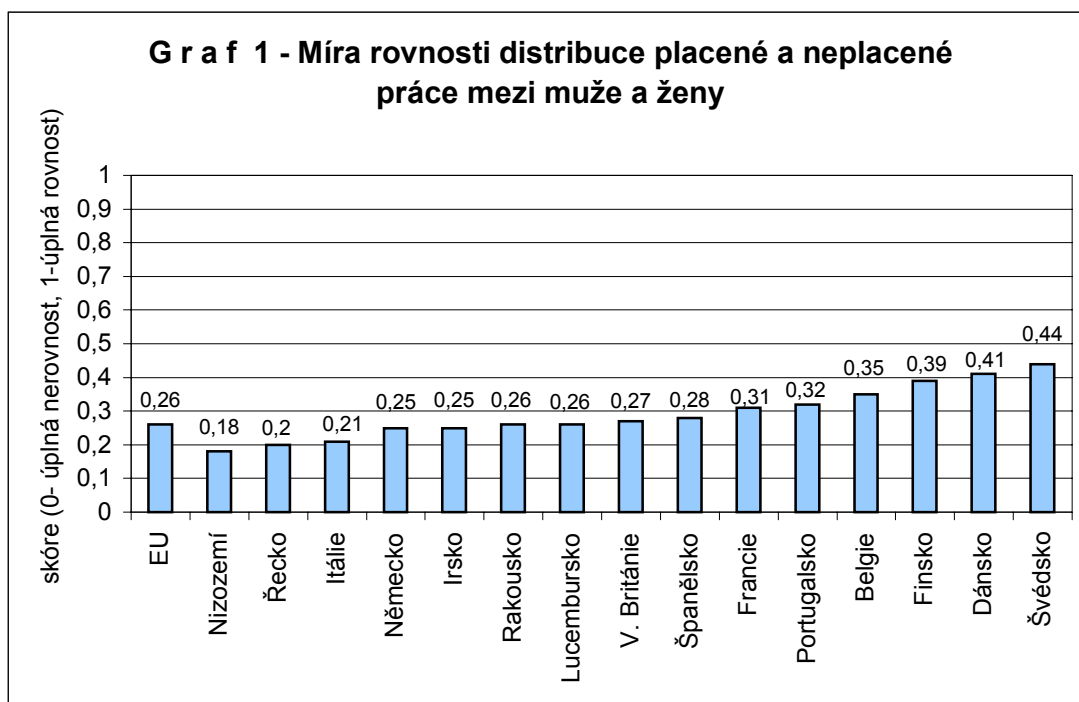
- míra zaměstnanosti žen ve srovnání s muži
- míra zaměstnanosti matek s malými dětmi (do 7 let věku) ve srovnání s otci (v případě práce na plný úvazek)
- relativní podíl žen na vyšších postech ve srovnání s muži
- rozdíl mezd mužů a žen
- podíl žen, jejichž mzda je menší než 50% národní mediánové mzdy (počítáno za rok) ve srovnání s podílem mužů
- rozdíl v době, kterou ženy a muži tráví neplacenou prací v domácnosti a péčí o děti a jiné závislé blízké osoby

Celkové průměrné skóre v EU je velmi nízké - 0,26. Ještě o něco nižší je průměrné skóre v posledním indikátoru (míře rovnosti Pdistribuce neplacené práce) - 0,24. To znamená, že ženy v průměru domácími pracemi a péčí o rodinu stráví 4x

¹ Tato subkapitola je založena na článku Hansen J., Plantenga J.: *Assessing equal opportunities in the European Union*. *International Labour Review*, 138, 4, s. 351-379, který je jedním z takových výzkumů.

více času než muži. Přece jen o něco lépe je na tom Dánsko a Švédsko (0,55, resp. 0,44). Nejméně rovné rozdělení je naopak v Řecku a Portugalsku (v obou bylo skóre 0,15). Míra rovnosti distribuce neplacené práce má nejen přímý vliv na míru rovnosti distribuce placené práce, ale je problémem sama o sobě - tedy za předpokladu, že věříme tomu, že každý občan má ve svobodné společnosti mít možnost se rovnoměrně účastnit všech sfér života - práce, péče o domácnost i volného času.

Mnohem lepších výsledků bylo, zvláště v některých zemích, dosaženo v míře zaměstnanosti žen či v otázkách rozdílu mezd (v obou průměrné skóre 0,7, přičemž v druhém případě jsou rozdíly mezi jednotlivými členskými státy vyšší - od 0,59 u Velké Británie až 0,82 u Švédska). Míra zaměstnanosti matek s malými dětmi je nejlepší ve Skandinávských zemích a nejhorší v Nizozemí. Naopak určitým zklamáním může být nízké skóre Švédska v otázkách podílu žen na vedoucích postech a překvapit může i poměrně dobrý výsledek Španělska a Lucemburska v této oblasti.

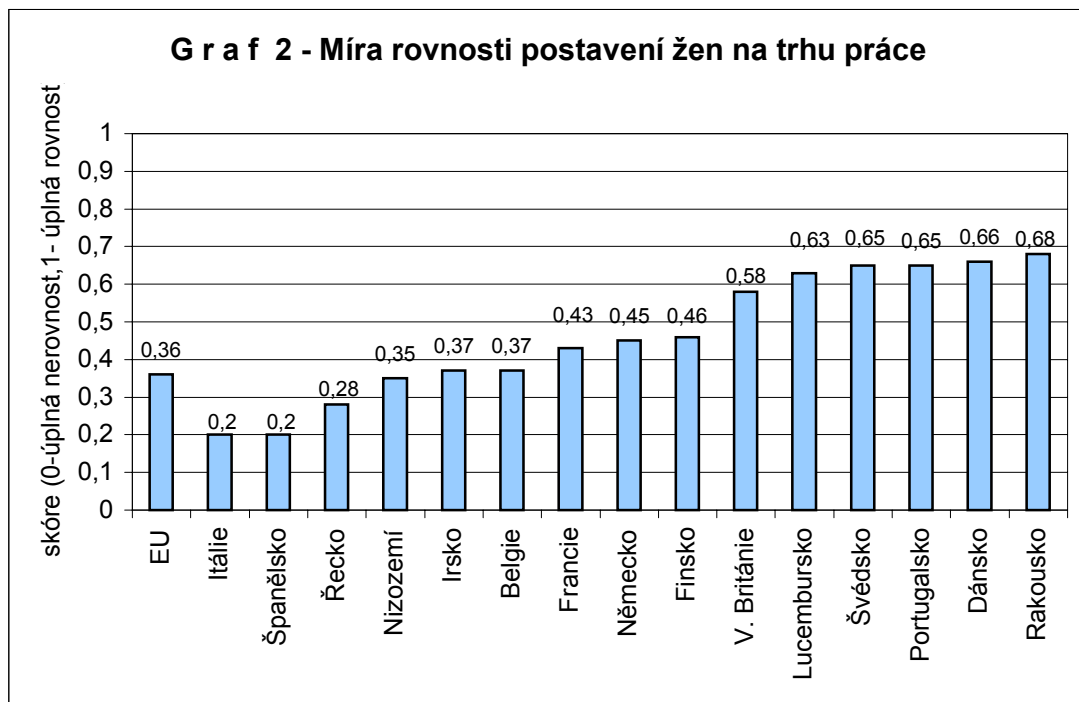


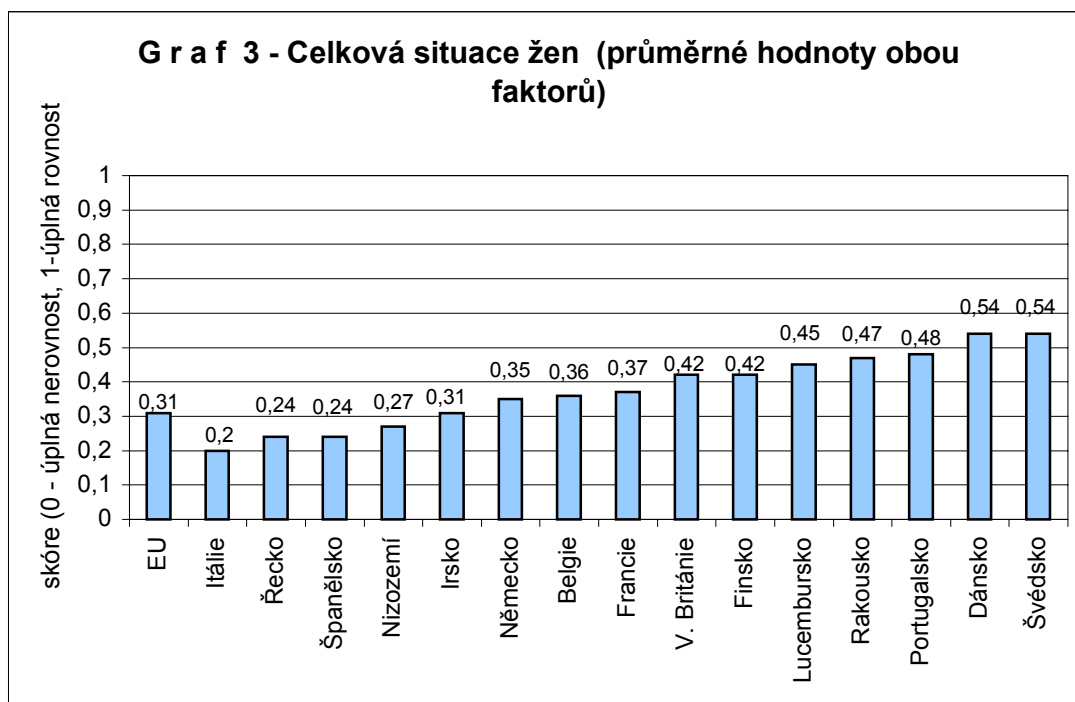
Druhým hlediskem byla pozice žen na trhu práce vyjádřená následujícími indikátory:

- míra zaměstnanosti žen
- zaměstnanost matek s malými dětmi do 7 let věku (práce na plný úvazek)
- míra zaměstnanosti žen ve věku 50-64 let (práce na plný úvazek)

- podíl žen na vedoucích postech
- míra nezaměstnanosti žen
- míra nezaměstnanosti mladých žen

Průměrné skóre je v tomto případě o něco vyšší než v první skupině indikátorů - 0,36. Zatímco např. lepší skóre Švédska souvisí s jeho dobrými výsledky v indikátorech zaměstnanosti, v případě Rakouska jsou důležitější dobré výsledky v indikátorech nezaměstnanosti.





Na celkovém stavu rovných příležitostí (definovaných v tomto případě průměrným skóre za obě skupiny indikátorů, v celku EU 0,31) se významně podílí mnoho dalších faktorů , z nichž je potřeba zdůraznit tyto:

- míra ekonomického růstu a úroveň zaměstnanosti (neprojevuje se jednoznačným způsobem, vyšší ekonomický růst je sice vždy pozitivní, nikoli však samospasitelný)
- postoje k zaměstnávání žen: zde se projevuje výrazný kulturní rozdíl mezi "severem", tedy skandinávskými zeměmi, kde naprostá většina mužů i žen považuje práci za stejně důležitou pro muže a ženy a nedomnívá se, že v případě nedostatku pracovních příležitostí by přednost měli dostat muži, a "jihem", tedy Řeckem, Portugalskem (ale i Rakouskem a Belgií), kde je tomu naopak
- daňový systém: povinně či dobrovolně sdílené nebo individuální zdanění příjmů, povinné a v menší míře i dobrovolné sdílení zdanění může ženy, jejichž platy bývají nižší než platy mužů, vytlačovat z trhu práce
- režimy pracovní doby: pro postavení žen jsou výhodné:
 - relativně krátké plné úvazky
 - malý rozdíl v odpracovaných hodinách mužů a žen (v případě plných úvazků)
 - malý podíl mužů a žen na přesčasech

- možnosti pracovat na krátké plné, resp. dlouhé částečné úvazky
- malá míra zaměstnávání mužů a žen v tzv. nesociálních (unsocial) hodinách
- relativně stejná míra zaměstnanosti mužů a žen v "nesociálních" hodinách a nevyužívání žen pracujících na částečný úvazek k pokrytí těchto hodin

Výhodné podmínky jsou z tohoto hlediska ve Švédsku, poměrně dobré jsou také v Belgii, Dánsku, Francii a Rakousku. Spíše nevýhodná je situace v Řecku, Irsku, Lucembursku, Portugalsku a Velké Británii. Rozporná je situace v Nizozemí, kde naprostá většina žen pracuje na částečné úvazky a jejich poměr týdenního počtu odpracovaných hodin k počtu hodin odpracovaných muži je výrazně nižší oproti průměru EU (66% resp. 80%).

- služby péče o dítě: odráží kulturní podmíněnost postojů k rodině a jejímu postavení ve společnosti; ve společnostech orientovaných na rodinu (jako je např. Rakousko či Německo) stát do této oblasti intervnuje minimálně a tedy ani nijak výrazně nepodporuje vznik služeb péče o dítě. Podobně je na tom i Řecko, Španělsko, Itálie, Irsko, Nizozemí a Velká Británie; naopak poměrně rozvinutou sít' služeb má Dánsko, Finsko, Švédsko, Francie a Belgie; dobrá nabídka služeb péče o dítě má na prosazování rovných příležitostí samozřejmě pozitivní vliv
- úpravy rodinných dovolených a rodinného volna: nemají na prosazování rovných příležitostí jednoznačný vliv

Po uvážení obou výše vymezených hledisek i ostatních faktorů byly jednotlivé země EU rozděleny do čtyř skupin:

- země s nejlepší politikou rovných příležitostí - Švédsko a Dánsko: jejich vyšší skóre jsou podmíněna především výhodnou daňovou politikou a režimem pracovní doby; stát také aktivně podporuje služby péče o dítě a rozdíl ve mzdách je obecně nižší než v ostatních státech Unie; jedinými "nedostatky" (a někteří mohou říci, že i důsledky výše zmíněného) jsou menší ekonomický růst a nedostatečné strukturální změny; přesto všechno i zde ženy tráví neplacenou prací dvakrát více času než muži.
- země s průměrnou až mírně nadprůměrnou politikou rovných příležitostí - Velká Británie, Finsko, Portugalsko, Lucembursko, Rakousko: tato skupina se

vymyká jednoznačné interpretaci pro různost důvodů, které vedly k výsledkům těchto zemí; nejzajímavější je Portugalsko, které je na tom lépe než ostatní "jižní" státy Unie především díky dobré zaměstnanosti žen (podporované hlavně rodinou a příbuznými poskytovanou péčí o děti)

- země s průměrnou politikou rovných příležitostí - Irsko, Belgie, Německo a Francie: také skupina zemí, které výsledků dosáhly různým způsobem; pro pozici Irska je nejdůležitější jeho výjimečný ekonomický růst, zatímco u Francie a Belgie nejdůležitější roli hraje tradiční podpora rodinných služeb; Německo je silně orientováno na zaměstnanost a situace zde je ovlivněna rozdílností bývalé východní a západní části
- země s nejhorší politikou rovných příležitostí - Itálie, Řecko, Španělsko a Nizozemí: ve všech těchto zemích chybí konzistentní politika služeb péče o dítě; režimy zaměstnanosti, stejně jako režimy pracovní doby jsou navíc pro politiku rovných příležitostí spíše nevýhodné a kulturní tradice zaměstnanosti žen příliš nepřeje (především v Itálii a Řecku); nejpřekvapivější je výsledek Nizozemí, jehož režim pracovní doby bývá spíše vychvalován; jeho rozpornost až nevýhodnost se vyjeví, uvědomíme-li si, že především práce na částečný úvazek je chápána jako substitut téměř neexistujících služeb péče o dítě; mnoho žen tak pracuje na částečný úvazek z nedostatku jiné možnosti¹

Studie se dotkla poměrně široké skupiny faktorů a kontextů, které ovlivňují míru uplatňování principu rovných příležitostí na evropské úrovni. Za jeden z nejdůležitějších faktorů, který stojí v pozadí mnoha dalších (a který je pochopitelně zasazen do širokého kulturního a historického kontextu), označili autoři míru ne/rovnosti distribuce neplacené práce mezi muži a ženami. Znovu tak upozornili na klíčovou roli dostatečné a pestré nabídky služeb péče o dítě, kterou si, jak jsme výše naznačili, uvědomuje i Evropská komise.

¹ Pokud by byl výzkum prováděn nyní, došel by zřejmě k poněkud odlišným výsledkům, neboť právě tuto mezeru Nizozemí odstranilo – v roce 1999 vláda vyhlásila projekt na podporu péče o dítě. Předškolní zařízení jsou nyní státem štědře dotována a jejich provozní hodiny se výrazně prodloužily. To ukazuje, že si vláda uvědomila nedostatky v této oblasti.

1.5. Shrnutí

Obecně lze úspěchy i neúspěchy evropské politiky rovných příležitostí shrnout následujícím způsobem¹:

Oblasti relativního úspěchu	Oblasti relativního neúspěchu
<ul style="list-style-type: none"> ▪ rychlý růst zaměstnanosti žen ▪ zmenšení zaostávání žen ve vzdělání ▪ vstup žen na vyšší posty řízení a na úřednické a servisní posty ▪ růst významu ženské mzdy pro rodinu ▪ rostoucí participace žen na trhu práce pokračující i po narození děti, resp. po mateřské dovolené ▪ větší různorodost úprav pracovní doby ▪ pokles počtu profesí, které zdůrazňují "mužské" vlastnosti jako je fyzická síla ▪ rostoucí důležitost komunikačních a sociálních dovedností, ve kterých jsou za lepší považovány ženy ▪ zvýšený zájem posílit zastoupení žen v těch oblastech trhu, kde ženy představují významnou skupinu spotřebitelů ▪ růst nabídky sociálních služeb ▪ větší různorodost na trhu služeb a produktů nahrazujících domácí práce ▪ větší různorodost životních stylů jak mužů, tak žen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ trvalí segregace trhu práce dle pohlaví, muži se koncentrují hlavně v tzv. primárním (centrálním) trhu práce a ženy v sekundárním (periferním) trhu práce, pro který jsou typické hůře placené profese, horší možnost kariéry a který je poměrně uzavřený - jen obtížně se lze dostat do trhu centrálního ▪ stále trvalí a nezmenšující se nerovné ohodnocení práce stejné kvality mužů a žen ▪ nízký plat ve feminizovaných odvětvích - jeho následkem je bludný kruh další feminizace a dalšího snižování platů ▪ problém nízkých mezd a nedostatečného sociálního zabezpečení pracovníků na částečný úvazek ▪ vyšší nezaměstnanost žen (hlavně dlouhodobá) ▪ dopad flexibility pracovní doby na ženy je spíše negativní - je více veden soutěživostí než snahou o lepší skloubení rodinných a pracovních povinností pracovníků ▪ atypičtí (nepracující na plný úvazek) pracovníci jsou vyloučeni z budování kariéry, ze systému sociální ochrany a z celoživotního vzdělávání ▪ péče o rodinu a děti je stále více na ženách - muži stále jen velmi málo využívají možnosti rodičovské dovolené, "family-friendly environment" je nesprávně definován pouze jako otázka žen, sdílení domácích prací v rodinách existuje jen ve velmi omezené míře

I země EU se tedy s problémem uplatňování principu rovných příležitostí mužů a žen (ale třeba i zdravotně postižených či etnických minorit) stále potýkají. V ČR

¹ Tabulka převzata z *Promoting Equal Opportunities for Men and Women*. Dostupné na: <http://europa.eu.int/comm/dg05/esf/en>, EU 1998. Některé oblasti jsou však těžko zařaditelné do kolonek úspěšné/neúspěšné – např. práce na zkrácený úvazek, která je bezpochyby na jednu stranu velkým kladem (umožní ženám skloubit práci s rodinou a její rozšiřování je podporováno i informačními technologiemi), na druhou stranu je rubem této formy práce i podzaměstnanost a koncentrace žen do hůře placených povolání (neboť práce na zkrácený úvazek se stále nejčastěji týká služeb). koncentrace žen do hůře placených povolání (neboť práce na zkrácený úvazek se stále nejčastěji týká služeb).

navíc tato problematika není ani takříkajíc na pořadu dne. Ženy jsou u nás sice s muži rovnoprávné, ovšem spíše de iure než de facto. Pokud je situace vůbec definována jako problematická, je tak činěno na úkor individualizace problému - úspěšné ženy na vysokých postech a v neobvyklých odvětvích jsou obdivovány pro své individuální schopnosti a výjimečnost a slouží jako důkaz že "všechno jde, když se chce". Přestože nechceme nijak podceňovat a zmenšovat osobní kvality těchto jistě výjimečných žen, domníváme se, že je málo pozornosti věnováno historickému, sociálně-kulturnímu či institucionálnímu kontextu postavení žen v naší republice.

Nejde tedy o to, že bychom byli nějak výrazně pozadu za EU. Jde spíše o změnu přístupu a chápání celé problematiky - nikdo z důležitých aktérů (až na neziskové organizace a nadace) si tuto problematiku nebere za svou, ani samotné ženy je často jako problematickou nevnímají. Nechceme samozřejmě vyvolávat konflikt tam, kde existuje (byť poměrný) konsensus o definici situace. Domníváme se však, že spíše než o spokojenost s daným stavem jde o malou reflexivitu naší společnosti a o jistý tlak jiných témat, která jsou pocíťována jako důležitější.

Klíčovými hlavními nástroji, které je potřeba v ČR rozvíjet, je výše zmíněný gender mainstreaming a (jako doplňující nástroj) pozitivní akce. Z hlediska možné inspirace některými přístupy či konkrétními projekty EU považujeme za velmi zajímavý příklad politiky Rakouska (které se členem Unie stalo teprve nedávno) či Portugalska (se kterým bývá srovnávána naše ekonomická vyspělost). Inspirativním je rovněž pohled na projekty financované v rámci Evropských strukturálních fondů. Pokud by rok 2003 či rok 2005 byl reálným pro vstup naší republiky do EU, bylo by možné využít prostředků ESF pro období let 2000-2006. Problematika nezaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů (i žen) se týká především projekty financované Evropským sociálním fondem (cíl 3, v období 1994-1999 cíl 3 a 4).

Politika rovných příležitostí v ČR by se měla více zaměřit jednak na konkrétní realizace projektů (dílčích či lokálních) a dále na reflexi širšího kontextu a strukturální podmíněnosti stávající, ne zcela uspokojivé situace v této oblasti.

2. Statistika o zaměstnanosti a genderová segregace pracovního trhu

2.1. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen

V základních kvantitativních ukazatelích je participace žen v ekonomické sféře relativně vysoká. Je celkovou úrovní i strukturálně srovnatelná s vyspělými zeměmi Evropské unie.

Ve struktuře ženské populace starší 15-ti let došlo v druhé polovině 90. let k mírnému poklesu podílu zaměstnaných (o 2,1 procentního bodu v letech 1994-1998) ve prospěch nezaměstnaných¹, důchodkyň (vzrůst o 1,2 bodu), studujících (vzrůst o 0,9 bodů). Podíl žen v domácnosti se prakticky nezměnil (pokles o 0,2 bodu), obdobně jako podíl všech ekonomicky neaktivních (vzrůst o 0,6 bodu). Obdobný je vývoj ženské populace v produktivním věku – viz tabulka 2.1. Ženy se nevzdávají ekonomické aktivity, ve stále větším počtu však ztrácejí zaměstnání. V tom lze nalézt období se strukturou ekonomického postavení mužské populace, v proporcích jednotlivých skupin se však muži od žen odlišují.

Tabulka 2.1. Ženy v produktivním věku podle ekonomického postavení (v tisících a v %)

	zaměstnaní		nezaměstnaní		ekonomicky neaktivní	
	absol.	%	absol.	%	absol.	%
ženy						
1993*	2011,6	68,2	115,8	3,9	821,8	27,9
1998*	1965,9	65,1	181,9	6,0	873,6	28,9
1999**	1907,7	63,4	249,6	8,3	851,9	28,3
muži						
	absol.	%	absol.	%	absol.	%
1993*	2632,0	81,4	90,1	2,8	509,8	15,8
1999**	2608,6	77,4	207,1	6,1	552,0	16,4

*Pramen: VŠPS, ČSÚ * roční průměry ** 3. čtvrtletí*

Velký podíl zejména dlouhodobě nezaměstnaných žen (viz dále) a čtvrtina nezaměstnaných žen neregistrovaných na úřadech práce může znamenat, že se mezi nimi skrývají i ženy nedobrovolně zůstávající vlastně v pozici "v domácnosti". "Dobrovolně" zůstává v domácnosti 7,8 % žen². Jejich podíl se prakticky nemění. Ke změnám dochází v růstu podílu studujících a naopak poklesu žen neaktivních ze

¹ Jejich podíl mezi ženami ve věku ekonomické aktivity vzrostl o 2,2 procentní body.

² Podle VŠPS 1999, 3. čtvrtletí; je to podíl žen "na další mateřské dovolené + pečujících o rodinu a v domácnosti + nemajících zájem pracovat" ze všech žen 15letých a starších.

zdravotních důvodů. Důvody ekonomické neaktivity se zjišťují v publikovaných datech VŠPS pouze pro všechny osoby starší 15 let (ne pro osoby v produktivním věku), proto mezi neaktivními ženami převažují ženy ve starobním důchodu – 58 %. Bez nich (a bez žen v invalidním důchodu) vypadá struktura ekonomicky neaktivních žen podle důvodů neaktivity, jak ukazuje tabulka 2.2.

T a b u l k a 2.2. Struktura ekonomicky neaktivní ženské populace podle postavení (podíly v %)

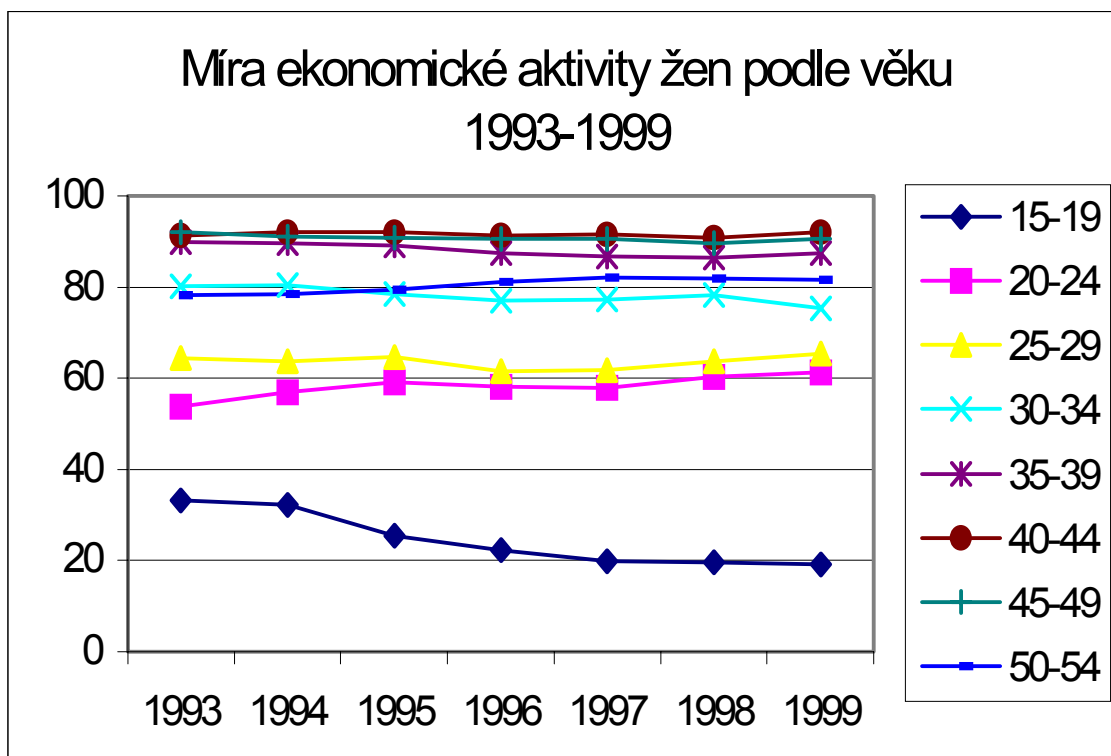
rok	1993	1999	1999 vč. invalid.důchodkyň
studují nebo navštěvují rekvalifikační kurz	37	46	40
na další mateřské dovolené	43	24	20
pečují o rodinu, v domácnosti		20	17
zdravotní důvody	11	4	3
nemohou nastoupit zaměstnání do 14 dnů	2	2	2
ostatní	7	4	3
invalidní důchodkyně	-	-	15

Pramen: Trh práce v České republice, časové řady VŠPS 1993-1998, Praha, ČSÚ; Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS, 3. čtvrtletí 1999, Praha, ČSÚ

Po počátečním mírném poklesu se v devadesátých letech udržovala míra ekonomické aktivity žen na úrovni 52 %, ve věkové kohortě 40-49 let překračuje 90 %. Poklesla v letech 1993-1998 ztelně pouze ve věkové skupině 15-19 let. Pouze zde zaznamenáváme pohyb, a to především ve prospěch nárůstu studujících, jejichž počet vzrostl mezi 15-24letými o 4,2 % a jejich podíl o 1,2 procentních bodů. Mezi ekonomicky neaktivními ženami ve věku 15-24 let je v současnosti (1999) 71 % studujících, zatímco v roce 1993 jich bylo 67 %.

”Návrat žen do domácnosti” se neuskutečnil ani celkově, ani v nejmladších skupinách žen. Podíl ekonomicky neaktivních ve věku 15-24 let vzrostl o pouhé 0,3 procentních bodů. Počet nezaměstnaných v této skupině však vzrostl o 40 % (jejich podíl o 1,7 procentních bodů), zatímco počet zaměstnaných se snížil o 4,4 % (podíl klesl o 2,1 bodů).

Graf 2.1.



Pramen: Trh práce v České republice. Časové řady VŠPS. Praha, ČSÚ 1999; VŠPS, 3. čtvrtletí 1999, Praha, ČSÚ

Vysvětlení vyšší zaměstnanosti žen i mužů v ČR oproti zemím EU bylo donedávna možno hledat v menším podílu neaktivních, zejména studujících u nás. Podíl osob mimo zaměstnání (neaktivních + nezaměstnaných) v nejmladších skupinách (15-24 let) byl v roce 1995 v EU v průměru 65 % u žen, necelých 56 % mezi muži. U nás to bylo v roce 1995 62 % žen a 45 % mužů, v roce 1999 však již 66 % žen a 54 % mužů. ČR přestává být v tomto smyslu odlišná.

Ačkoliv jsou veřejností i např. pracovníky úřadů práce připomínány obtíže zaměstnávání starších žen, statistická data nepotvrzují zhoršování jejich situace. Jejich míra nezaměstnanosti nevzrůstá vyšším tempem než u mladších věkových kohort, naopak je toto tempo od roku 1996 u nich nižší než u nejmladších věkových kategorií. Závažné problémy jsou tedy zřejmě spojeny především se vstupem na trh práce po absolvování počáteční profesní přípravy a po přerušení zaměstnání, především z důvodu mateřské dovolené. Jde o problémy koncentrované do mladších věkových kohort, které statisticky převáží problémy starších žen, které ztratily zaměstnání, ačkoliv z individuálního pohledu jsou šance těchto žen na získání zaměstnání obdobně omezené (blíže též kap. 4.2.4.).

Celková míra nezaměstnanosti žen je stále vyšší než u mužů, vzrostla na 10,9 % v září 1999 (u mužů činila 7,4 %) oproti zhruba 5 % v polovině devadesátých let. To je velké zvýšení i proti roku 1998, kdy byla ve 3. čtvrtletí 8,8 (5,1 u mužů). Podíl žen mezi nezaměstnanými se v roce 1999 oproti předchozímu roku snížil, vykazuje však obdobné meziměsíční kolísání s maximem v letních měsících (viz tabulka 2.3.), což může být výrazem jak nižšího zájmu o zaměstnání u žen v obdobích větší nutnosti péče o děti (prázdniny), tak větší zaměstnanosti mužů na sezónních pracích.

Tabulka 2.3. Podíly žen mezi nezaměstnanými a míra nezaměstnanosti mužů a žen

měsíc	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
podíl žen mezi nezaměstnanými v % (data Správy služeb zaměstnanosti MPSV)												
r. 1998	55,2	54,7	54,7	55,7	56,2	56,6	57,2	57,5	56,5	56,0	54,8	53,1
r. 1999	51,8	51,1	50,8	51,6	52,0	52,3	53,1	53,5	53,2	52,9	52,1	
míra nezaměstnanosti mužů a žen v r. 1998 a 1999 – VŠPS												
čtvrtletí	I			II			III			IV		
	cel.	m	ž	cel.	m	ž	cel.	m	ž	cel.	m	ž
r. 1998	5,9	4,8	7,3	5,9	4,6	7,6	6,8	5,1	8,8	7,3	5,7	9,3
r. 1999	8,4	7,1	10,0	8,4	7,1	10,1	9,0	7,2	11,2			

Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti je strukturována i podle vzdělání, a to s výraznými změnami během 90. let. K nejprudšímu nárůstu nezaměstnanosti dochází u žen s nižším než středním úplným vzděláním, ale i u vysokoškoláček (při celkově podstatně nižší úrovni). V prvním případě mají nepochybně vliv strukturální změny ekonomiky i spojení nižšího vzdělání s vyšším věkem žen (i mužů). V druhém případě jde o vzrůst předchozí minimální míry nezaměstnanosti spojený se změnou poptávky po jednotlivých profesích. Roli v uplatnění vysokoškolského vzdělání hraje vystudovaný obor.

Tabulka 2.4. Specifické míry nezaměstnanosti žen a mužů podle věku a vzdělání v roce 1999, 3. Q

věk	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
ženy	40,4	16,6	15,1	14,3	9,6	7,6	7,9	6,5	4,5
muži	30,0	12,6	6,2	6,1	5,6	6,0	6,0	5,4	4,7

vzdělání	bez vzděl.	základní	vyučené	stř.odb.	vyuč.+matur.	ÚSO	ÚSV	VŠ
ženy	39,8	20,0	12,0	13,6	16,0	8,2	11,1	4,6
muži	30,8	21,6	7,4	7,3	6,6	4,6	8,6	2,7

Nejohroženějšími skupinami žen na trhu práce jsou mladé ženy bez vzdělání a nastupující po mateřské dovolené, zejména pokud se svou kvalifikací ocitají mimo poptávku na trhu práce.

Kromě celkové míry nezaměstnanosti jsou mezi muži a ženami rozdíly v délce nezaměstnanosti. Déle trvá u žen a navíc se rozdíl stále prohlubuje. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (2 roky a déle) žen stále vzrůstá, zatímco u mužů více méně stagnuje, podíl krátkodobě nezaměstnaných klesá u žen rychleji. U žen je největší podíl nezaměstnaných 2 roky a déle, u mužů podíl nezaměstnaných 3-12 měsíců. Svoji roli může hrát způsob a podmínky registrace na úřadech práce (viz příslušná část zprávy) a definice nezaměstnanosti používaná ve VŠPS, základní proporce to však výrazně neovlivní.

T a b u l k a 2.5. Doba od ukončení posledního zaměstnání nezaměstnaných dříve pracujících (3. čtvrtletí daného roku, podíly v %*)

měsíce	do 3	nad 3 - 12	nad 12-24	nad 24-60	nad 60	nad 24
1993 muži	28,8	23,3	11,4	9,6	2,5	12,1
1993 ženy	34,5	34,7	13,5	14,8	7,1	21,9
1998 muži	20,3	37,9	18,4	13,5	9,5	23,0
1998 ženy	18,7	29,8	18,5	16,9	15,6	32,5
	do 3	nad 3 - 12	nad 12-24	nad 24-48	nad 48	nad 24
1999 muži	18,4	42,5	17,4	11,1	10,6	21,7
1999 ženy	16,0	30,2	16,5	17,3	20,0	37,3

Pramen: Trh práce v České republice, časové řady VŠPS 1993-1998, Praha, ČSÚ; Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS, 3. čtvrtletí 1999, Praha, ČSÚ

*zbytek do 100 % = nezjištěno

Jedním ze zdrojů problémů žen je i zde obtížné sladění rodinných a pracovních úkolů - mezi uchazeči o zaměstnání tvoří 14 % lidé pečující o nezletilé děti nebo o těžce zdravotně postižené členy rodiny - 97 % z nich jsou ženy. Přitom mezi uchazečkami o zaměstnání ve věku 20-54 let tvoří podíl žen pečujících o nesamostatné členy rodiny 28 % (podle výzkumu VÚPSV z roku 1999 - Dotazníková šetření 1999, s. 9).

2.2. Struktura zaměstnanosti žen a segregace pracovního trhu

Nejen míra ekonomické aktivity žen je v ČR obdobná průměru za země EU. Také struktura ženské zaměstnanosti se do jisté míry podobá mnoha vyspělým evropským zemím. To lze dokumentovat na hrubém porovnání podílu žen mezi pracovníky čtyř základních skupin zaměstnání (podle Equal 1996, s. 41, srovnání je pouze přibližné, protože vychází z grafu, nikoliv číselných údajů, podkladem byla

data z roku 1995, zatímco za ČR vycházíme z údajů za rok 1998). Největší podíl žen je v EU i v ČR mezi administrativními pracovníky (80 % v roce 1998 v ČR), kde ČR převyšuje i největší podíly v zemích EU. Např. v zemích s nejvyšším tímto podílem v rámci EU - Francii, Dánsku, Velké Británii, Irsku a Německu - se pohybuje okolo 70 % (nejnižší je tento podíl v Itálii – zhruba 50 %¹). Ve službách a obchodě pracuje v ČR necelých 70 % žen (z celku pracovníků), což je mírně nižší než v Dánsku, ale srovnatelné s dalšími zeměmi s nejvyšším podílem v EU - Německem, Francií, Velkou Británií a Holandskem (zde je nejnižší podíl v Itálii - asi 45 %). Podílem žen mezi zákonodárci a vedoucími pracovníky lze srovnat Českou republikou s těmi zeměmi EU, kde je jejich podprůměrný podíl - Holandskem, Řeckem a Lucemburskem. Nižší je tento podíl jen v Dánsku a Itálii (pod 20 %) a nejvyšší je ve Francii, Velké Británii, Belgii a Španělsku (nad 30 %). Podíl žen v dělnických profesích svými 15 % převyšuje průměr EU, ale je obdobný jako v Itálii a Řecku a nižší než v Irsku a především Portugalsku (přes 25 %). V těchto profesích má nejnižší podíl žen Dánsko a Lucembursko (obě asi 5 %).

Ženy se uplatňují odlišně v různých vlastnických segmentech ekonomiky, jak ukazuje tabulka 2.6. Každý segment poskytuje jiné možnosti mj. proto, že řada "ženských" profesí je typická pro veřejný nevýrobní sektor, kde ženy v řadě zaměstnání převažují nad muži. Odlišná oborová struktura nicméně ukazuje na jistou diskrepanci mezi inklinací žen k určitým povoláním a "tradiční" nabídkou zaměstnaneckých pozic na pracovním trhu, mezi nimiž tvoří velkou část dělnické profese ve zpracovatelském průmyslu. Současně lze z tabulky usuzovat na "přirozený" výběr povolání ženami podmiňující "živelnou" segregaci pracovního trhu podle pohlaví. Otázkou zůstává, nakolik je tato "přirozenost" podmíněna skutečně odlišnými předpoklady mužů a žen a nakolik sociálními a kulturními stereotypy.

Spolu se zeměmi EU můžeme konstatovat, že přetrvává segregace pracovního trhu podle pohlaví v mnoha vzájemně se prolínajících aspektech. Základem jsou odlišná orientace žen a mužů v profesně-vzdělanostní dimenzi², jejich nerovný přístup k řídicím funkcím, a tím rozdíly ve struktuře konkrétního pracovního

¹ V uvedené publikaci chybějí tyto údaje za Rakousko, Finsko a Švédsko

² Již ve výběru oboru studia na středních a vysokých školách dlouhodobě existují rozdíly mezi chlapci a dívkami (včetně např. větší orientace na vyučení u chlapců a naopak na úplné střední vzdělání u dívek). To pak předurčuje orientaci na určitá zaměstnání, příp. odvětví, a tím i uplatnitelnost na trhu práce či možnost kariérního vzestupu.

zařazení (obsahu práce). To se odráží v přetrvávajících rozdílech ve mzdách a příjmech.

Změny oborové segregace jsou jednak spojené s rostoucím podílem služeb, a jednak (méně zřetelně) se změnou kvalifikační struktury ženské pracovní síly. V EU jsou klíčovými obory zaměstnanosti žen: manuální pracovníci ve službách, nižší úředníci, manuální a odborní pracovníci v obchodě. V ČR jsou to obdobně nižší úředníci, provozní pracovníci ve službách a obchodě a "napříč oborovou strukturou" nekvalifikovaní manuální pracovníci.

T a b u l k a 2.6. Struktura zaměstnanosti žen podle odvětví a ekonomického postavení v roce 1999 (v %)

	zaměstnankyně	pracující na vlastní účet ⁺	podnikatelky [*]	členky produkč. družstev [*]	pomáhající rodinní příslušníci [*]
zemědělství, lesnictví, rybolov	3,1	3,4	1,8	76,5	7,8
dobývání surovin	0,5	-	-		
zpracovatelský průmysl	26,5	10,7	8,8	8,5	
elektřina, plyn, voda	1,0	0,1	-		
stavebnictví	1,7	1,9	1,0		
obchod, opravy	14,9	30,2	35,5	11,4	33,9
pohostinství a ubytování	4,3	3,6	9,8		
doprava, pošty, telekomunikace	6,0	2,2	3,3		
peněžnictví a pojišťovnictví	3,4	2,7	0,3		
nemovitosti, služby, výzkum a vývoj	4,1	23,6	11,5		
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	7,5	0,7	0,9		
školství	11,5	1,6	1,4		
zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	11,8	3,3	19,7		
ostat. veřejné, sociální a osobní služby	3,7	15,9	6,1		
soukromé domácnosti s personálem	0,1	-	-		
celkem	100	100	100	96,4	41,7

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS, 3.Q 1999, Praha, ČSÚ

** zbytek do 100 % = nepublikováno*

+ pracující na vlastní účet=samostatní bez zaměstnanců, podnikatelky=samostatní se zaměstnanci

Zatímco v EU jsou růst zaměstnanosti i míra a formy genderové segregace pracovního trhu spojeny s rozšířením atypických zaměstnání, zejména s nárůstem částečných pracovních úvazků (viz kap. 1.3.1.), u nás tomu tak není. V ČR je podíl žen pracujících na zkrácený úvazek nevelký a mírně klesá (tabulka 2.7.). Podílí se na tom malý zájem zaměstnavatelů i zaměstnankyň. Výkon práce na zkrácenou dobu

je však soustředěn (jako v EU) do méně kvalifikovaných zaměstnání, což spolu s podílem žen mezi pracujícími na zkrácenou pracovní dobu dosahujícím 76,7 % v roce 1999 naznačuje, že zde dochází k nepřímé diskriminaci. Podíl žen mezi pracujícími na zkrácenou pracovní dobu vzrůstá, v roce 1993 byl 73,2%.

Krátkodobé smlouvy má v ČR necelých 9 % žen, což je 53 % ze všech termínovaných úvazků. Podílem žen se zde nelišíme od EU, ani nevykazujeme diskriminační tendence.

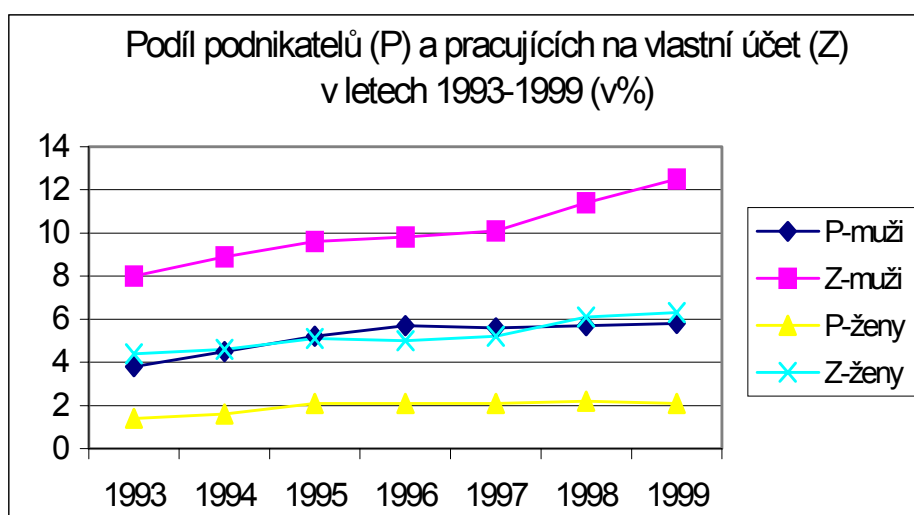
Tabulka 2.7. Upravené pracovní režimy a termínované smlouvy (podíl ze všech zaměstnaných v civilním sektoru v %)

rok	zkrácená pracovní doba		termínované smlouvy	
	muži	ženy	muži	ženy
1993	3,0	10,3	4,0	4,9
1994	3,5	10,5	6,7	7,6
1995	3,0	10,3	7,2	8,6
1996	3,0	9,8	6,7	8,6
1997	2,7	9,8	6,2	8,2
1998	2,6	9,6	5,2	7,2
1999, 1. Q	2,2	9,5	5,7	8,4
1999, 3. Q	2,3	9,7	5,7	8,6

Pramen: VŠPS, ČSÚ

K růstu zaměstnanosti u žen méně než u mužů připívá jejich samostatné podnikání, což je opět společný rys ČR a EU. Ve vyspělých evropských zemích tvoří ženy 25 %-ní podíl sebezaměstnaných, tj. podnikatelů a samostatně činných (rok 1995), v ČR v roce 1999 26 %-ní podíl. Ženy zaměstnavatelky a pracující na vlastní účet dosáhly v roce 1999 8,4 % všech zaměstnaných žen. Svou oborovou strukturou se liší od žen-zaměstnankyň (viz tabulka 2.6.).

Graf 2.2.



Pramen: Trh práce v České republice, časové řady VŠPS 1993-1998, Praha, ČSÚ; Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS, 3. čtvrtletí 1999, Praha, ČSÚ

Rozdíly mezi muži a ženami "v neprospěch" prvních také existují - především v délce pracovní doby, odlišný je rozsah absencí (zde nemůžeme z publikovaných dat VŠPS rozlišovat jejich důvody). Odlišná délka pracovní doby je zřejmá z tabulky 2.8. Čas věnovaný zaměstnání u mužů během 90. let stále rostl a také u žen se v poslední době zvětšil. Pokud jde o absence, lze o nich jen nepřímo usuzovat z podílů zaměstnaných podle odpracovaných hodin v referenčním týdnu¹ v hlavním zaměstnání.

T a b u l k a 2.8. Průměrné počty odpracovaných hodin

	obvykle odpracované v týdnu		odpracované v referenčním týdnu	
	muži	ženy	muži	ženy
plná pracovní doba	46,0	42,7	41,3	35,5
v tom: zaměstnanci	44,0	42,2	39,0	34,7
členové družstev	47,6	43,9	47,1	39,6
podnikatelé*	54,6	47,9	50,7	43,4
zkrácená pracovní doba	23,9	26,1	19,7	21,2

* vč. pomáhajících členů domácnosti

Pramen: VŠPS 1999, 3. čtvrtletí, ČSÚ

Není bez zajímavosti, že při zkráceném pracovním úvazku ženy odpracují více hodin než muži. To může být způsobeno mnoha důvody, které nelze při použití dostupných dat zde dešifrovat. Možná hrají roli i důvody zkrácení úvazku, které

¹ To znamená v týdnu, kdy se v daném čtvrtletí koná šetření pracovních sil.

spoluurčují jeho míru. U mužů převažují důvody zdravotní, u žen rodinné (snaží se zkracovat denní pracovní dobu co nejméně vzhledem k dopadům provázejícím toto zkrácení). Porovnejme tento údaj s podílem žen mezi zaměstnanými (nikoliv jen zaměstnanci) pracujícími v referenčním týdnu maximálně 30 hodin - je to 56 %. To však znamená, že takových je mezi ženami 27 %, zatímco mezi muži 16 %. Sice nevíme, nakolik jsou zde postiženy zkrácené úvazky a nakolik absence, přesto je tu jakási nesrovnalost. Zjištěné rozdíly tedy musí být způsobeny jak větším počtem zkrácených úvazků, tak také větším počtem absencí u žen, protože u nich zjišťujeme větší rozdíly mezi odpracovanými hodinami obvykle (tedy dle pracovní smlouvy) a v referenčním týdnu (a to zejména u zaměstnankyň).

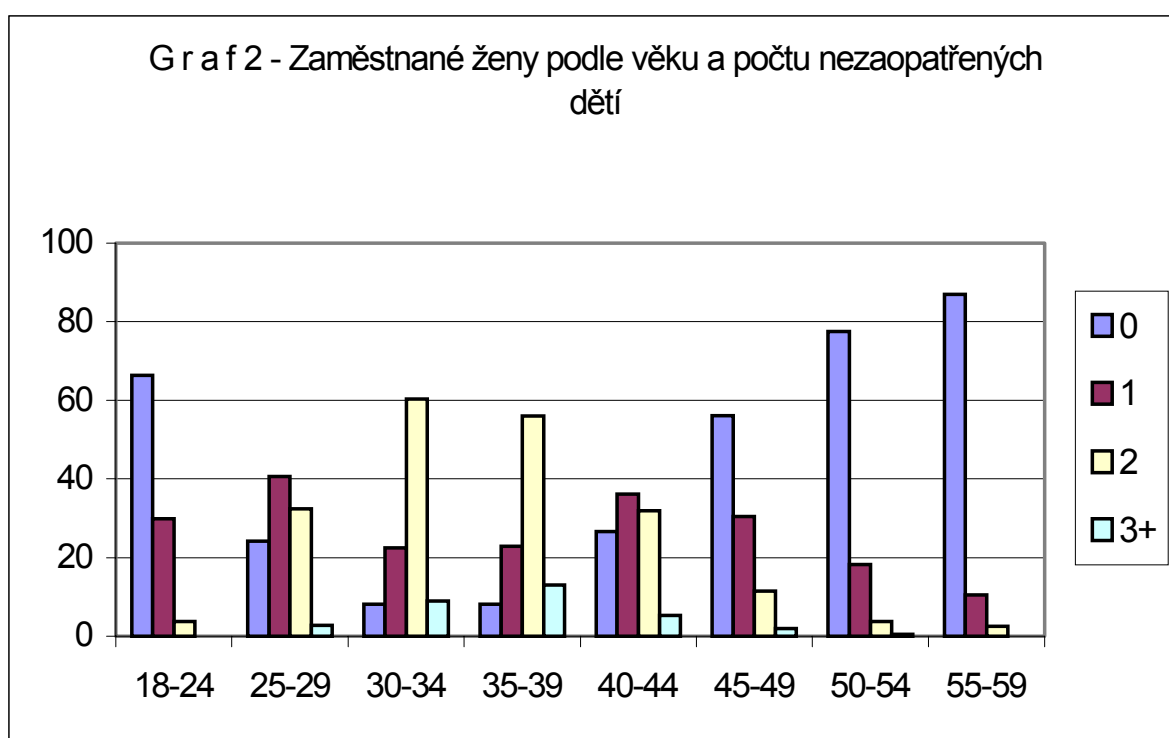
2.3. Shrnutí

Vybrané statistické údaje dokumentují jak nerovnost postavení mužů a žen v zaměstnání a na trhu práce, tak jejich společné problémy. Diferencující faktory se navzájem prolínají a částečně tak posilují svůj vliv. Genderové nerovnosti profesních drah jsou nastartovány již v profesních orientacích dívek při výběru studia a toto "prvotní rozdělení" je dále posilováno či usměrňováno synergickým působením odlišných okolností pracovního a mimpracovního života mužů a žen. Statistika v předložených údajích mj. podporuje argumenty těch, kdo vysvětlují rozdíly v příjmech, profesním uplatnění a kariérovém růstu mezi muži a ženami odkazem na větší riziko narušení výkonu zaměstnání v souvislosti s větším rozdělením zájmu mezi rodinu a zaměstnání u žen. Tento argument (jak je dokumentováno dále) je výrazně častější než jiné, zastává ho však bez výhrad jen 1/5 zaměstnavatelů (ZZ99) a necelá 1/3 odborových funkcionářů (SO), s výhradami ale další 2/5 zaměstnavatelů a 1/2 odborářů, v bodovém hodnocení míry vlivu různých faktorů menších šancí žen-matek na trhu práce (výzkum G6) na něj byl kladen výrazně větší důraz než na ostatní. Ačkoliv se skutečně např. péče o děti (hlavní "konkurent" zaměstnání žen) týká většiny žen ve středním věku (viz graf 2.1.), platí to jen v jejich určité životní fázi, takže mj. i proto není paušální "podceňování" schopnosti žen podávat plný výkon na místě. Ženy se samy navíc (mj. ve zmíněném výzkumu z roku 1998¹) cítí převážně schopny zvládat svoji dvojí roli.

¹ Kuchařová, Zamykalová 1998

Z porovnání statistických dat s postoji žen a zainteresovaných subjektů je zřejmé, že problém skloubení rodinných a pracovních rolí a aspirací žen je podceňován a možnosti jeho řešení nejsou dostatečně zvažovány (blíže též kap. 4). Zahraniční zkušenosti ukazují, že lze ulehčit rodinným povinnostem žen ve prospěch jejich pracovního uplatnění. K tomu je nutná součinnost všech aktérů, přičemž nezastupitelná je role zaměstnavatelů (jejich ochota nabízet ženám i mužům pracovní režimy umožňující posilovat jejich zaměstnatelnost bez generování napětí mezi prací a rodinou, aniž by to zásadně ohrozilo zájmy zaměstnavatelů).

Graf 2.3.



Pramen: Mikrocensus 1996

4. Příjmy žen - ženy a stejná odměna za stejnou práci

Vývoj mezd mužů a žen v letech 1996 –1999

Právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci a právo na stejné ohodnocení práce stejné hodnoty je v Evropě již delší dobu v centru pozornosti¹. Je součástí tzv. sociální charty a směrnic EU², které jsme ratifikovali a kterým začínáme přizpůsobovat své zákony. Zároveň se dá říci, že problém nerovné odměny za práci je jednou z nemnoha věcí, jež české ženy trápí a kde očekávají změny.³

V této kapitole chceme zmapovat situaci žen na trhu práce a pokusit se lépe pochopit důvody určité nerovnosti jejich postavení z hlediska odměňování, zvláště proto, že míra shody mezd mužů a žen od roku 1996 stále spíše klesá. Úvodem je třeba upozornit také na metodologické problémy měření nerovnosti či neshody mezd, který není jen problémem technickým, ale poukazuje na různé definice a chápání této otázky.

Budeme se věnovat vývoji mezd zejména podle základních měřených členění - odvětví OKEČ, tříd KZAM⁴, vzdělání a věku. Popis zaměstnanosti mužů a (především) žen bude doplněn základními údaji o vývoji v oblasti nezaměstnanosti.⁵ Podrobné údaje za každou subkapitolu lze dohledat v tabulkách a grafech obsažených v příloze, text shrnuje hlavní zjištění.

Pro zjištění vývoje průměrných hrubých hodinových výdělků v čase byly použity údaje ze statistického šetření ISPV za 2. a 4. čtvrtletí let 1996-1998 a 2. čtvrtletí roku 1999 provedeného firmou TREXIMA s r. o. - Zlín. Do provedených šetření bylo zahrnuto za jednotlivá čtvrtletí v průměru okolo 700 000 zaměstnanců v 1500 organizačních jednotkách (počet postupně narůstal). Souhrnné statistiky byly

¹ Odměňování je chápáno v širším slova smyslu než v českém zákonu o mzdě a v zákonu o platu. Zahrnuje celý souhrn plnění poskytovaný zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce.

² Princip rovné odměny je již součástí smlouvy o založení EU (EHS) v roce 1957 (čl. 119, resp. 141). ČR je tímto principem vázána na základě mezinárodních závazků zejména v rámci OSN, ILO a Rady Evropy.

³ Viz Kuchařová, Zamykalová (1998): *Aktuální otázky postavení žen v ČR*, VÚPSV Praha.

⁴ Jde o kategorizace používané v české statistice a srovnatelné mezinárodně: OKEČ – zkratka odvětvové klasifikace ekonomických činností, KZAM - zkratka pro seznam kategorií zaměstnání⁵ Údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti vycházejí z publikovaných výsledků šetření ČSÚ –Trh práce v České republice. Časové řady VŠPS (1993-1998). ČSÚ, Praha 1999 a Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků VŠPS, 4. čtvrtletí 1999, ČSÚ, Praha 2000.

⁵ Údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti vycházejí z publikovaných výsledků šetření ČSÚ –Trh práce v České republice. Časové řady VŠPS (1993-1998). ČSÚ, Praha 1999 a Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků VŠPS, 4. čtvrtletí 1999, ČSÚ, Praha 2000.

sledovány podle převažujícího odvětví činnosti OKEČ, hlavní třídy KZAM (1 místné číslování, za rok 1999 i dvoumístné), věkových kategorií a stupňů vzdělání. V roce 1999 byly sledovány i mzdy podle tarifních stupňů a krajů. Z důvodů zabezpečení ochrany individuálních dat nebyly hodnoty nezveřejnitelné pro nedostatečný počet (méně než 10 zaměstnanců anebo 3 organizačních jednotek v dané kategorii v tabulkách a výpočtech zahrnuty.

3.1. Vývoj mezd podle odvětví OKEČ

Nejvíce žen¹ ve výše vymezeném období pracovalo v průmyslu, obchodu a opravách motorových vozidel a spotřebního zboží, dopravě, skladování, poštách a telekomunikacích, zdravotnictví a školství.² Co se týče situace nezaměstnaných žen v souvislosti s odvětvími národního hospodářství, pak z celku nezaměstnaných žen jich v roce 1999 (4.Q) bylo 35,4% naposledy zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, 22,4% v obchodu a opravách a 8,1% v pohostinství a ubytování. Je přirozené, že vývoj nezaměstnanosti "kopíruje" vývoj zaměstnanosti - přesto se vyskytly některé zajímavé souvislosti. Například zaměstnanost žen ve zpracovatelském průmyslu spíše klesá, nezaměstnanost žen dříve pracujících v tomto odvětví spíše roste (což pravděpodobně souvisí s útlumem některých odvětví nebo "ženských" profesí v těchto odvětvích³. Podobně nalézáme výrazný pokles nabídky pracovních míst i v obchodě a opravách a pohostinství a ubytování - zde se nezaměstnanost dotýká žen ještě více, neboť v těchto odvětvích dominují. Naopak relativně méně často se nezaměstnanými stávají ženy pracující ve zdravotnictví a sociálních službách.

Trvale nejnižší míru shody v odměňování ženy zaznamenaly právě v jednom ze svých "typických" odvětví - obchodu, opravách a pohostinství a ubytování - minimálního podílu na mzdě mužů dosáhly jejich mzdy v druhém čtvrtletí 1997 (59,7%), maxima pak ve druhém čtvrtletí roku 1999 (70%). Nejprudší pokles zaznamenalo školství, jedno z nejvíce feminizovaných odvětví. Od stejného mzdového ohodnocení v druhém čtvrtletí 1996 (102,3%) až na 67,4% ve čtvrtém čtvrtletí 1998. V druhém čtvrtletí 1999 však shoda naopak vzrostla na 84%.

¹ Zde míněno v rámci výběrových šetření ČSÚ (soubor společností TREXIMA, který je východiskem pro další úvahy, ale dobře odráží skutečný stav v českém hospodářství).

² Podrobnější vzhled do vztahu mezd na odvětvích OKEČ poskytují grafy 1 – 4 (viz přílohy).

³ Částečně zde může působit i klesající atraktivita některých zaměstnání v odvětvích zpracovatelského průmyslu. Ženy např. ztrácejí, zejména z finančních důvodů, zájem pracovat v textilním průmyslu a "přenechávají" místa zahraničním pracovnícím .

Nejstabilnější situace zůstává v průmyslu, kde se míra shody pohybuje kolem 70%. Stabilní byl také vývoj v peněžnictví a pojišťovnictví (okolo 65-70%) a zdravotnictví (74-80%).

Nejvyšší stabilní míru shody zaznamenalo jak tradičně "mužské" odvětví, stavebnictví (maximum ve čtvrtém čtvrtletí 1998 – 85,19%), tak odvětví s poměrně vysokým zastoupením žen - doprava, skladování a spoje (maximum ve druhém čtvrtletí 1997 - 88,87%).

Na rozdíl od obecného poklesu shody mezd s rostoucím vzděláním se jeho vliv zajímavě projevil například ve zdravotnictví, kde se mzdy mužů a žen nejdříve přibližují (na úrovni úplného středního vzdělání jsou téměř shodné), avšak na vysokoškolské úrovni (lékaři) se opět výrazně vzdalují. Podobný vývoj je typický pro služby a výzkum a peněžnictví a pojišťovnictví (zde ale k nejtěsnějšímu přiblížení dochází dříve - u středního vzdělání).

Těmito dvěma odvětvím se chceme věnovat o něco podrobněji. Zdravotnictví a sociální služby jsou poměrně feminizovaným odvětvím, a to zvláště na střední úrovni zdravotních sester a pečovatelek, kde jsou z toho důvodu mzdy žen a mužů shodné. Peněžnictví a pojišťovnictví je na úrovni středoškolsky vzdělaných pracovníků (pracovníci u přepážek apod.) také poměrně feminizované - na této úrovni jsou z výše uvedeného důvodu mzdy rovněž téměř shodné. U obou odvětví míra shody u vysokoškoláků klesá (příčemž celková míra shody je u zdravotnictví vyšší). Zatímco ale v případě peněžnictví a pojišťovnictví se podle našeho názoru jedná o vliv velmi malého zastoupení žen na vyšších postech (tedy menšího zastoupení žen s vysokoškolským vzděláním), u zdravotnictví je žen s vyšším vzděláním stejně, ne-li více než mužů. Zde je rozdíl způsoben spíše vnitřní segregací do lékařských specializací, kdy je žen méně ve více placených (a prestižnějších) specializacích jako je chirurgie. Peněžnictví a pojišťovnictví nicméně "kompenzuje" větší disparitu mezd jejich výrazně vyšší hladinou.

Zatímco v případech feminizovaných odvětví se celkově nižší hladiny mezd dají částečně vysvětlit převahou žen (spíše ale ve službách než ve zdravotnictví či školství), obecně má malá míra shody své příčiny spíše v malém zastoupení žen na vedoucích místech a jejich nevýhodnou vnitřní segregací.

3.2. Vývoj mezd podle tříd KZAM

Nejvíce žen v daném období bylo zaměstnáno jako techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci, vědečtí a odborní duševní pracovníci, nižší administrativní pracovníci a v obsluze strojů a zařízení.¹

Co se týče nezaměstnanosti, pak nejvíce nezaměstnaných žen v 4.Q 1999 naposledy pracovalo jako provozní pracovníci v obchodě a službách (25,3%), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (19,8%), nižší administrativní pracovníci (11,9%), techničtí pracovníci (11,6%) a jako obsluha strojů a zařízení (10,9%). Podobně jako v případě odvětví i zde je relativně více nezaměstnaných (ve srovnání a podílem zaměstnaných) žen v méně stabilních třídách KZAM - nekvalifikovaní a pomocní dělníci, obsluha strojů a také provozní pracovníci ve službách a obchodě. Zvláště nezaměstnanost v poslední ze zmíněných tříd se žen dotýká, neboť mezi pracovníky ve službách výrazně nad muži převažují. Podobně jako je analogický vývoj v odvětvích obchodu, oprav, pohostinství a ubytování s vývojem v třídách provozních pracovníků ve službách, je společná relativně nižší míra nezaměstnanosti u pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách a u třídy technických, zdravotních a pedagogických pracovníků.

Srovnáme-li česká data o vývoji mezd mužů a žen podle tříd KZAM s daty zemí EU (v roce 1996), pak situace u nás byla stejná ne-li lepší než v EU. Srovnáme-li situaci s českým stavem v roce 1999 je situace u nás spíše horší. Nemáme však potřebné srovnání situace v EU v roce 1999.² Vytvoříme-li ze tříd KZAM tři větší skupiny a srovnáme-li poměr mezd žen ke mzdám mužů, pak se situace v ČR nejvíce z pochopitelných důvodů blíží bývalé NDR a dále Španělsku.

Trvale nejnižší míru shody a nejprudší pokles u nás ženy zaznamenaly v nejvyšší třídě - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (z maxima ve 4.Q 1996 – 92,9% až na pouhých 48,3% ve 4.Q 1998). Nárůst shody v 2.Q 1999 byl skutečně zanedbatelný -na 50,8%. Vzrůst nerovností uvnitř této kategorie spojený s rostoucím

¹ K mzdové situaci viz přílohy grafy 5-11.

² Viz přílohy graf 25. Srv. *Earnings differentials between men and women. Study based on the Structure of Earnings Survey (SES)*. European Commission, 1998. V některých zemích EU byly údaje omezeny na oblast průmyslu (a byly do analýz zařazeny s předpokladem podobnosti vývoji mezd a jeho determinant v celku ekonomiky). Nebyly zařazeny údaje o pracovnících ve školství, zdravotnictví a zemědělství. První vyřazené obory situaci žen mírně zkreslují, a to ze dvou důvodů - zastoupení žen v nich je vysoké a je zde zaměstnáno nejvíce žen s vysokoškolským vzděláním. Většina analýz byla prováděna na hodinových mzdách zaměstnanců na plný úvazek za rok 1995 a po odečtení přesčasových hodin. Pro srovnání byla česká data z databáze společnosti TREXIMA s.r.o. příslušným způsobem upravena.

finančním oceněním manažerských politicko-mocenských pozic, očividně "postihl" především mužské odborníky. Pokles míry shody zaznamenala i druhá nejvyšší třída - vědeckí a odborní pracovníci (z 83,9% ve 2.Q 1996 až na 65% v 2.Q 1998 a 69% v 2.Q 1999). Důvody jsou nasnadě - zastoupení žen je nižší než zastoupení mužů a navíc se nacházejí buď na nižších stupních řízení nebo oborově v méně placených oblastech. I v EU byly rozdíly největší mezi zaměstnanci s nejvyššími mzdami - zatímco mzdy žen v horním decilu jsou o celých 33% nižší než mzdy mužů, mzdy na dolním decilu se liší jen o 15%.¹

Největší míra shody je u nás naopak typická pro zaměstnance nejnižších tříd - dělníky v zemědělství a lesnictví a nižší administrativní pracovníky (72-99%). V druhém případě je to právě z důvodů velmi výrazné feminizace, která, jak jsme zmínili výše, sice vede k celkově nižším mzdám, ale k jejich vyšší shodě mezi muži a ženami. Jiná z nižších tříd - obsluha strojů a zařízení - naopak zaznamenala v 2.Q 1999 oproti roku 1996 postupný pokles shody z 90% až na 70%.

Dá se říci, že postavení v rámci tříd KZAM více ovlivňuje výši mezd mužů než je tomu v případě žen. U prvních pěti (nemanuálních) tříd klesají s jejich úrovní² mzdy mužů mnohem strměji než u žen, zvláště do roku 1998, od roku 1999 pozorujeme náznaky přibližování. Zatímco ženy pracující jako nižší administrativní pracovnice si v roce 1998 v průměru vydělaly 65,4% mzdy žen na vedoucích a řídicích postech, v roce 1999 to bylo již 56%, u mužů to v tomtéž období bylo jen 37,3%, resp. 48%. K podobnému přibližování poměrů mezd mužů a žen dochází i v porovnání nejvyšší a nejnižší třídy KZAM - rok 1999 je i zde začátkem přibližování, či návratu k situaci v roce 1996, kdy byl poměr mzdy v nejnižší třídě ke mzdě v třídě nejvyšší u žen 35,5% a u mužů 33% (v 2.Q 1999 to bylo 38,4% resp. 32,4%). Situace v letech 1997 a 1998 byla charakterizována mnohem většími rozdíly, kdy mzdy žen nebyly v rámci tříd KZAM zdaleka tak diferencované jako mzdy mužů - zaměstnankyně 9. třídy si v letech 1996-1999 vydělaly 41-46% mezd žen v nejvyšší 1. třídě, zatímco muži pouze 26-28%.

Vliv vzdělání na poměr mezd žen vůči mzdám mužů je v rámci KZAM malý či dokonce žádný u technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků (na všech stupních vzdělání dosahuje míra shody 75%) a řemeslníků a kvalifikovaných

¹ Viz *Earnings differentials between men and women. Study based on the Structure of Earnings Survey (SES)*. European Commission, 1998.

² Třídy KZAM jsou číslovány od 1=nejvyšší tak, že čím kvalifikačně nižší třída, tím má vyšší číslo.

výrobců (okolo 68-73%) - což může být způsobeno relativně homogenním složení z hlediska vzdělání. Obecně ale s rostoucím vzděláním ve všech kategoriích KZAM shoda mezd žen a mužů klesá, ovšem pouze do kategorie úplného středního vzdělání.

Poměr mezd mužů a žen zaměstnaných jako zákonodárci, vedoucí pracovníci a odborní a duševní pracovníci se s věkem v ČR, podobně jako např. v Řecku, mění minimálně. V případě vývoje mezd nižších úředníků se nejvíce blížíme Španělsku. Vývoj disparity mezd v závislosti na věku u manuálních pracovníků a pracovníků ve službách a obchodě není podobný vývoji v žádné z vybraných zemí EU.¹

3.3. Vývoj mezd podle vzdělání

Nejvíce žen dlouhodobě dosahuje úplné střední a střední vzdělání (vyučení). Podíl vysokoškoláček mezi zaměstnanými je nižší než podíl žen se základním vzděláním, zatímco u mužů je tomu naopak.²

Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání nezaměstnaných, pak nejvíce těchto žen bylo v roce 1999 vyučených (oproti období let 1993-1998 nárůst na 35,4%), dále s úplným středním odborným vzděláním - jejich podíl vzrostl na 25,9% a nakonec se základním vzděláním - zde došlo k poklesu (vůči období 1993-98) na 22,9%. Tyto změny souvisí s analogickými posuny ve vzdělanosti žen - s postupným úbytkem žen se základním vzděláním a dalším růstem podílu středního vzdělání. V porovnání s muži nejvíce vynikne větší zastoupení nezaměstnaných žen v kategoriích úplného středního vzdělání - všeobecného i odborného. Muži zase převažují v nižších kategoriích - základní vzdělání a vyučen. Totéž platí i pro mladistvé (ve věku 15-19let).

Obecně se dá říci, že nezaměstnanost ve všech kategoriích v letech 1995-6 nejprve poklesla a v letech 1997-1999 naopak začala stoupat. S rostoucím vzděláním nezaměstnanost klesá, tento trend však není zcela lineární, neboť z něj svým vyšším podílem vybočují právě vzdělanostní kategorie pro ženy typické - úplné střední všeobecné vzdělání a vyučené ženy s maturitou.

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastější u žen s nižším vzděláním - se základním vzděláním (od roku 1993 došlo k postupnému poklesu jejich podílu z 52% na 28,3% ve 4. Q 1999) a u vyučených (zde naopak došlo k postupnému nárůstu z

¹ Srovnání s EU viz přílohy grafy 30a – c.

² K vývoji mezd podle vzdělání viz přílohy grafy 12-20.

21,8% na 37,5%). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů v těchto kategoriích je větší (32,4%, resp. 41,9%) a lze vypočítat stejný trend poklesu nezaměstnaných se základním vzděláním a mnohem mírnější nárůst podílu dlouhodobě nezaměstnaných vyučených mužů. Ženy nad muži opět převažují v kategoriích dlouhodobě nezaměstnaných s úplným středním vzděláním.

Nejnižší míra shody mezd s muži je trvalým znakem u žen s vysokoškolským vzděláním, i když se od roku 1996 nepatrně zvýšila (59%, resp. 66% v 2.Q 1999). Naopak nejstabilnější a nejvyšší míru shody nacházíme u žen se základním vzděláním (74,8%, resp. 77% v 2.Q 1999). U zbylých dvou kategorií - středního a úplného středního vzdělání - je míra shody podobná (70-78%).

Nerovnoměrné rozmístění mužů a žen na trhu práce začíná již odlišnými studijními drahami. Na úrovni učebních oborů se jak dívky, tak chlapci koncentrují do několika málo specializací. Pro chlapce zůstává (byť o něco méně než v letech 1993-1996) nejtypičtějším strojírenství a hutnictví, dále po mírném nárůstu stavebnictví a nakonec elektrotechnika, doprava a spoje. U dívek stále roste oblíbenost obchodu a služeb (a to i přesto, že jejich uplatnění stále klesá), stabilní zůstává vysoký zájem o textil a oděvnictví (ale přesto se nedaří uspokojit poptávku po šičkách a švadlenách) a o chemii a potravinářství.

Na úrovni středních škol je situace analogická - dívkám k výše zmíněným nejoblíbenějším oborům přibýlo zdravotnictví a úplné střední všeobecné vzdělání, chlapcům zemědělství, lesnictví a veterinářství a v menší míře úplné střední všeobecné vzdělání.

V rámci vysokoškolského studia se nejvíce projevuje nerovnoměrnost oborového rozmístění žen oproti mnohem rovnoměrnějšímu rozmístění mužů (které je v menší míře patrné již na úrovni středních škol). Většina žen je koncentrována do učitelství, ekonomiky obchodu a služeb a zdravotnictví. Tímto lze částečně vysvětlit malou míru shody mezd právě u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců - ženy vysokoškolačky stále převažují v oborech, jejichž poptávka klesá a/nebo mzdy jsou trvale nízké.

3.4. Vývoj mezd podle věku

Míra shody mezd žen a mužů až do věku 30-39 let klesá (z 85% na 77% a dále až na 69% v 2.Q 1999) a od 40-50 let a více zase mírně stoupá (na 72% a

75%). Oproti předcházejícím rokům však dochází k mírnému přibližování a vliv věku na rozdíly mezd mužů a žen tedy mírně slábne.¹

Míra nezaměstnanosti žen s věkem klesá, o lineárním trendu můžeme hovořit až od věku 25-29 let. Ve čtvrtém čtvrtletí 1999 bylo nejvíce nezaměstnaných žen ve věku 20-24, 25-29 a 30-34 let (17,3%, resp. 15,1% a 13,7%). Jak u mužů tak i u žen pozorujeme stálý nárůst nezaměstnanosti absolventů, který je u žen o něco menší. Druhá vlna většího nárůstu nezaměstnaných přichází až v předdůchodovém věku.

Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti byly ve 4.Q 1999 ženy poměrně rovnoměrně (11-14%) rozmístěny ve všech věkových kategoriích (kromě krajních, 15-19 a 55 a více let, kde je 3,7%, resp. 2,3% žen). Oproti období 1993-97 poklesla dlouhodobá nezaměstnanost jednak ve výše zmíněných krajních kategoriích a dále v kategorii 25-29 let, kde může souviset se změnami sňatkového a natalitního chování dnešní mladé generace (v tomto věku se dnes více mladých žen soustředí spíše na budování profesní kariéry než na zakládání rodiny, které by jim následně přineslo zastarání kvalifikace a jiné problémy při opětovném vstupu na trh práce).²

Průměrná mzda u žen s věkem roste a tento trend je lineární (na rozdíl od mužů, kdy prudce roste mezi 20. a 30. rokem a poté se vliv věku de facto vytrácí. Rozdílná dynamika růstu mezd s věkem může být způsobena pozdějším začátkem kariéry žen, která tak nutně dosahuje svého vrcholu později). Růst mezd žen po 30. roce věku je ale ve srovnání s muži velmi mírný - jedním z důvodů může být častá praxe zaměstnavatelů umísťovat ženy po mateřské dovolené (a se zastaralou kvalifikací) na nižší, tedy hůře placené posty.

Přerušovaný charakter profesní kariéry se zdá být jedním z klíčovým faktorů - na druhou stranu tendence žen s vyšším vzděláním ke kratším přerušením nevede k logicky očekávaným menším rozdílům jejich mezd vůči mzdám mužů - ale, jak bylo výše naznačeno, jejich mzdy zůstávají hluboko pod úrovní mezd mužů. Námi již citovaná studie v zemích EU³ neodhaluje podle jejích autorů racionální vysvětlení tohoto velkého rozdílu (tedy menší šance žen na další povýšení při stejných kvalifikacích a zkušenosti) - důvody skryté pod termínem "skleněný strop" budou s největší pravděpodobností povahy spíše neracionální a předsudečné.

¹ K vlivu věku na mzdovou disparitu mužů a žen viz Přílohy grafy 21-23.

² Blíže viz Kuchařová, Nedomová, Zamykalová: *Předpoklady sňatkového a rodinného chování mladé generace*. VÚPSV, Praha 1999.

³ Viz *Earnings differentials between men and women. Study based on the Structure of Earnings Survey (SES)*. European Commission, 1998.

Souběh vlivu věku a vzdělání je patrnější na vývoji mezd mužů. Růst mezd v jednotlivých vzdělanostních kategoriích je s věkem lineární a rovnoměrnější. U žen mezi 20-29 a 30-39 lety dochází jen k malému nárůstu mezd, což vysvětlují výše zmíněné úvahy o přerušovaném charakteru jejich pracovní kariéry. Podobné faktory pravděpodobně způsobují, že zatímco u mužů po 40-49 roce věku dochází na všech úrovních vzdělání spíše ke stagnaci mezd, u žen růst ještě (i když jen mírně) pokračuje - jejich (nepřerušovaná) pracovní kariéra svým způsobem později začíná i končí.

Svým vývojem poměru mezd žen vůči mzdám mužů podle vzdělání a věku (zvláště ve věkové kategorii 20, resp. 25 – 39 let) se Česká republika ze zemí EU nejvíce podobá Španělsku či Itálii.¹

3.5. Kontext mzdových rozdílů mužů a žen

Mzdové disparitě mužů a žen se před námi věnovalo již několik, většinou ekonomicky či statisticky vzdělaných odborníků - nejdříve proto shrneme závěry jejich studia.

Teoretická vysvětlení mzdových rozdílů mužů a žen přehledně shrnul R. Anker.² Neoklasická teorie vychází z předpokladu vyšších nákladů na ženskou pracovní sílu s nižší hodnotou lidského kapitálu³. Z tohoto hlediska je pochopitelné, že vyšší náklady na pracovníka "nižší kvality" jsou kompenzovány jeho nižší mzdou. Institucionální teorie operuje s předpokladem segmentace trhu, především pak s pojmy primární a sekundární pracovní trh. Ženy mají tendenci koncentrovat se v periferním, sekundárním trhu, který se vyznačuje nižšími mzdami, omezenými šancemi na postup a ztíženými pracovními podmínkami. Primární (a převážně mužský) sektor má analogicky opačné vlastnosti. Mobilita, zvláště vzestupná, mezi oběma sektory je omezená. Na rozdíl od těchto dvou teorií se teorie feministické zaměřují nikoli na popis situace, ale na její možné - převážně neekonomické - příčiny. Vycházejí z teorie patriarchy, upozorňují na vliv postavení žen v rodině a na pozitivní i negativní ženské a mužské stereotypy.

¹ Viz graf 29a-b

² Viz Anker R.: *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*. International Labour Review, 1997, 3, s. 315-339

³ Koncept lidského či osobního kapitálu pochází od G. Beckera (především osobní a sociální kapitál), kapitály se dále zabýval známý francouzský sociolog P. Bourdieu (symbolický, kulturní kapitál apod.) Pod pojmem lidský - osobní - kapitál převážně rozumíme vzdělání a jiné získané schopnosti.

Anker dále cituje Gundersona, který uvádí následujících pět zdrojů rozdílů mezd mužů a žen:

- Rozdíly v osobním kapitálu - způsobené rozdílnou úrovní a složením vzdělání, talent, zkušenost – netržními faktory
- Rozdíly ve mzdě v rámci jedné profese – způsobené přímou diskriminací a segmentací trhu (centrální-primární vs. periferní-sekundární trh)
- Rozdíly ve mzdě za práci stejné hodnoty – způsobeno vztahem mezi úrovní mzdy v rámci profese a mírou její feminizace
- Rozdíly v žádaných profesích (jobs desired)
- Rozdíly v dostupných zaměstnáních (jobs available)

Robinson¹ zase např. upozorňuje na jiné možnosti vysvětlení rozdílu mezd než je diskriminace:

- Různé a nerovnoměrné rozmístění žen a mužů na pracovních postech - segregace
- Muži pracují déle - mají více přesčasů (ženy naopak častěji pracují na zkrácený úvazek a často tak dosahují menší mzdy za hodinu)
- Délka studia a délka praxe bývá u mužů delší. Ženy zase kladou větší důraz na (nižší mzdou kompenzované) nepeněžitě výhody upravených pracovních hodin (začátků práce apod., stěhují se za práci mužů - a tedy nemají kontinuální kariéru nejen díky mateřství)
- Strukturální změny v ekonomice, změny v technologii a výrobě, v obchodu
- Faktory působící vně trhu - rodinné povinnosti

Navíc posouzení, zda dva zaměstnanci vykonávají práci stejné hodnoty (které se odvíjí především od stejné kvalifikace a praxe), podle autora vždy zahrnuje subjektivní hodnocení. Podobně problematický je předpoklad klasické ekonomické teorie, která uvažuje o pracovní síle jako o homogenní, ale nic takového neexistuje - pracovní síla je vždy nutně heterogenní

Odlišně se rozdíl mezd projevuje v různých prostředích - sektorech. Mzda vázaná na výkon bývá spravedlivější, a to hlavně ve státním sektoru. S délkou zaměstnání rozdíl ve mzdách v obou sektorech klesá.

¹ Robinson D.: *Differences in occupational earnings by sex*. International Labour Review, 137, 1, ILO 1998, s. 3-31

Jedním z přístupů, jak dosáhnout stejné odměny za stejnou práci jsou podle Robinsona tabulkové mzdy, které převažují především v nemanuálních profesích a státním sektoru. V rámci tabulky je několik kritérií, která určují na jaké pozici škály v rámci jedné třídy se jedinec umístí. Kromě vzdělání či praxe to může být rodinný stav, počet závislých dětí, věk apod. Některá tato kritéria však mohou přispívat k diskriminaci žen - ženy totiž obvykle dosáhnou důchodového věku předtím, než mohou dosáhnout maximální výše svých tabulkových platů. Přerušování pracovní kariéry kvůli mateřským dovoleným má podobný efekt. Tabulkové mzdy jsou navíc často pouze základem celkové mzdy pracovníka - a pravidla udělování odměn mohou být velmi různá, proměnlivá a osobní.¹

I v ČR se v posledních letech objevilo několik studií snažících se popsat a vysvětlit mzdovou disparitu. Podle D. Holého² ženy (oproti běžným předpokladům) převládají v odvětvích s vyšší mzdovou hladinou (data z let 1996-97) a mají lepší kvalifikační předpoklady, tedy obecně vyšší dosažený stupeň vzdělání, a jsou více zastoupeny v obecně lépe placených nemanuálních třídách zaměstnání. Ovšem konkrétní nemanuální zaměstnání žen patří naopak mezi ty méně placené a navíc ženy dosahují nižších tarifních stupňů a mají nevýhodnou strukturu co se týče nejen konkrétního zaměstnání, ale i co se týče jejich konkrétní pozice v něm (jsou méně na vedoucích pozicích apod.). Po odstranění hlavních strukturálních efektů (zaměstnání, odvětví a vzdělání) se tedy míra shody (oproti zemím EU) nezvyšovala, ale naopak snižovala. Velkou část dnes zhruba 27% rozdílu mezd musíme tedy vysvětlovat jiným způsobem - na jedné straně existuje jistě mnoho faktorů a jejich kombinací, které nelze statistickými šetřeními zachytit a na straně druhé se lze domnívat (viz další kapitoly), že k rozdílu významně přispívají přímé i nepřímé formy diskriminace žen na trhu práce.

Podle Z. Dvořákové³ ženy preferují postavení zaměstnance - především státní sektor a jeho tarifní tabulky jim umožňují nejspravedlivější ocenění jejich práce, a to zvláště ve vyšších tarifních stupních. Ženám se také více vyplatí investovat do

¹ V České republice patří také průměrná shoda mezd mužů a žen v rámci tarifních stupňů k nejvyšším (84%). Většina žen je ale soustředěna do střední části tarifních stupňů, a to tento vysoký průměr mírně snižuje (79%). Hodinové mzdy mužů a žen podle tarifních stupňů viz přílohy graf 24.

² Viz Holý D.: *Analýza mzdové disparity mužů a žen na podkladě výběrového šetření mezd zaměstnanců*. Statistika 2/1999, s. 53-68

³ Viz Dvořáková Z.: *ženy a mzdová diskriminace*. Politická ekonomie 1/1999, s. 41-51. Její studium situace v ČR vychází se stejných zdrojů jako analýza D. Holého - z výběrových šetření ČSÚ v letech 1996-1997.

vzdělání, zvláště do dalších vědeckých hodností (u nich na rozdíl od vysokoškolského vzdělání jsou rozdíly jedny z nejmenších). Zde je ovšem nutno připomenout, že časové i jiné investice do dalšího (doktorandského apod.) studia se mohou dostávat do konfliktu s rodinnými plány mladých žen.

Jednou z posledních prací je velmi podrobná studie Š. Jurajdy.¹ V ní se zaměřil na identifikaci porušování některého z následujících antidiskriminačních opatření:

- Stejný plat za stejnou práci (stejný podnik a stejná práce)
- Stejný plat za práci stejné hodnoty (i dvě různá povolání i pracovní náplně, obvykle ve stejném podniku - o "hodnotě" práce často rozhodují soudní znalci)
- Stejně pracovní příležitosti pro všechny bez rozdílu pohlaví či barvy pleti.

Autor mimo jiné dochází k závěru, že: "Přibližně třetina platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví a většina, asi dvě třetiny proto zůstávají na vrub pravděpodobné platové diskriminaci. V rozpočtové sféře je potencionální diskriminace přibližně poloviční. (...) U nejmladší generace je potencionální rozsah platové diskriminace podstatně menší."

Další výsledky můžeme shrnout následujícím způsobem:

- Větší firmy mají o něco větší celkový rozdíl platů podle pohlaví než firmy malé, nejmenší je v družstevních firmách (není ale jasné, zda jde o efekt nižšího vzdělání všech jejich zaměstnanců či odvětví, či obojího), nicméně ani charakteristiky zaměstnavatelů mnoho nevysvětlují
- Rozdíly v úrovni dosaženého vzdělání zapříčiňují jen malou část rozdílů mezd
- Segregace povolání uvnitř firem se ukázala být významnější než pouhá segregace do povolání bez ohledu na konkrétní firmu
- Disparitu příliš neovlivňuje segregace firem (co se týče počtu žen v nich zaměstnaných) ani počet žen na vedoucích místech v rámci firmy

¹ Jurajda Š.: *Platové rozdíly a segregace mužů a žen v ČR*. Připraveno pro seminář České společnosti ekonomické, 5.1. 2000 (zkrácená verze CERGE-EI Discussion Paper No. 2000-01, "Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition). Ve své studii se zajímá především o firemní segregaci, o segregaci do různých povolání a to i v rámci jednotlivých firem. Pracuje s databází TREXIMA za 1. čtvrtletí 1998. Poslední českou studií, která se zabývá zaměstnaností žen je článek Příbyl J., Smolka V.: *Rovné příležitosti a trh práce*. Hospodářství, 11-12/1999, s. 42-45. Text je založen také na statistické analýze dat společnosti TREXIMA s r. o. z let 1998 a 1999.

- Vliv mateřství (a počtu dětí) nejde příliš zachytit. U mladých žen není např. jasné, zda na jejich mzdy více působí různost kariér nastoupených po roce 1989 (které jim otevírají nové možnosti, jež o generaci starší ženy neměly), či fakt, že díky odkladu sňatků a porodů ještě nenastoupily mateřskou dovolenou.

Je zajímavé, že rozdíl okolo 30% zůstal stejný i po roce 1989, a to i přes dramatické změny (nejen na trhu). Podle Jurajdy se nabízí dvě (jen částečně protichůdná) vysvětlení. Na jedné straně se zvýšila diferenciací mezd a dalo by se očekávat, že mzdy žen, které jsou zastoupeny především v nízkopříjmových povoláních, budou dále klesat a rozdíl se bude dále zvětšovat. Ale na druhé straně z trhu práce odešlo více žen než mužů a dá se očekávat, že se jednalo hlavně o ženy s nižšími příjmy, které přešly na systém sociálních dávek. Díky souběhu obou těchto trendů mohl poměr mezd zůstat nezměněn.

Svou studii Jurajda uzavírá tímto tvrzením - z 30% neváženého rozdílu ve veřejné sféře jde 10% na vrub segregaci mezi podniky, kdy v rámci jednoho povolání se často formují skupiny málo placených žen v některých podnicích a lépe placených mužů v podnicích jiných, dalších 10% se dá vysvětlit rozdíly v dosaženém vzdělání a dalších 10% jde na vrub porušení pravidla stejné odměny za stejnou práci.

V podnikatelském sektoru se jen nepatrná část z 30% rozdílu dá vysvětlit rozdílným vzděláním a většina - asi 19% - proto zůstává na vrub porušení pravidla stejného platu za stejnou práci. Při možnosti lépe odhadnout vliv mateřství by pravděpodobně došlo ke snížení 30% rozdílu.

3.6. Shrnutí

S ohledem na výše uvedené podnětné závěry a úvahy a na základě výsledků našeho studia můžeme o disparitě mezd mužů a žen v ČR v letech 1996-1999 říci následující:

- Ženy bývají nejčastěji zaměstnány v nízko placených odvětvích (školství, obchod, opravy a pohostinství apod.) a tato koncentrace přispívá k celkové diferenciaci průměrných mezd vztažené k celku ČR.
- Na úrovni klasifikace povolání ženy převažují ve třídách, pro něž je typická střední a nižší úroveň dosaženého vzdělání a zauímají proto velmi málo lépe placených vedoucích míst. I tato koncentrace ovlivňuje celkovou míru disparity mezd podle pohlaví.

- Celková úroveň vzdělanosti žen je sice o něco vyšší než u mužů, ale výrazně méně výhodné je rozdělení žen do oborů studia (které následně ovlivňuje jejich výše popsanou segregaci do odvětví a tříd povolání). Nejpatrnější je nevhodnost tohoto nerovnoměrného rozdělení na úrovni vysokých škol. Zatímco muži jsou do oborů rozmístěni zcela rovnoměrně (jen s mírnou převahou technických oborů) a následně jsou lépe uplatnitelní na trhu práce - ženy výrazně převažují v oborech, které je "predestinují" k obtížnějšímu hledání práce a obecně nižším výdělkům. Tím vysvětlujeme důležitou část velkého rozdílu mezd vysokoškoláků a vysokoškolaček.
- Hledisko věku nejvíce zprostředkuje vliv rodiny (především přerušování kariéry kvůli mateřské a další rodičovské dovolené) na mzdovou disparitu. Shoda mezd mužů a žen prudce klesá až do věku 30-39 let a dále stoupá již jen mírně.
- Všechna uvedená hlediska se často (a většinou pro ženy nevhodným způsobem) kombinují a je jisté, že do našich úvah jsme nebyly schopny zahrnout množství dalších, statisticky jen těžko podchytilitelných, ale přesto důležitých faktorů.¹

Za nejdůležitější považujeme vliv vzdělání, resp. rozdílných drah mužů a žen. Je pochopitelné, že stát jako sociální aktér zde má omezené pole působnosti. Největší vliv na rozhodování o studiu má bezpochyby rodina a škola. Dalším, ne nevýznamným aktérem, by se mohly stát úřady práce, které již dnes pro děti 8. a 9. tříd pořádají informační dny o možných budoucích studijních oborech a povoláních. Výhodou působení úřadů práce je jejich znalost jak situace v daném okrese, tak celkové situace na českém trhu práce. Se změnou územního uspořádání lze očekávat další spolupráci a koordinaci na úrovni regionů a se vstupem ČR do EU pak zcela nové okolnosti spojené se zapojením se do evropského trhu práce.

Úřady práce se ke vzdělávání dostávají ještě jednou - v době, kdy žadatelům o práci nabízejí rekvalifikace. Zde by bylo žádoucí, aby se nabídka kurzů pro ženy (i muže) více diverzifikovala, především směrem k profesím žádaným na trhu práce, a to i k oborům pro ženy "netradičním".

¹ Na jeden z nich – totiž tradiční až stereotypní chápání role žen upozorňujeme v další kapitole. Viz kapitola 4.1.6. Dalším analogickým faktorem je samozřejmě i sebepojímání žen samotných, dále vliv médií apod. (obecně je sociálně-kulturní kontext konstrukce feminity a maskulinity natolik širokou oblastí, že si vyžaduje zvláštní samostatné studium).

Na straně zaměstnavatelů lze jen apelovat na dodržování rovnosti příležitostí a zbavení se předsudků vůči schopnostem a možnostem žen jako pracovní síly. Podobně samy ženy by měly svá práva (i povinnosti) na trhu práce více reflektovat a domáhat se jich (a to i soudní cestou - dokud nebudou existovat precedenční rozsudky, budou všechny dobře **míněné zákony pouhými "mrtvými" listinami**).

4. Zaměstnanost žen a opatření na její podporu

4.1. Ženy na trhu práce: v pohledu úřadů práce

4.1.1. Úvod a metodologie

Hlavním záměrem této kapitoly byla snaha zmapovat situaci žen na trhu práce a její možné příčiny z pohledu úřadů práce - tedy institucí, které mají zkušenost především s nezaměstnanými ženami. Výsledky analýz jsou založeny na dotazníkovém šetření úřadů práce.

Bylo osloveno všech 77 úřadů práce, návratnost byla vysoká - 83,1% (64 dotazníků). Na 5 úřadech práce byly provedeny rozhovory s místními pracovníky, další dotazníky byly rozesílány poštou.¹

Byly zvoleny následující hlavní okruhy otázek:

- otázky týkající se stávající nabídky a poptávky pracovních míst (především pro ženy) s přihlédnutím k demografickým kategoriím věku a vzdělání
- otázky související s profesní strukturou uchazeček i strukturou nejvíce a nejméně žádaných profesí a kvalifikací na trhu práce
- otázky týkající se výskytu diskriminačních požadavků (dle pohlaví a případně věku) zaměstnavatelů a názoru úřadů práce na tzv. protidiskriminační opatření, dále pak otázky týkající se skupin žen nejvíce ohrožených propouštěním
- otázky o existujících programech na podporu zaměstnanosti (také speciálních programech pro ženy), o jejich organizaci s ohledem na rodinné povinnosti účastníků, dále otázky úprav pracovní doby a situace v zařízeních péče o dítě
- otázky související s (částečně stereotypním) obrazem žen ve společnosti - s jejich (stereo)typickými vlastnostmi, které jim usnadňují nebo ztěžují postavení na trhu práce

4.1.2. Nabídka a poptávka pracovních míst

Zájem zaměstnavatelů o ženskou pracovní sílu není velký, což pravděpodobně souvisí s druhem a obsahem nabízených míst a s předpokladem určité tradované nebo skutečné úspěšnosti naplnění specifických požadavků daného zaměstnání. Problémy jsou spatřovány v neshodě mezi pracovními požadavky a finančním ohodnocením žen, ve vlivu rodiny - především mateřství - a v silné

segregaci trhu práce dle pohlaví.

Co se týče kvality nabídky pracovních míst, neshledává většina úřadů práce významných rozdílů mezi muži a ženami (30 si myslí, že kvalita nabídky je stejná, 21 tuto otázku nedovede posoudit a 13 si myslí, že nabídka je horší pro ženy). Ženy jsou nicméně omezeny kvůli své menší časové a prostorové flexibilitě (problémy s dojížděním, směnností, péče o rodinu apod.).

Z kvantitativního hlediska je situace vyhrcořenější - téměř ve všech úřadech práce převažují pracovní příležitosti vhodnější pro muže (38, pouze v 5 ÚP více pro ženy). K vysvětlení situace tento údaj sám o sobě nestačí. Podívejme se proto, jak vypadá situace v závislosti na různých stupních vzdělání uchazečů a kvalifikačních požadavků zaměstnavatelů.

4.1.2.1. Vliv vzdělání

Z popisu situace na jednotlivých úřadech vyplývá, že určité rozdíly v charakteru práce pro muže a ženy existují. Obecně je nejvíce nabídek pro uchazeče se středním vzděláním (vyučené), a to především pro kvalifikované dělníky a řemeslníky v "mužských" profesích (strojírenství, elektrotechnika, stavebnictví apod.), pro ženy je největší nabídka v profesích a oborech, které často odmítají, neboť jsou namáhavé a málo placené (textilní obor -šičky, krejčovské, pohostinství - kuchařky, servírky). Analogická je situace u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů (nejvíce nabídek je pro technické obory a nejméně pro ekonomické).

Nejméně nabídek je pro uchazeče s úplným středním vzděláním (s maturitou), což se týká hlavně žen s ekonomickým vzděláním (a to i vysokoškolským). U tohoto zaměření současně vzrůstají kvalifikační požadavky (nutná znalost cizích jazyků a práce na PC). Ženám (především vyučeným) se také častěji stává, že jsou jim nabízena místa odpovídající nižší kvalifikaci, než jakou mají (často i nekvalifikovaná práce). Obecně je ale nabídka nekvalifikovaných prací větší pro muže, protože je ve své většině tvořena namáhavou fyzickou prací.

¹ Dotazník tvořilo 20 volných a tři strukturované otázky. Následné zpracování a kategorizace odpovědí byly tedy poměrně náročné. Tato forma ale umožnila získat komplexnější obraz situace v jednotlivých okresech i obecnější trendy.

4.1.2.2. Vliv věku

Věk má vliv na šance uchazečů bez ohledu na pohlaví, na druhou stranu se zvláště v případě žen často stává faktorem zesilujícím jejich nesnadné postavení na trhu práce. Důvody "problémovosti" určitých věkových kategorií mohou být u mužů a žen různé.

Tak například u skupiny absolventů (která je samozřejmě chápána mnohem šířeji než jako skupina vymezená věkem) ztěžuje mužům situaci očekávaný nástup na základní vojenskou službu, zatímco u dívek se již objevuje "strašák" mateřství a rodinných povinností - díky posouvajícímu se věku prvních porodů však tento argument slábne.

Jinak lze říci, že s rostoucím věkem uchazečů o zaměstnání jejich možnosti na trhu práce klesají (tento trend je zmírňován vyšším vzděláním). V případě předdůchodového věku (který u žen začíná mnohem dříve, některé ÚP uvádějí již věk nad 40, resp. 45 let) jsou důvody nezájmu zaměstnavatelů stejné - zastarání kvalifikace, jistá neperspektivnost zaměstnance, neochota či nemožnost učit se novým věcem. Na druhou stranu je ceněna zkušenost a vztah k práci.

Naopak nejlépe zaměstnatelnými věkovými skupinami jsou: u mužů 30-40, resp. 35-45 let, u žen je věkové rozpětí v konečném důsledku redukováno na 35-40 let (předtím je obava z důsledků jejich péče o děti). Velmi výstižně situaci popsali na úřadu práce ve Vyškově:

ženy - do 20ti let - nezájem, nedostatek praxe

do 25 let - riziko těhotenství

do 35ti let - malé děti, ztráta dovednosti

nad 40let - neperspektivnost, nízká flexibilita

nad 45 let - možné zdravotní problémy

muži - do 20 let - nezájem, nedostatek praxe, vojna

nad 45 let - možné zdravotní problémy

V největší skupině uchazečů – ve věku 19-35 let – ženy převažují a z výše uvedených důvodů tvoří také většinu dlouhodobě nezaměstnaných.

4.1.3. Nejvíce a nejméně žádané profese na trhu práce

Ve skladbě profesí s největším uplatněním jen mírně převažují profese tradičně "mužské" (7 z 12). Markantnější je ale rozdělení profesí s nejmenším uplatněním – až na zemědělské pracovníky byly zmíněny tradičně "ženské" profese.

Profese- největší uplatnění

1. šička	38 ¹
2. číšník-servírka	22
3. zedník	21
4. švadlena	20
5. kuchař/ka	20
6. svářeč	18
7. prodavač/ka	17
8. zámečník	16
9. truhlář	13
10. tesař	9
11. obráběč kovů	7
12. kvalifikovaný dělník, soustružník	6

Profese – nejmenší uplatnění

1. pracovníci v administrativě	21
2. ekonomické obory- SŠ i VŠ	15
3. zemědělské pracovníci	6
4. manažeři, absolventky rodinných škol	5
5. ženy s dětmi do 15ti let, lidé v předdůchodovém věku, chemici, účetní	3

Ukazuje se, že tradičně chápané dělení profesí a studijních oborů na mužské a ženské je nevyhovující a ztěžuje situaci zejména ženám, které jsou výrazně zastoupené právě v profesích, o které v současné době není zájem.

4.1.4. Diskriminační požadavky zaměstnavatelů a antidiskriminační opatření

Dvě třetiny úřadů práce se při nabízení volných pracovních míst řídí zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (§ 1) a příkazem 7/1998 ministra práce a sociálních věcí a volná místa dle pohlaví nerozlišují (typické je rozdělení dle vzdělání či kvalifikace). Na druhou stranu většina zaměstnavatelů stále nabízí místa zvláště pro muže a pro ženy - tuto zkušenost uvádí polovina úřadů. Se stížnostmi klientů se ovšem setkalo jen 6 z nich. Tyto úřady práce jako hlavní důvod rozlišení ze strany zaměstnavatele uvádějí "tradičnost" daného povolání (29 ÚP). Složitost situace navíc

¹ Uvedené hodnoty značí, kolik ÚP označilo danou profesi za nejvíce, resp. nejméně uplatnitelnou na trhu práce (údaje jsou uvedeny v absolutních hodnotách).

ilustruje fakt, že zaměstnavatelé často sice nevedou své požadavky na pohlaví, případně věk uchazeče, ale při přijímání tyto okolnosti zohledňují a o "nevyhovující" uchazeče se dále nezajímají (explicitně to uvádí 7 ÚP). Pouze čtvrtina ÚP se s požadavky na rozlišení zaměstnání podle pohlaví neseťkává a/nebo je s ohledem na výše uvedenou vyhlášku nezveřejňuje. Dochází tak k paradoxní situaci, kdy ÚP mohou tímto zákonným postupem ztratit část nabídky volných míst a kdy navíc uchazeči stejně neujdou stereotypním představám ze strany některých zaměstnavatelů. Možná i proto třetina ÚP vychází v tomto směru zaměstnavatelům vstřícně a požadavky na pohlaví uvádějí (z toho 9 ÚP pouze u "tradičních" povolání).

4.1.4.1. Nezaměstnanost a propouštění

Míra nezaměstnanosti žen je u nás stabilně vyšší než u mužů. Existují však regionální rozdíly (dané např. zaměřením okresu na určitý průmysl apod.). V našem šetření pouze polovina ÚP označila nezaměstnanost žen ve svém okrese za vyšší. Zhruba třetina ji považuje u mužů i žen za stejnou a pouze 3 ÚP označily za vyšší nezaměstnanost mužů (v důsledku převažujícího odvětví průmyslu v regionu).

V otázce zvýšeného rizika propouštění uvádí polovina ÚP (32) jako rozhodující faktory neodpovídající schopnosti, ne/potřebnost profese a další pětina chápe rizika také jako stejná bez ohledu na pohlaví (ale bez uvedení jiných faktorů). Jedním dechem však naprostá většina úřadů práce dodává, že ženy a zvláště ženy s malými dětmi a ženy nad 45 let (nebo nad 50 či dokonce již nad 40 let), ženy s nízkou kvalifikací a bez praxe jsou na tom obecně nejhůře. Teprve na dalších místech se objevují další ohrožené skupiny - zdravotně postižení a lidé v předdůchodovém věku (bez ohledu na pohlaví). Někdy je ohroženost žen implikována nepřímo skrze jejich převahu v "nežádaných" profesích - častěji propouštění jsou například administrativní pracovníci s větším počtem absencí (tedy ženy).

Zaměstnavatelé oceňují především ochotu pracovat nad úvazek, časovou přizpůsobivost, kvalitu práce, schopnosti a minimální nároky na mzdu, důležitá je také míra absencí. Ovšem "peníze vždy až na prvním místě" - někdy může být ekonomicky výhodné ponechat si na daném postu ženu, která má (i když často i nespravedlivě) nižší plat než muž. Chce-li proto podnik snížit počet zaměstnanců, propustí ženu, chce-li ušetřit na mzdách propustí muže. Pracovníci některých ÚP mají dojem, že existuje tendence propouštět spíše ženy než muže v profesích

vyžadujících větší fyzickou námahu či vyšší nároky na zodpovědnost - čemuž odpovídá i možnost vyššího výdělku. Tyto skutečnosti lze chápat jako ukázkou minimálně nepřímé diskriminace dle pohlaví.

4.1.5. Podpora zaměstnanosti žen

4.1.5.1. Rekvalifikační kurzy a jejich organizace

Ženy rozhodně patří ke skupinám, na které jsou směřovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Po absolventech byly druhou nejčastěji zmiňovanou skupinou, pro které ÚP organizují specifické rekvalifikační kurzy.¹ Kurzy jsou dále specifikovány pro různé podskupiny žen:

- ženy s malými dětmi - především rekvalifikační a motivační kurzy, SÚPM, programy ÚSPĚCH, projekty v rámci programů PALMIF², "Žena a trh práce" a dotace na mzdu (ÚP hradí část mzdy u obtížně umístitelných uchazečů)
- ženy s malými dětmi a bez kvalifikace - hlavně JOB kluby
- ženy nad 45 let (některé i pro muže) - rekvalifikační a motivační kurzy, SÚPM, programy NÁVRAT, ŽIVOT a dotace na mzdu
- obecně pro ženy - rekvalifikační a motivační kurzy, program VARIANT a PALMIF, SVČ a SÚPM

Velmi úspěšným se ukázal být program na zapojení žen na mateřské dovolené a v domácnosti (které se chtějí do roka vrátit do práce), jenž byl realizován v rámci experimentu financovanému PHARE. Kurzy se týkaly práce na PC, účetnictví, živnostenského podnikání a profesí sekretářka - asistentka, kuchař - číšník a kosmetička. I proto se mezi návrhy pracovníků úřadů práce často objevoval požadavek legislativního zakotvení možnosti poskytovat rekvalifikaci i lidem, kteří ještě nejsou v evidenci nezaměstnaných - kromě žen na mateřské dovolené se tento problém týká například zaměstnanců podniku, který bude propouštět apod.³

Úřady práce, které specifické kurzy pro ženy nepořádají (19 ÚP), svůj postoj nejčastěji zdůvodňují následujícím způsobem:

¹ Pro absolventy pořádají specifické kurzy téměř tři čtvrtiny úřadů práce, pro ženy zhruba polovina z nich. Třetina ÚP pořádá kurzy pro uchazeči se ZPS a mladistvé. Okolo čtvrtiny úřadů práce pořádá kurzy pro dlouhodobě nezaměstnané a pro začínající podnikatele. Ostatní skupiny jsou zastoupeny méně než 5 ÚP.

² Jedná se o specifické programy, např. PALMIF typu B pro ženy na mateřské dovolené a v domácnosti (realizováno v Ostravě).

³ Tyto údaje pocházejí z dotazníkového šetření úřadů práce v otázce rekvalifikací. Blíže viz *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I, a II.*, VÚPSV, Praha, prosinec 1999.

- není objektivní důvod takové kurzy pořádat (9)
- není o kurzy zájem ze strany žen (4)
- lepší jsou různorodé skupiny uchazečů (4)
- nikdo takovou iniciativu neprojevil (2)

Část těchto úřadů práce nicméně připouští, že zájem o tyto kurzy je 50%, že iniciativa takové kurzy zorganizovat je 50%, že existují i objektivní důvody pro jejich pořádání 30% - ale často se na ně nedostává financí (obecně je finančně i jinak velmi náročné vytvořit kurzy pro menší skupiny uchazečů).

Ženy jsou však silně zastoupeny i v ostatních nspecifikovaných kurzech - úřady práce často uvádějí, že ženy tvoří nadpoloviční až 80ti procentní podíl všech účastníků. Výraznou většinu ženy tvoří v následujících kurzech (v závorce je uvedeno, kolik ÚP tyto kurzy jmenovalo):

- administrativa, účetnictví (40)
- počítače (35)
- kadeřník/nice, pedikér/ka, kosmetička (19)
- krejčí/švadlena, šička (12)
- kuchař/ka – číšník/servírka (11)
- prodavač/ka (7)
- pečovatel/ka, ošetřovatel/ka (5)

Ženy se také stejnou měrou jako muži účastní na kurzech přípravy na podnikání, pouze 6 ÚP uvedlo, že v těchto případech upřednostňují ženy a 7 ÚP uvedlo, že upřednostňují muže. Ženy však mohou získat vyšší příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti - neboť bývají zařazovány mezi obtížně umístitelné uchazeče. Obsah podnikatelské činnosti žen je většinou ovlivněn jejich angažovaností v rodině, pro mnoho z nich je výhodné provozovat drobnou živnost - šití, grafika, kadeřnictví, pedikúra apod., kterou mohou vykonávat doma.

Při přípravě kurzů pro ženy a kurzů s převahou žen se téměř polovina (31 ÚP) úřadů práce snaží přizpůsobit dobu jejich konání i jejich celkovou organizaci potřebám žen - zvláště pak žen pečujících o malé děti. Na některých úřadech práce řeší problémovou situaci individuálně. Třetina úřadů práce potřeby žen při organizaci kurzů nezohledňuje a argumentuje tím, že se ženy, které se chtějí rekvalifikovat a najít si práci, musí samy snažit a případné hlídání dětí si zajistit.

S problémem skloubení rekvalifikace a rodinných povinností souvisí i možnost umístit děti v zařízeních péče o dítě. Více než dvě třetiny úřadů práce nám byly schopny poskytnout informace o situaci v jejich okrese. Třetina ÚP uvádí, že většina mateřských škol a školních družin bez problémů přijímá i děti nezaměstnaných žen (i proto, že jejich kapacita je díky snižujícímu se počtu dětí dostačující), zatímco ostatní (26 ÚP) vidí situaci jako nepříznivou - zařízení se ruší a zbylá se svým provozem nemohou přizpůsobit potřebám této skupiny žen.

4.1.5.2. Pomoc ze strany zaměstnavatelů v pohledu pracovníků úřadů práce

Jak jsme již naznačily, postoj zaměstnavatelů má na postavení a šance žen na trhu práce významný vliv. Vezmeme-li kupříkladu ženy po mateřské dovolené, vidíme, že jejich postavení je velmi nevýhodné. Zaměstnavatelé o tyto ženy nemají zájem (uvedlo 24 ÚP), nechtějí (a často nemohou) jim nabídnou zkrácený úvazek ani jinou úpravu pracovní doby a směn (9 ÚP)¹, nechtějí investovat do zvyšování jejich (často zastaralé) kvalifikace (38 ÚP) a především se obávají vyššího počtu absencí v důsledku jejich péče o děti (46 ÚP).

Na druhou stranu někteří z nich nabízejí ženám určité výhody. Na otázku - jaké? nám mohla odpovědět ale jen necelá třetina úřadů práce. Nejčastěji byly zmíněny následující výhody: úprava pracovní doby, organizace a příspěvek na tábory a zájmové kroužky dětí, poskytnutí volna navíc a svoz do zaměstnání.²

Situace je navíc komplikována tím, že mnoho žen odmítá právě ta zaměstnání, která jsou jim nejčastěji nabízena a o která mají zaměstnavatelé největší zájem. Mnoho z uváděných důvodů pro toto odmítání souvisí s charakterem nabízené práce - namáhavé a málo placené. Důvody pro odmítání zaměstnání se do velké míry překrývají s důvody pro odmítání účasti v rekvalifikaci³. Na prvním místě se v obou případech objevuje dopravní nedostupnost - dojíždění (zmínilo 51.6%, resp. 50% ÚP), dále finanční důvody (29.7% resp. 17.6%) - kalkulace dávek a mzdy, minulé mzdy a mzdy v nabízeném zaměstnání - a časová náročnost -

¹ To odpovídá zjištění o názorech zaměstnavatelů a odborů. Viz kapitola 4.2. této závěrečné zprávy.

² Adekvátnost vyjádření pracovníků ÚP potvrzují zjištění sondy mezi zaměstnavateli. Viz tamtéž.

³ Viz *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice I, a II.*, VÚPSV, Praha, prosinec 1999. V závorce uvádíme o údaj z našeho dotazníkového šetření v otázce rovných příležitostí a na druhém místě údaj z dotazníkového šetření v otázkách rekvalifikace. Oba údaje jsou pro srovnatelnost uváděny v procentech.

směnnost, brzký začátek práce apod. (29.7% resp. 14.9%), fyzická námaha (23.4%), zdravotní důvody (12.5%, resp. 37.8%) a rodinné důvody (10.9%, resp. 39.2%).

4.1.5.3. Ženy a pracovní doba

Jak jsme naznačily výše, zaměstnavatelé většinou nemají zájem nabízet ženám práci na zkrácený úvazek. Tato práce je vyhledávána převážně z rodinných (zmínilo 44 ÚP) a zdravotních důvodů (17 ÚP) - vždy je ovšem brána v potaz kalkulace sociálních dávek a případného (většinou nízkého) výdělku. Důležitým faktorem při rozhodování pro částečný úvazek je i návaznost takové pracovní doby na provoz zařízení péče o dítě, vzdálenost od místa bydliště apod.

Na druhou stranu v některých oblastech je zkrácený úvazek zcela běžný - ve službách, v obchodech, úklidových pracích. Určitá shoda s feminizovanými profesemi jistě není náhodná a koresponduje také s poznatky ze zemí EU. Většinou je ale pro zaměstnavatele finančně i administrativně méně výhodné zaměstnávat např. dvě osoby na částečný úvazek než jednu na plný úvazek.

Se ženami bývá také spojováno odmítání práce v určitých obdobích roku – jmenovitě o letních a zimních prázdninách. Téměř polovina úřadů práce s touto praxí nemá zkušenost, ostatní připouští, že se s ní u žen s malými dětmi setkávají. Nepovažují ji ale za obecný problém - souvisí totiž se špatnou nabídkou práce v regionu a obtížným zajištěním péče o děti v době prázdnin (převážně letních). Připomínají také, že některé práce jsou naopak svou povahou pouze sezónní a krátkodobé - např. práce v lese či turistických službách.

Poslední jev spojovaný se ženami (a především s jejich mateřskou rolí) je setrvávání v evidenci úřadů práce pouze formálně, kvůli dávkám. Úřady práce uvádějí, že se s tímto jevem setkávají, týká se ale spíše určitých skupin žen a je obecně obtížně prokazatelný (už kvůli zmíněné špatné situaci na trhu práce). Častěji se tato tendence objevuje u žen, kde oba partneři jsou nezaměstnaní a mají 3 a více dětí (pobírají tedy relativně vysoké dávky), u některých rómských žen, u žen po mateřské dovolené, u žen s nižšími příjmy, žen se základním vzděláním či bez vzdělání a u samoživitelek. Typickou nejobecnější skupinou jsou ženy s dětmi mezi 4 a 10 lety - u žen bez kvalifikace se to týká až 80% všech evidovaných, u vyučených až 60%. Neméně častá je tato praxe u mladých uchazečů (mužů i žen) - dávky jim stačí a bydlí u rodičů, kteří je v jejich chování podporují.

4.1.6. (Stereo)Typický obraz žen na trhu práce

Stejně jako bývá u nás dodnes zvykem rozlišovat povolání na typicky ženská a typicky mužská, tak se stále setkáváme s rozlišováním spíše ženských a mužských vlastností - ženské a mužské přirozenosti. Při vědomí jisté míry spekulativnosti naší otázky jsme se pokusily zjistit, jaké vlastnosti žen jim podle pracovníků úřadů práce (kteří jsou s nezaměstnanými ženami i muži v každodenním kontaktu) mohou pomoci najít práci či jim její hledání zkomplikovat. Zajímalo nás právě tento subjektivní, stereotypní obraz žen, neboť právě podle stereotypů se ve svém životě často orientujeme a navíc, pokud něčemu věříme, máme o něčem nějakou představu, často podle toho jednáme¹. Zaměstnavatelé tak u žen předpokládají, očekávají určité vlastnosti (a absenci jiných vlastností) a i v důsledku toho je například přijmou nebo nepřijmou.

A jaké jsou tedy ženy v očích pracovníků úřadů práce?² Průměrná česká žena (odhlédneme-li od toho, že něco jiného je typické pro ženy mladé, starší, s vysokým vzděláním, bez vzdělání atd.) je tedy zodpovědná, důkladná a rozvázná, přizpůsobivá, má pracovní nasazení, je vázaná na rodinu, umí navazovat kontakty. Není však příliš průbojná, neumí si příliš získat autoritu, řešit obtížné situace či vztahy mezi lidmi, není tolik kreativní a inovativní, nemá příliš řídicí schopnosti a především jí chybí časová i prostorová flexibilita.

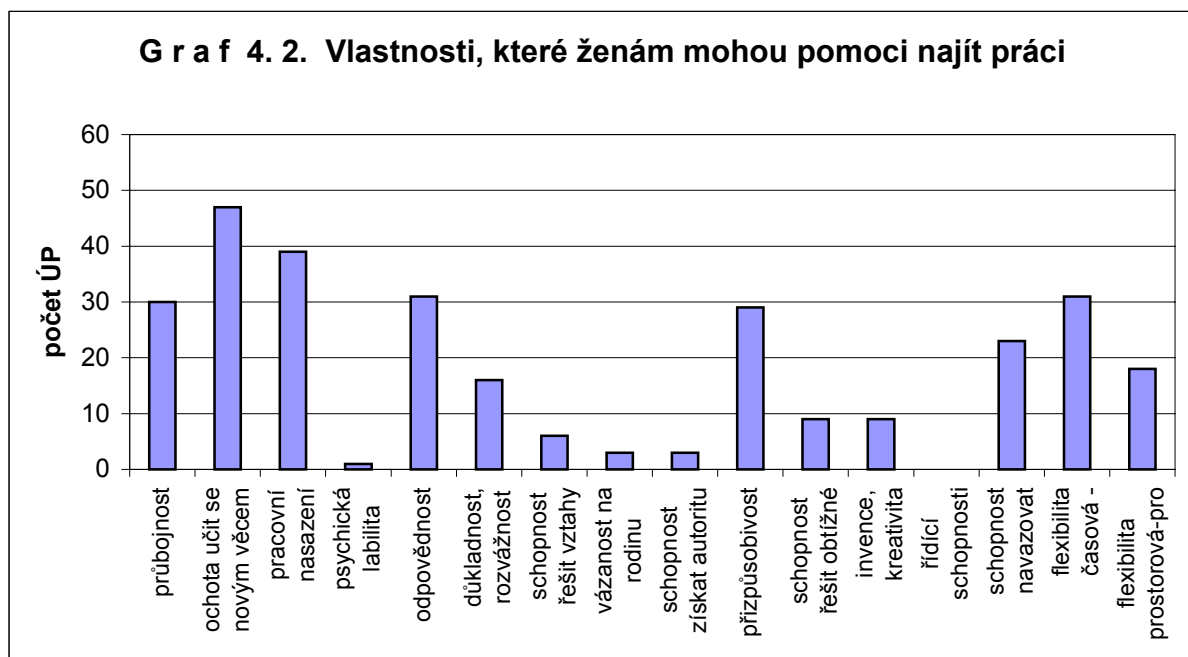
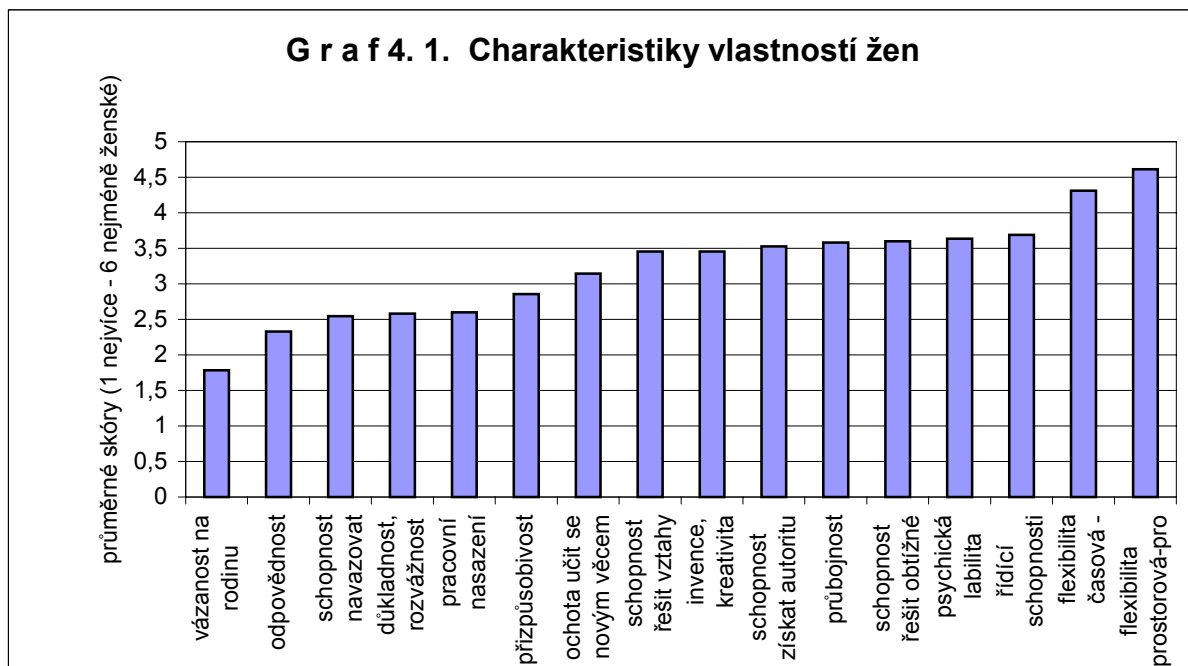
Mezi vlastnosti, které ženám mohou pomoci najít práci patří především - ochota učit se novým věcem, pracovní nasazení, odpovědnost, přizpůsobivost a časová flexibilita. Vypadá to tedy jakoby ženám stačilo "podržet" si především své typické vlastnosti. Problém ovšem je, že takto pojaté vhodné vlastnosti pomohou najít jenom práci "typicky" ženskou, nikoli proniknout i do oblastí vyhrazeným "tradičně" mužům. Tradiční obraz pracující ženy a jejích kvalit tedy příliš často zpochybňován není.

Naopak za vlastnosti při hledání práce spíše škodlivé jsou považovány hlavně: absence časové a prostorové flexibility, vázanost na rodinu, psychická labilita (která je ovšem popisována jako vlastnost ne typicky ženská) a nedostatek průbojnosti. Toto je již méně tradiční návod pro ženy: buďte průbojnější, nevažte se tolik na rodinu (jak to ale zařídit?), buďte flexibilní.

¹ Jedná se o parafrázi slavného Thomasova teoremu - je-li situace chápána jako reálná, je reálná ve svých důsledcích.

² Blíže viz grafy 1, 2 a 3.

To je návod, jak proniknout i do více "mužské" sféry. Jmenované vlastnosti by např. měl mít každý dobrý manažer a vůbec řídicí pracovník.





Právě "ženskému" a "mužskému" přístupu k řízení se chceme podrobněji věnovat, a to především proto, že malé zastoupení žen na vedoucích místech se z velké části podílí na nerovném postavení žen na trhu práce a na nerovnosti mezd mužů a žen.

4.1.6.1. Ideální manažer budoucnosti – muž či žena?

Styly řízení se v evro-americké společnosti začaly měnit a pro nově se objevující typy bývá někdy užíváno označení "femininní" - ženské. Nejde ale o jednoduchý přechod od maskulinního stylu ke stylu femininnímu, celý proces vývoje je mnohem komplexnější. Nově vznikající modely jsou kombinací mužských i ženských stylů. Mnoho studií¹ však dochází k závěru, že jsou to ženy - či spíše více "ženské" způsoby řízení, které jsou nositelkami nových, pro dnešní dobu příhodnějších stylů řízení.

¹ Vycházíme především ze studií - Claes M. T.: *Women, men and management styles*. International Labour Review, 138, 4, 1999, s. 431-446 a Wirth L.: *Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling?* International Labour Review, 137, 1, ILO 1998, s. 93-102.

Tabulka 4.1. Styly řízení

Styl mužských manažerů (70. léta)	Styl ženských manažerů (90.léta)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ pracují s vysokým nasazením (intenzivním tempem) téměř bez přestávk ▪ své všední dny popisují jako nespojité, fragmentární ▪ nechávají si jen málo času na aktivity bezprostředně nesouvisející s jejich prací ▪ dávají přednost osobnímu jednání s lidmi ▪ udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště ▪ zcela pohlcení každodenní prací na udržení chodu společnosti, ztrácejí čas na reflexi své činnosti ▪ plně se identifikují se svou prací ▪ mají problémy se sdílením informací 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pracují stálým tempem, ale s malými přestávkami rovnoměrně rozloženými do celého pracovního dne ▪ neplánované události nevnímají jako rušivé a fragmentující ▪ udělají si čas na situace nesouvisející s prací ▪ dávají přednost osobnímu jednání, ale mají vyhrazený čas na komunikace elektronickou poštou ▪ udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště ▪ soustředí se na vztahy na pracovišti a na pracovní prostředí ▪ své identity chápou jako mnohostranné a komplexní ▪ vyhradí si čas na předávání a sdílení informací

Pozn.: zdroj – Helgese, 1990 (převzato z M. T. Claes, s. 441)

Různé styly řízení jsou ale podmíněny nejen aspektem genderu, ale celým kulturním kontextem (v jehož rámci dochází i ke konstrukci genderu). Na kulturním poli můžeme ve vztahu k řízení identifikovat čtyři dimenze vymezující jeho prostor :

- individualismus vs. kolektivismus
- míra distance nadřízených a podřízených ("power distance")
- feminita vs. maskulinita (důraz na vztahy a péči vs. důraz na peníze, růst a úspěch)
- míra, v jaké se jedinci cítí ohroženi neznámými či nejistými situacemi

Následující tabulka je míněna jako charakteristika dvou pólů škály, na které se jak muži, tak ženy mohou různě umístit. I přesto můžeme předpokládat, že existují určité převažující tendence, které opravňují pojmenovat tyto dva póly jako mužský a ženský.

Tabulka 4.2. Dimenze genderu

mužský pól	ženský pól
obecný přístup: <ul style="list-style-type: none"> ▪ boj - "ať vyhraje ten nejlepší" ▪ odměny a zisk silným ▪ ekonomický růst ▪ potřeba zbrojení (arms spending) 	obecný přístup: <ul style="list-style-type: none"> ▪ vyjednávání a kompromis ▪ solidarita se slabším ▪ ochrana životního prostředí ▪ pomoc chudým zemím
hodnoty: <ul style="list-style-type: none"> ▪ úspěch, růst, peníze ▪ fakta ▪ žít pro práci ▪ rozhodnost, asertivita ▪ soutěživost ▪ konfrontace 	hodnoty: <ul style="list-style-type: none"> ▪ vztahy, péče ▪ pocity ▪ pracovat pro život ▪ intuice a konsensus ▪ rovnost ▪ kompromis, vyjednávání
důležité aspekty práce: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dobrý plat ▪ uznání ▪ pracovní postup ▪ výzva 	důležité aspekty práce: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dobré vztahy s nadřízeným ▪ spolupráce ▪ příjemné pracovní prostředí ▪ bezpečí

Pozn.: zdroj – Hofstede, 1991 (převzato z M. T. Claes, s. 435)

Pro styl řízení budoucnosti je klíčová týmová práce, udržování sítě vztahů uvnitř i vně organizace, kooperace, pocit přináležitosti, intuice, komunikativnost i soutěživost a rozhodnost – tedy vlastnosti, ve kterých jsou ženy stejně dobré ne-li lepší než muži. Přesto se ženám nedaří prorazit "skleněný strop" omezující jejich vstup na vedoucí posty. Úspěch při získání řídicí funkce ale často bývá pouze Pyrrhovým vítězstvím – aby ženy byly vnímány jako kompetentní, musí často stále projevit jisté mužné rysy, což následně vede k tomu, že jsou vnímány jako nekonformní a tudíž pro další povýšení nevhodné. Navíc jsou vystaveny větší míře stresu jak v domácím tak pracovním prostředí – a to vše i přes výše naznačený trend k genderově "smíšeným" a mnohem více "ženským" stylům řízení.

Domníváme se, že tento určitý paradox dobře ilustruje i situaci českých žen na trhu práce. K dosažení lepšího postavení jsou jim doporučovány více "mužské" styly chování a to v situaci, kdy jsou "ženské" kvality znovu objevovány jako přínosné pro charakter práce v postindustriální společnosti.

4.1.7. Shrnutí

České ženy rozhodně nejsou novými účastníky trhu práce, nedá se však říci, že by jejich pozice byla silná. Naopak, patří stále mezi obtížně umístitelné skupiny (zvláště určité kategorie žen) a mezi osoby více ohrožené nezaměstnaností.¹ Problém nezaměstnanosti žen navíc nelze jednoduše redukovat na otázku genderu - svou roli také sehrává věk či vzdělání. Nicméně např. segregaci trhu práce dle pohlaví předchází (a ji determinuje) analogická segregace vzdělávacích drah dívek a chlapců. Podobně očekávání spojená se staršími ženami - neboť ty mívají díky svým rodinným povinnostem přerušovanou profesní dráhu - jsou odlišná od očekávání o starších mužích.

Nástroje užívané u nás zdaleka nedosahují, z důvodu mezer v legislativě i nepřipravenosti občanů, šíře nástrojů užívaných v členských státech Evropské unie (viz kapitola 1) :

- flexibilita pracovní doby je u nás velmi málo využívána (především kvůli velmi nízkým mzdám a následně nízkým důchodům, kvůli nízké produktivitě práce a díky velmi omezené nabídce jak forem flexibilní práce, tak jejího obsahu - často je nabízena pouze pro méně kvalifikované práce a pracovníky na nižších postech)²
- ženy na MD (a ostatní neevidovaní uchazeči o práci) se stále nemohou účastnit státem podporovaných rekvalifikací³
- nabídka služeb péče o dítě začíná být - zvláště na lokální úrovni - nedostatečná
- pojem "family-friendly working environment" znají většinou pouze podniky se zahraniční účastí

¹ Nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů, nicméně podíl žen na evidovaných uchazečích se postupně snižuje (většinu však ženy stále tvoří ve věkových kategoriích 30-39 a 40-49 let), Srv. Příbyl J., Smolka V.: *Rovné příležitosti a trh práce*. Hospodářství, 11-12/1999, s. 42-45. Celkový pokles lze vysvětlit větším vlivem strukturálních vlivů - zanikají často podniky, které díky svému odvětvovému zaměření zaměstnávaly především muže. Ohroženost mužů je dána poměrně jasně identifikovatelnými, objektivními příčinami krize některých odvětví průmyslu. U žen je situace horší v tom smyslu, že jejich ohroženost mnohem více implikuje méně jasné, na stereotypch založené obavy zaměstnavatelů z horší kvality ženské pracovní síly.

² Zde je proto zároveň prostor poučit se z evropských zkušeností a pokusit se zamezit negativním dopadů flexibility pracovní doby (která může vést k dalšímu zhoršování pozice žen a jejich "uvěznění" v sekundárním trhu práce).

³ Mnoho úřadů práce by tuto možnost uvítalo a uvažuje se o ní v novele zákona o zaměstnanosti. V současné době se neevidovaní uchazeči mohou rekvalifikací účastnit pouze pokud si svou účast sami uhradí.

- neexistují programy na podporu vstupu žen do z hlediska genderu netradičních studijních oborů a odvětví či programy na podporu vstupu žen do vedoucích pozic
- ani "gender mainstreaming" ani pozitivní akce nejsou v ČR více uplatňovány, nejde tedy o volbu jednoho z doplňujících se přístupů, ale o absenci koncepce obou
- téměř neexistuje specifická podpora podnikání žen, speciálního poradenství, finančních dotací apod.

Vágnost a malá šíře projektů¹ a nástrojů zaměřených na podporu zaměstnanosti žen a jejich rovného postavení na trhu práce bývá často zdůvodňována důležitějšími problémy, relativní spokojeností (či spíše smířeností) žen se stávající situací nebo dostatečnou legislativou. Problém postavení žen a rovných příležitostí se však nedotýká jen samotných žen, ale ve svých důsledcích dopadá na celé rodiny i na společnost. Kromě nedostatečné reflexe tohoto problému ve společnosti a absence systematických koncepcí se jeho řešení příliš nedostává ani do dílčích, lokálních projektů.

Situace žen (a mužů) na trhu práce jistě nestojí sama o sobě, ale nachází se v celé síti dalších problémů a kontextů. Konkrétně lze ale navrhnout např. regionalizaci politik zaměstnanosti zaměřených na ženy, rozšíření specifického poradenství a podpory podnikání žen, podporu netradičního zaměstnávání a studia žen či vytváření nových pracovních míst v nových pečovatelských službách, které nejen pomohou ženám kombinovat práci a rodinu, ale zároveň se stanou pro jiné ženy (či muže) novým zaměstnáním.²

4.2. Ženy na pracovišti: podmínky zaměstnávání žen z pohledu zaměstnavatelů a odborů

Názory zaměstnavatelů na danou problematiku byly zjišťovány jednak na reprezentativním souboru 1659 organizací v resortu průmyslu, obchodu a

¹ 2/3 úřadů práce vytváří programy zaměřené na ženy, na druhou stranu většina rekvalifikací nabízí ženám opět "typicky ženská povolání". Žádný z úřadů práce neuvedl, že by např. pořádal kurzy pro přípravu žen na netradiční profese či vedoucí místa.

² Blíže viz kapitola 1.

stavebnictví¹ a jednak sondou ve 25 náhodně (nikoliv ve statistickém smyslu) vybraných podnicích, pro niž byl počet a okruh otázek rozšířen.

Názory zástupců odborových svazů byly zjišťovány jednak paralelně v sondě na podnicích (z různých důvodů získáno jen 5 vyplněných dotazníků) a dále byl proveden rozhovor s představitelkou ČMKOS a sonda na 13 vybraných odborových svazech - dotazník předán osobně zástupcům (většinou zástupkyním) jejich vedení. Někteří z nich zprostředkovali distribuci dotazníků na podnikové organizace (vráceno 43 vyplněných dotazníků) a na oblastní sdružení (19 dotazníků). Protože výběr tímto způsobem nebyl systematicky řízen, nejsou splněny požadavky reprezentativity, a tak validitu odpovědí lze hodnotit jen podle jejich korespondence se zkušenostmi dalších sledovaných aktérů. Ta je poměrně vysoká (s nutnou odlišností danou implicitními zájmy různých aktérů).

V uvedených šetřeních jsme stejně jako u pracovníků úřadů práce ověřovali podmínky zaměstnávání žen a míru uplatňování nástrojů jeho zajištění podle relevantních okruhů z přehledu uvedeného v úvodu.

4.2.1. Pracovní flexibilita

A. Zkrácený pracovní úvazek

Zkrácený pracovní úvazek je v dokumentech a publikacích EU diskutován jako nejběžnější forma vyrovnávání šancí mužů a žen na pracovním trhu, zejména ze dvou důvodů:

- zvyšuje šanci na získání zaměstnání
- umožňuje skloubení zaměstnání a péče o rodinu.

Právě z hlediska rovných příležitostí je však současně kritizován, i jako možný prostředek prohlubování genderové segregace, protože:

- je častější u žen, zejména starších 50 let
- provází jej častější propouštění
- koncentruje se do méně kvalifikovaných zaměstnání
- koncentruje se v určitých odvětvích -souvislost se segregací pracovního trhu

¹ 897 průmyslových podniků, 381 organizací v odvětví obchodu a 389 stavebních organizací, některé organizace však nevedly úplné údaje, takže pro větší část analýzy bylo možno využít pouze dat z přibližně 1100 podniků průmyslu a obchodu (podle toho, kolik jich odpovědělo na konkrétní otázku). Výzkum byl realizován ve spolupráci s Českým statistickým úřadem, což diktovalo některé podmínky jeho provádění: bylo možno klást jen omezený počet otázek (což se odrazilo i v možnostech hledání příčin a souvislostí získaných poznatků) a pro organizace v odvětví stavebnictví byly otázky statistickým úřadem částečně redukovány.

- může mít dopad na sociální zabezpečení - nároky na sociální dávky a zaměstnanecké výhody
- má dopad na výši důchodů
- zvyšuje nejistotu zaměstnání.

Pokusíme se zde ověřit platnost těchto výhrad v našich podmínkách. Ty jsou poněkud odlišné, a tak uvedené důvody pro a proti platí v jiné míře a souvislostech. Je však třeba připustit, že pro důsledné posouzení platnosti uvedených tezí nemáme v současnosti dostatečné podklady¹. Nicméně zjištěné skutečnosti lze chápat tak, že u nás stejně jako jinde zkrácené úvazky představují jak významný a nezastupitelný způsob pomoci ženám-matkám, tak formu ženám méně příznivé genderové segregace pracovního trhu.

V ČR 77 % zaměstnanců na zkrácenou pracovní dobu (dále ZPD) jsou ženy (podle VŠPS v 3. čtvrtletí 1999), v EU je jich 80 %. Celkově tak u nás pracuje 5,5 % zaměstnaných, přitom 2,3 % mužů oproti 9,7 % žen. Českou republiku zde odlišuje od vyspělých zemí celkový podíl zkrácených úvazků, ne však podíl žen mezi nimi. Tyto úvazky jsou i u nás soustředěny v určitých oborech a odvětvích - v datech ZZ99 to ilustruje zjištění o 19 % zkrácených úvazků v resortu obchodu, oproti shodným dvěma procentům v průmyslu a stavebnictví². 31 % organizací resortu obchodu zaměstnává na ZPD pouze ženy oproti 15 % průmyslových podniků (tabulka 4.3.). Potvrzují se i odlišnosti podle odvětví (ZZ99), přičemž je zde zřetelná souvislost s mírou jejich feminizace.

T a b u l k a 4. 3. Zaměstnávání mužů a žen na zkrácenou pracovní dobu (v %)

sektor	podnik takto zaměstnává				
	muže i ženy	jen muži	jen ženy	nemá pracovníky na ZPD	počet podniků
průmysl*	66	3	15	16	864
obchod a služby**	44	3	31	21	61

Pozn.: vzhledem k počtu zkoumaných jednotek bylo nutno odvětví sloučit do heterogenních kategorií

** včetně dobývání nerostných surovin a rozvodu elektřiny, plynu a vody*

*** zahrnuje velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel i ostatní, pohostinství a ubytování, služby v oblasti nemovitostí a dopravu*

¹ Vzhledem k omezenému rozpočtu pro řešení naší výzkumné úlohy jsme je nemohly při nejlepší vůli v našich šetřeních a sondách všechny ověřit ani tentokrát.

² V odvětví průmyslu jsou rozdíly mezi podíly žen a mužů pracujících na zkrácený úvazek zjištěné v ZZ99 dokonce větší než v průměru za všechny zaměstnané v civilním sektoru podle VŠPS. Je to 1% mužů a 3,9 % žen.

Zda lze hovořit o diskriminaci, pomohou rozhodnout rozdíly mezi muži a ženami ohledně důvodů práce na zkrácenou pracovní dobu. O odlišných podmínkách vypovídá to, že 21 % žen oproti 7 % mužů tak pracuje z iniciativy zaměstnavatele, zatímco 24 procentům mužů a jen 19 procentům žen to tak vyhovuje, dále 25 % žen oproti 0,3 % mužů uvádí jako důvod péči o děti, 10 % žen a 32 % mužů uvádí zdravotní důvody (data z roku 1999, VŠPS). Z pohledu pracovníků nejsou vždy vytvářeny pro tuto formu zaměstnání vhodné podmínky (nejčastější stížností je, že pracovník musí vykonat za kratší dobu a menší mzdu téměř stejný rozsah práce).

A jaká je situace z pohledu zaměstnavatelů? Zaměstnavatelé v dotazníkovém šetření uvádějí poměrně vysokou ochotu zaměstnávat pracovníky na zkrácenou dobu. Z mnoha stran je však slyšet, že to přináší obtíže, jež zaměstnavatelé v současné hospodářské situaci nejsou vždy ochotni podstupovat. Podle výzkumu ZZ99 přináší zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu organizační potíže zhruba čtvrtině zaměstnavatelů, tj. méně, než jsme čekali podle předběžných rozhovorů. Ještě příznivější je zjištění, že většina organizací tuto úpravu pracovní doby údajně umožňuje. 68 % zaměstnavatelů v průmyslu a obchodě zaměstnává na zkrácený úvazek muže a 81 % takto zaměstnává ženy (v šetření G6 je to 54 % podniků).

Data SP ukazují, že častější zaměstnávání žen na ZPD je ovlivněno i tím, že jim podniky vyhoví na rozdíl od mužů častěji i v případě, kdy to pro podnik znamená organizační obtíže. Jsou k tomu u právně vymezených skupin žen (výjimečně mužů) vedeny svojí zákonnou povinností. Podíl mužů pracujících na ZPD souvisí s možnostmi podniku těsněji. Také podle vyjádření odborů jsou zákonné nároky zaměstnanců v tomto smyslu dodržovány a nezáměr je častý na straně žen. To koresponduje se zjištěními VŠPS.

T a b u l k a 4. 4. Nakolik zaměstnavatelé vycházejí vstříc žádostem žen o zkrácení (či o jinou úpravu) pracovní doby z rodinných důvodů? (podíl odpovědí v %)

jak často je jim vyhověno?	všem či většině žádajících	jen některým žádajícím	jen výjimečně je vyhověno
matky malých dětí (do 6 let) a těhotné ženy	54	26	20
matky dětí ve věku 6-15 let	42	35	23
ženy bezdětné nebo s většími dětmi	12	21	67

Pramen: šetření SO

Odbory byly též tázány na dopad zkrácení úvazku na spravedlivé odměňování a na sociální zabezpečení. Odborové organizace v podnicích zde nevidí velké problémy (výběr není reprezentativní). Dotázané odborové svazy byly kritičtější, i mezi nimi však některé takové dopady neuváděly. Problémy s odměňováním při ZPD vidí následovně:

- objem požadované práce se nezmenšuje adekvátně snížením mzdy oproti celému úvazku
- snižují se tarify, plat obsahuje méně nebo žádné motivační složky
- zaměstnanec ztrácí nárok na dodatkové (zaměstnanecké) výhody
- i pracovníci na ZPD pracují přesčas
- v menších obcích mohou vzniknout potíže s dopravou do zaměstnání (časována na plné úvazky)
- výše mzdy nemusí dostatečně kompenzovat zvýšené náklady na dopravu, péči o děti apod.

Pokud jde o dodatkové sociální výhody poskytované podnikem "přímo" nebo na základě kolektivních smluv, ty nejsou (podle ZZ99) v 75 % podniků omezovány délkou úvazku, v 18 % podniků jsou vázány buď na minimální velikost úvazku (14 %) nebo je při jeho kratší délce omezen nárok jen na některé výhody (4 %). Jen ve zbylých 7 % organizací jsou nároky pro zaměstnané na zkrácený úvazek omezeny v obojím smyslu. Ze souvislostí, které bylo možno ověřit, nebylo zjištěno, že by tyto skutečnosti závisely na velikosti organizace nebo na odvětví (což není překvapivé).

Dopady ZPD na sociální zabezpečení (na nároky a výši dávek nemocenského pojištění, nároky na důchodové zabezpečení, výši důchodů, nároky na dodatkové výhody poskytované zaměstnavatelem) funkcionáři odborů zhruba z poloviny neuvádějí, jinak připomínají známé efekty snížení důchodů a dávek nemocenského pojištění.

Práci na zkrácený úvazek nelze v ČR vnímat jako oblast diskriminace žen, ačkoliv zde rozdíly podle pohlaví zřejmě existují. Nelze ji za stávajících podmínek považovat ani za efektivní nástroj zvyšování zaměstnanosti žen. Jen nevelká část tak pracuje na základě požadavků zaměstnavatelů, naopak požadavek uchazečky o zaměstnání pracovat na ZPD bývá důvodem jejího nepřijetí. Na druhé straně jen málo žen vyhledává práci na zkrácený úvazek jako kompromis mezi potřebou ekonomické aktivity a potřebou zajistit rodinu svou péčí. Převažují mezi nimi matky malých dětí. Zaměstnavatelé většinou nepřipouštějí, že by nevyhověli žádostem žen

pracovat na kratší úvazek¹, i odbory potvrzují dodržování zákonných nároků žen v této oblasti. Ženy, jež zákonný nárok nemají, své požadavky prosazují obtížněji (tabulka 4.4.). Pokud však ženy teprve hledají zaměstnání, může jim nevelká nabídka takových míst bránit přijmout nabízené zaměstnání, je-li podmínkou plná pracovní doba. Další bariérou většího využití tohoto řešení zaměstnanosti je, že místa na zkrácený úvazek jsou nabízena v určitých odvětvích a zaměstnáních, často se vyznačujících nižšími kvalifikačními nároky a mzdovým ohodnocením.

Promítnutí zaměstnání na kratší dobu do důchodů reálně existuje, v praxi však není tento problém veliký vzhledem k tomu, že takové řešení zaměstnanosti bývá pouze dočasným. Dalším důsledkem jsou nižší nemocenské dávky, což nevyvolává kritiku ani z hlediska rovných příležitostí pro muže a ženy, ani v jiném kontextu. Jiné dopady na sociální zabezpečení mohou jen těžko vzniknout, protože podmínky nároku na sociální dávky s délkou úvazku nesouvisejí, výhody poskytované zaměstnavateli se na ni také v naprosté většině nevážou.

B. Práce na dobu určitou

Počty a podíly pracovníků na dobu určitou vzrůstají. Důvody jsou sice často hodné kritiky², mj. z hlediska diskriminace zaměstnanců, ale genderové rozdíly zde v tomto smyslu nejsou. Důvody práce na smlouvu na dobu určitou (sledované ve VŠPS) se u mužů a žen v podstatě neliší - minimálně třetina obou ji volí nedobrovolně (nemohli najít stálou práci), ženy ji o málo častěji volí záměrně (nejspíš s ohledem na rodinu). Ani délka trvání termínovaných smluv se mezi muži a ženami významně neliší (tabulka 4.5.).

T a b u l k a 4. 5. Délka období, na které je uzavřena smlouva na dobu určitou

délka v měsících	do 1	1-3	3-6	6-12	víc než 12
muži	1,7	10,4	12,0	55,0	20,8
ženy	1,3	10,4	12,1	59,1	17,0

Pramen: VŠPS, ČSÚ, 1999, 3. Q

Podle vyjádření zaměstnavatelů (ZZ99) uzavírá termínované smlouvy se zaměstnanci 78 % podniků shodně se ženami i muži. U žen jsou oproti mužům určité rozdíly v tomto podílu podniků podle odvětví, opět v souvislosti s mírou jejich

¹ Pokud odmítnutí nezdůvodňují provozními potřebami, což nebývá vždy skutečný důvod

² A někde nejspíš hodné i prověření legálnosti praktik zaměstnavatelů

feminizace. Podíl podniků zaměstnávajících na dobu určitou statisticky významněji (a celkem logicky, bez potřeby hledat hlubší souvislosti) souvisí s jejich velikostí - jejich podíl lineárně vzrůstá s velikostí organizace. U mužů se pohybuje v rozmezí od 38 % (organizace s 1-25 zaměstnanci) do 95 % (1000 a více zaměstnanců), u žen od 47 % do 94 %. Naopak s velikostí organizace klesá podíl zaměstnanců s termínovanou smlouvou v jednotlivých organizacích.

T a b u l k a 4. 6. Podíl zaměstnanců s termínovanou smlouvou v sektoru průmyslu podle pohlaví, velikosti organizace a odvětví (v %)

	muži	ženy
celkem	8,2	7,9
odvětví průmyslu:		
dobývání surovin	10,2	10,4
potravinářství a tabáková výroba	12,3	13,3
textilní a oděvní průmysl, zpracování kůží	9,5	5,9
dřevařský a chemický průmysl	9,3	7,8
výroba kovů a hutnictví	5,7	5,8
výroba strojů a zařízení	5,0	6,0
výroba přístrojů, motorových vozidel apod.	8,7	9,4
ostatní	7,3	7,5
velikost podniku – počet zaměstnanců:		
1-25	6,5	10,8
26-100	12,9	11,2
101-200	10,3	7,3
201-400	9,0	9,1
401-1000	5,2	5,6
1001 +	4,3	5,5

Pramen: šetření ZZ99

Tyto údaje nepotvrzují, že by uzavírání termínovaných smluv bylo motivováno obavami z rozdílných předpokladů mužů a žen pro výkon profese. Snahu zaměstnavatelů vyloučit takto předem "břemeno" případných závazků podniků vůči těhotným ženám či matkám malých dětí nelze dotazováním zjistit (v jednom případě to bylo uvedeno v sondě SO).

C. Práce doma (homeworking)

V EU v současnosti pracuje 4,9 % zaměstnané populace doma (asi 7 milionů lidí), proto Evropská komise vydala v roce 1998 doporučení členským státům ratifikovat konvenci č. 177 MOP o práci doma z roku 1996 (Annual 1999, s. 26). Týká se takových podmínek tohoto typu zaměstnání, jež mají být projednány na úrovni sociálních partnerů. V souvislosti se zaměstnaností žen bývá práce doma

diskutována jako možnost řešení napětí mezi rodinnými a pracovními povinnostmi. Kromě svých zřejmých výhod však má mnohé problémové aspekty.

V ČR jde v současnosti o výjimečné, statisticky nepodchycené případy. Podle průzkumu G6 pracovali někteří zaměstnanci doma ve 14 z 270 podniků, tj. v 5 % z nich. Nebyl však zjišťován jejich počet nebo podíl z počtu pracovníků podniku. Ani odbory nepotvrzují, že by se tato forma prosazovala (SO) -zmínilo ji 18 z 69 dotázaných, většinou jako výjimečnou formu.

Právě mnohá feminizovaná zaměstnání a ta, která jsou založena na počítačové technice apod., by mohla být vykonávána formou "homeworking" a "teleworking". Že se tyto formy příliš neprosazují je dáno tím, že znamenají opuštění stereotypů ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců¹. Vzhledem k tomu, že pro ženy jsou sociální kontakty jedním z nejvýše hodnocených aspektů zaměstnání, nejví se práce doma aktuálně jako jednoznačně žádaný a efektivní způsob řešení zaměstnanosti žen a skloubení jejich dvojí role. Může se stát novým nástrojem jejich diskriminace. Perspektivně však lze očekávat tlak na její rozšíření, proto je žádoucí se předem zaměřit na to, aby nepřispívala uchovávání nerovných podmínek zaměstnávání podle pohlaví či jiných demograficko-sociálních určení. Pak má naději být alespoň krátkodobým řešením pro zaměstnání těch, pro něž dojíždění do zaměstnání přináší problémy - např. matky malých dětí, lidé v malých obcích pečující o blízkou osobu, zdravotně postižení.

C. Jiné formy

Další v praxi využívanou formou jak vyhovět individuálním potřebám zaměstnanců je pružná pracovní doba. Podle G6 ji umožňovalo 148 z 270 podniků, tj. 55 %. Také představitelé odborů z větší části deklarují, že podniky ji umožňují, pokud to lze vzhledem k organizaci práce (v SO tuto podmínku zmiňuje přes 1/2 dotázaných). Spolu se zaměstnáním na zkrácenou pracovní dobu jsou to prakticky dvě dnes existující formy přizpůsobení organizace práce potřebám žen či mužů.

Méně se vyskytující formou je sdílení pracovního místa - v G6 bylo zjištěno ve 28 podnicích, tj. v 10 %. Zástupci odborů (celkem 58) ji uvedli 2krát jako častou, 5krát jako prosazující se, kde je to možné, a 6krát jako výjimečnou. Jedno z vysvětlení je,

¹ V minulosti byla tato forma využívána v zaměstnávání postižených, zejména z důvodů omezené mobility. Dnes práci doma podporují zejména technologické změny, rozšíření práce s počítači a komunikační techniky.

že pro zaměstnavatele i zaměstnance to není výhodné řešení, protože práce na méně než 6 hodin z hlediska zaměstnavatelů snižuje pracovní výkon a komplikuje organizaci práce, přitom však nepřináší dostatečný finanční efekt ani zaměstnancům¹.

Specifickým případem diversifikace forem pracovních příležitostí jsou spolupracující rodinní příslušníci. Jejich počty jsou zanedbatelné - podle VŠPS činily v roce 1999 (3. čtvrtletí) 0,9 % žen (19 200) a 0,2 % mužů (5 400) v hlavním (jediném) zaměstnání. V makrospolečenském pohledu tedy nejde o významnou možnost řešení jak problémů zaměstnanosti žen, tak skloubení jejich pracovních a rodinných rolí.

Právně je rovnoprávnost žen v této oblasti ošetřena pokud jde o povinnosti vůči státu (daně, povinné pojištění). Protože jde nejen o nepočtenou, ale také o novou (v dnešní podobě) formu zaměstnání, máme málo informací o tom, jak zde fungují "vnitroorganizační" vazby z hlediska genderových vztahů.

4.2.2. Návrat do zaměstnání, na trh práce po přerušení zaměstnání

Ve všech zemích patří mezi "ohrožené" skupiny na trhu práce osoby hledající zaměstnání nebo nastupující do zaměstnání po jeho přerušení. Mezi nimi jde především o ženy po (další) mateřské dovolené. Proto se hledají cesty spolupráce se ženami v této době a pomoci při jejich opětovém nástupu zaměstnání.

Základním požadavkem je snížit ohrožení žen (a mužů) ztrátou již vybudovaného postavení přerušením kariéry z důvodů mateřství a péče o děti. Směrnice EU č. 96/34/EC z roku 1996 uvádí mj. v bodu 5 článku 2, že "po skončení rodičovského volna budou mít pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo, není-li to možné, zastávat rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru". V bodu 6 žádá, aby "práva nabytá nebo nabývaná pracovníkem v den, kdy mu začíná rodičovské volno, zůstávala zachována až do doby skončení tohoto rodičovského volna ..." (Princip 1998, s. 66). Délku volna si stanovují jednotlivé země, směrnice požaduje pouze minimální tříměsíční délku a uplatnění nároku do 8 let věku dítěte.

Současné české právo je tedy "velkorysejší", pokud jde o mateřskou dovolenou. Přetrvává však rozpor mezi 4letým nárokem na rodičovský příspěvek a

¹ To znamená, že ani forma "4+4" hodiny práce denně, ani forma "6+2" hodiny není až na výjimky žádoucí, v druhém případě je výhodná jen pro jednoho spolupracovníka.

nárokem na návrat na stejné nebo podobné pracovní místo, který platí jen při návratu po 3 letech řádné a další mateřské dovolené. Praktické uplatnění tohoto nároku je komplikováno také skutečnými (objektivně nevyhnutelnými) nebo i jen uměle realizovanými restrukturalizačními změnami v organizacích, při kterých dojde za dobu nepřítomnosti zaměstnankyně-matky ke zrušení její pracovní funkce (příp. i zániku zaměstnavatelské organizace).

Obecným problémem je v praxi zaměstnavatelů častý nezájem o přijetí matky malých dětí z obavy častých absencí a sníženého výkonu. Zastarání kvalifikace ženy nebo "zmrazení" (odumření) praktických dovedností výkonu povolání zřejmě nejsou hlavní překážkou, nebo ji lze snáze odstranit, mj. za pomoci úřadů práce¹. V zemích EU však existují snahy samotných zaměstnavatelů pomoci ženám pečujícím o malé děti právě v odstranění těchto překážek návratu do zaměstnání. Podle našich zjištění (ZZ99) si čeští zaměstnavatelé příliš nepřipouštějí spoluodpovědnost či možný zisk pro podnik, vynaloží-li tímto směrem jisté úsilí. Jen 5 % nabízí ženám na mateřské dovolené doškolovací nebo rekvalifikační programy, necelá 3 % umožňují v této době práci doma (v šetření G6 8 %) a 15 % spolupracuje s těmito ženami jinak (což může znamenat i pouhý kontakt).

K důvodům nezájmu o ženy před ukončením mateřské dovolené se vyjádřila jen polovina zaměstnavatelů v sondě SP a ti většinou zamítli předložené varianty², takže jejich nezájem nemá objektivní zdůvodnění, což podtrhuje fakt, že nejvíce souhlasili s variantou "to je záležitostí žen". V některých podnicích, zejména s převažujícím směnným provozem, se ženy po mateřské většinou nevracejí (podle SO), což může být jedním z důvodů nezájmu o ně (a naopak).

Pokud se však ženy po mateřské dovolené do podniku vrátí, ten jim umožňuje doplnit si kvalifikaci - podle G6 27 % podniků organizuje jejich doškolování a 5 % rekvalifikaci. Bez znalosti dalších okolností lze tyto údaje těžko hodnotit.

Odbory se v této oblasti samy neangažují, když tak poskytují členkám na mateřské dovolené platícím příspěvky obvyklé odborové "výpomoci" (např. dárky k vánocům, prázdninové pobyty dětí). V ojedinělých případech poskytují informace o uvolněných místech v podniku, kde působí, pomáhají při účasti v rekvalifikačních kurzech či při zprostředkování péče o děti po nástupu zaměstnání. Nemáme však

¹ Problém zařazování žen na mateřské dovolené do rekvalifikačních kurzů úřadů práce je zmíněn v kapitole 4.1.5.1.

² Předložené varianty zněly: "považujeme to za málo nápomocné pro ženy", "považujeme to za nadbytečnou zátěž pro podnik", "podnik na to nemá prostředky nebo vybavení" a "jiné".

možnost ověřit, zda je vůbec po takovéto případné činnosti odborů poptávka, někteří funkcionáři odborových svazů se zmínili, že nikoliv.

4.2.3. Přístup k zaměstnání, pracovní podmínky

A. Přístup k zaměstnání

Základním předpokladem rovných příležitostí v oblasti práce jsou rovnocenné šance na trhu práce, tj. v přístupu k zaměstnání. Přes mnohé, i zde již výše uvedené, genderové rozdíly není jednoduché z tohoto pohledu situaci na trhu práce zhodnotit a tak posoudit míru případné diskriminace podle pohlaví. Je to otázka společensky uznané míry nutně existujících nerovností, tj. zejména odlišení těch nerovností, které jsou důsledkem přirozených rozdílů mezi muži a ženami, od neopodstatněných nerovností majících převážně socio-kulturní základ. Přitom dosažení konsensu zainteresovaných subjektů naráží na nesoulad jejich zájmů. Z pohledu zaměstnavatelů, zjednodušeně řečeno, není genderová příslušnost významným faktorem hodnocení pracovníka z hlediska potřeb firmy. Nicméně to zdaleka není obecný přístup (viz část 4.1.4.), ale především jiné významnější a zohledňované charakteristiky zájemců o zaměstnání často s rozdíly mezi muži a ženami souvisejí, může tedy jít o skrytou diskriminaci. Pracovníci úřadů práce a v odborech také nevnímají rozdíly v postavení žen a mužů jako obecně či primárně genderovou záležitost. Ani sami zaměstnanci běžně nepřipisují rozdílnou úspěšnost v přístupu k zaměstnání primárně rozdílům dle pohlaví (citlivější jsou k rozdílům v odměňování).

Jak ale vidí skutečnost příslušné subjekty, ptáme-li se jich přímo na konkrétní aspekty práce mužů a žen? Je jejich jistá "blahovůle" opodstatněná? Pro odpověď jsme shromáždili alespoň dílčí informace.

Protože nelze očekávat objektivní odpověď na přímou otázku zaměstnavatelům, zda upřednostňují muže či ženy (byť třeba pro zcela konkrétní pracovní funkce)¹, zkusili jsme zjistit jejich názor na rozdíly mezi muži a ženami v předpokladech a přístupu k práci². Tabulka 4. 7., kterou zde uvádíme spíše jako zpeřstřující doplněk, zobrazuje základní orientaci - převahu názorů o rovnocenných

¹ V době konání výzkumu nebylo možné zjišťovat reakce zaměstnavatelů na zavedení zákazu diskriminačních inzerátů v příliš "čerstvé" novele zákona o zaměstnanosti.

² Takovou otázku bylo možno položit pouze v sondě SP na 25 podnicích, nejde tedy o reprezentativní, ale jen ilustrativní obraz. Jsme si současně vědomi toho, že takovéto hodnocení v obecné rovině je dost obtížné - zjednodušuje rozdíly mezi jednotlivci, mezi různými druhy práce atd.

předpokladech mužů a žen, jednostranné "vychýlení" četností spíše ve prospěch mužů, "vychýlení" ve prospěch žen v položkách bezprostředně důležitých pro podnik, "vychýlení" ve prospěch mužů v položkách individuálních aspirací (v důsledku též důležitých pro podnik). Lze z toho dedukovat, že zaměstnavatelé většinou nezohledňují při výběru uchazečů o zaměstnání pohlaví pro odlišné biologicko-psychologické dispozice, ale spíše pro (profesně)sociální dovednosti. Skryt je tu známý "respekt" k sociálnímu zázemí (rodinným povinnostem). Pro některá povolání a pracovní funkce jsou však odlišnosti individuálních dispozic významné (alespoň jsou tak vnímány), což se promítá do genderové segregace povolání a pracovních postů, aplikované v rozhodování zaměstnavatelů. (Tato zjištění jsou srovnatelná s názory pracovníků úřadů práce – viz kapitola 4.1.6.)

T a b u l k a 4. 7. Odpovědi na otázku: "Můžete říci, jak se většinou liší, podle Vašich zkušeností, přístup k práci u mužů a žen v těchto oblastech?"

jsou na tom lépe nebo je to více typické pro:	muže		není mezi nimi rozdíl	ženy	
	určitě	spíše		spíše	určitě
a. využívání schopností		2	20		1
b. samostatnost v rozhodování	2	8	13	1	
c. soutěživost, touha vyniknout	2	8	11	1	
d. uplatnění vzdělání, kvalifikace		3	16	3	
e. spolupráce v pracovní skupině		3	18	3	
f. odpovědnost za práci			20	3	1
g. překonávání obtíží	2	3	14	3	1
h. přiměřený respekt k nadřízeným		1	15	7	1
i. autorita u podřízených	2	6	13		1
j. úsilí o funkční vzestup	2	5	14	2	
k. schopnost prosadit se	1	5	17	1	
l. otevřenost k změnám	2	4	13	4	
m. práce "navíc", iniciativnost	2	1	14	6	1
n. loajalita s podnikem			22	2	
o. obhajoba (prosazení) vlastních práv zaměstnance	1		16	1	

Pozn.: absolutní počty, dotázáno 25 zaměstnavatelů

Pro porovnání šancí žen a mužů na získání zaměstnání a naopak porovnání jejich ohrožení ztrátou vykonávaného zaměstnání jsme zjišťovali na odborech tyto skutečnosti u vybraných obecně více ohrožených skupin. První otázka zněla: "Mají podle Vašich zkušeností horší šanci na přijetí do zaměstnání tyto skupiny uchazečů o zaměstnání v případě, že sice splňují kvalifikační požadavky, ale o místo se hlásí více zájemců se stejnými kvalifikačními předpoklady?" Podle nabídnuté škály

odpovědí¹ se potvrzují (tabulka 4. 8.) horší šance žen pokud pečují o malé děti a starších žen. Vyšší věk však bývá handicapem (někdy i výhodou) pro obě pohlaví.

T a b u l k a 4. 8. Hodnocení šancí na přijetí do zaměstnání u vybraných skupin (podíly souhlasných odpovědí v %)

	obecně nižší šance	vliv mají další okolnosti	charakteristika dané skupiny ne příliš důležitá
matky malých dětí celkem	67	28	5
matky po mateřské dovolené	48	44	8
ženy v předdůchodovém věku	68	27	5
muži v předdůchodovém věku	58	37	5
absolventi škol - muži	8	79	13
absolventky škol - ženy	21	66	13
ženy v důchodovém věku	63	8	29
muži v důchodovém věku	61	10	29

Druhá otázka zněla: "Nakolik jsou uvedené kategorie zaměstnanců ve "Vašem" odvětví ohroženy ztrátou zaměstnání?" Podle průměrných skóre (tabulka 4. 9.) získaných na nabídnuté škále² není pravděpodobnost ztráty zaměstnání vázána na pohlaví zaměstnance. V doplňkové otázce, zda lze ženy jako celek označit za skupinu ohroženou na trhu práce, s tím souhlasilo 17 % dotázaných, zatímco 52 % se kloní k názoru, že ohrožené jsou jen některé skupiny žen, které jsou charakterizované podobně jako ohrožené skupiny mezi muži. Podle zbylých 31 % jsou ženy v horší pozici na trhu práce, ale nikoliv všechny, týká se to některých z nich – jmenovány jsou (podle předpokladů) nekvalifikované, starší ženy, svobodné matky, matky malých dětí, absolventky škol, zdravotně postižené.

T a b u l k a 4. 9. Hodnocení vybraných skupin podle míry ohrožení ztrátou zaměstnání*

nekvalifikované dělnice	2,8
nekvalifikovaní dělníci	2,9
ženy v předdůchodovém věku	2,7
muži v předdůchodovém věku	3,0
ženy v důchodovém věku	3,3
muži v důchodovém věku	3,4
matky malých dětí	2,8

* skóre na 5ti stupňové škále, 1=nejvyšší ohrožení

¹ Varianty odpovědí zněly: 1. Jejich šance je obecně nižší; 2. Záleží hlavně na dalších okolnostech a charakteristikách uchazečů; 3. Jsou zde především rozdíly mezi podniky, profesemi aj.; 4. K takové "charakteristice" se v podstatě nepřihlíží

² Varianty odpovědí na škále: 1. Patří obecně k nejvíce ohroženým; 2. Patří obecně k silně ohroženým; 3. Patří k "nadprůměrně" ohroženým; 4. Pouze v některých regionech či podnicích je jejich zaměstnání hodně nejisté; 5. Uvedená charakteristika nepatří k těm, které zde hrají větší roli

Z vyjádření odborů se ukazuje, že tvrzení zaměstnavatelů (i některých úřadů práce) o nijak dramaticky odlišných podmínkách mužů a žen na pracovním trhu není vždy podceňováním jeho genderového rozdělení - v odpovědi o ohrožených skupinách mají sice ženy se shodnými dalšími charakteristikami s muži (nízká kvalifikace, věk) o něco vyšší ohrožení než oni, ne však výrazně - tyto další charakteristiky jsou pro ohrožení významnější.

B. Funkční postup

Důležitým ukazatelem postavení jedince v zaměstnání a současně další oblastí nerovností mezi muži a ženami jsou šance na funkční postup. Závažnost těchto rozdílů potvrzuje četnost souhlasu představitelů odborů s tím, že ženy někdy musí vykázat vyšší kvalifikační či jiné předpoklady pro dosažení určité funkce. Rozložení názorů na tuto záležitost ukazuje tabulka:

T a b u l k a 4. 10. Musí ženy pro dosažení určité vedoucí funkce prokázat vyšší kvalifikační či jiné předpoklady, než muži ve stejné funkci?

(podíly odpovědí v %)

	kvalifikační	jiné
ano, téměř vždy	6	2
většinou ano	24	32
někdy ano	19	35
málokdy	24	7
ne, (téměř) nikdy	27	24

Důvody této dlouhodobě přetrvávající situace jsou představiteli zaměstnavatelů a představiteli odborů hodnoceny obdobně (tabulka 4. 11.). Zmíněné objektivní důvody nemají tak velkou sílu, aby plně vysvětlily genderové rozdíly. Výjimkou však je vše prolínající dvojí role ženy jako výraz trvalosti tradičního chápání komplementarity mužských a ženských rolí. V tomto smyslu lze vnímat i druhý největší rozdíl - preferenci mužů na vedoucích postech. Relevantní předpoklady pro kariérový růst hodnotí obě skupiny posuzovatelů jako vyrovnané v mužské a ženské populaci. Lze dedukovat, že svou roli sehrávají důvody spíše iracionální povahy.

T a b u l k a 4. 11. Které faktory hrají roli v tom, že ženy mívají oproti mužům menší možnosti funkčního postupu (povýšení) i při stejné kvalifikaci?

důvodem je to, že ženy:	zaměstnavatelé		odbory	
	ano	ne	ano	ne
mívají méně praxe	14	59	5	63
projevují menší zájem o vedoucí funkce	9	48	28	30
chybí jim některé vlastnosti důležité pro řízení	4	68	8	66
hůře získávají autoritu	23	41	12	46
lidé preferují vedoucí-muže	43	33	41	27
nemohou řídicí práci věnovat potřebný čas a energii	15	50	21	38
dělí svůj zájem mezi práci a rodinu	37	12	64	11

Pozn.: zbytek do 100 % = částečně

C. Pracovní doba

K rozdílům v pracovní době mužů a žen již bylo hodně řečeno v předchozích částech. Významnější rozdíl jsou v relativních počtech zkrácených pracovních úvazků a týdenních počtech odpracovaných hodin. Mj. jsme zjistily, že ženy často musí přizpůsobovat své představy o rozsahu a časování pracovní doby potřebám zaměstnavatelů, což ostatně platí i u mužů. Lze se však oprávněně domnívat, že pro ženy je to závažnější problém vzhledem k nutnosti brát větší ohled na potřeby rodiny. Menší možnost dosažení shody o pracovní době mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnanci vede u žen častěji k tomu, že musí odmítnout nabízené místo. Na druhé straně když žena přistoupí na požadavky zaměstnavatele, akceptuje tím často mnohé komplikace v rodinném i osobním životě.

U "vnuceného" plného úvazku je to zřejmé. Také ale např. práce na noční směny není vnímána jako projev emancipace, ale spíše nutná a nepříjemná věc. To platí zejména pro matky dětí do 6 let věku, které z velké části pracují na noční směny z obavy o udržení zaměstnání. Ženy bez závislých dětí nebo se staršími dětmi zde mají větší volnost volby, i ony jsou často motivovány snahou udržet si zaměstnání a také možností většího výdělku. V obou skupinách noční směny výjimečně některým ženám pomáhají skloubit rodinné a profesní potřeby.

D. Diskriminace a sexuální obtěžování

Diskriminační chování nadřízených vůči ženám a sexuální obtěžování nejsou příliš reflektovanými jevy v naší společnosti¹. To se ukázalo i v našich šetřeních: Z 69 představitelů odborů a 25 zaměstnavatelů (SP) ani jeden nezaznamenal stížnosti

¹ Srv. např. Kuchařová, Zamykalová 1998

žen na sexuální obtěžování, 9 odborářů a 1 zaměstnavatel zmínili výskyt stížnosti na diskriminační chování nadřízeného. Logicky pak neexistuje téměř žádná praxe v sankcionování takového chování.

Nicméně i v rámci stávající (z daného hlediska nedostatečné) legislativy nacházejí někteří odboroví funkcionáři¹ možnosti takové chování sankcionovat. Jako právní podklady uvádějí (pořadí podle četnosti) pracovní řády, zákoník práce, kolektivní smlouvy; jako případné formy sankce uvádějí finanční postih, propuštění či zbavení funkce, sankce za porušení pracovní kázně. Zhruba stejný počet dotázaných však možnost sankcí za stávajících legislativních podmínek nenachází. Jako důvody se uvádějí: neexistující legislativní základ, nemožnost takové chování odhalit či prokázat, nemožnost jej hodnotit jako porušení pracovní kázně, nedostatek vůle (kromě dvou prvních důvodů se odpovědi vyskytly ojediněle).

Výskyt zmíněných jevů u nás prokázaly jiné výzkumy, takže neexistence stížností neznamena neexistenci problému. Buď není dostatečně reflektován, což potvrzují i jiné výzkumy, nebo se "řeší" na jiných úrovních. Nepřímo se dovídáme, že především v nejužším rodinném či pracovním kolektivu. Nejde tedy o skutečné řešení problému, ale dílčí pomoc obětem.

4.2.4. Ženy v řídicích funkcích

Podíl žen v řídicích funkcích máme možnost v šetření ZZ99 zjišťovat v podsouboru průmyslových organizací, pouze základní informace v tabulce 4. 12. zahrnuje i organizace v sektoru obchodu (částečně i služeb). Disproporce podle pohlaví jsou markantní, stejně jako vzrůst jejich intenzity na vyšších úrovních řízení, takže podíl žen mezi řediteli oslovených organizací dosahuje jen 9 % v sektoru průmyslu, 22 % v sektoru obchodu a služeb.

Nepoměr zastoupení žen na různých úrovních podnikové hierarchie podtrhuje přímá závislost účasti žen v řízení na podílu zaměstnaných žen v podniku - čím je větší podíl zaměstnankyň, tím je sice větší podíl žen mezi vedoucími pracovníky, ale menší procento z počtu žen se účastní řízení. Jinými slovy, čím více "feminizovaná" je organizace, tím menší je v ní míra účasti žen na rozhodování. Jisté vysvětlení však dává úzká souvislost mezi velikostí podniku, podílem žen mezi zaměstnanci v něm a podílem těch žen, jež vykonávají vedoucí funkce. S velikostí podniku se zvyšuje zastoupení žen v něm, ale klesá jejich účast a tato druhá závislost platí i u mužů.

¹ Jediní tak byli tázáni

Rozdíly pak spočívají i v tom, že se ženy méně podílejí na vyšších stupních hierarchie řízení.

T a b u l k a 4. 12. Podíl žen a mužů na řízení (v %)

podíl z počtu zaměstnanců	průmysl			obchod		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
celkem vedoucí funkce	7,3	10,8	4,4	12,6	24,3	9,0
vyšší funkce*	2,5	4,3	1,0	3,8	9,7	2,9
nižší funkce **	4,8	6,5	3,5	8,8	14,5	6,1

zastoupení žen v %:	průmysl	obchod
mezi zaměstnanými	38,8	63,3
v řídicích funkcích celkem	19,1	39,7
mezi řediteli	9,0	22,0
ve vyšších funkcích*	10,8	24,2
v nižších funkcích**	22,6	46,3

* ředitelé, náměstci, vrcholoví manažeři dohromady

** vedoucí útvarů

Pramen: ZZ99

4.2.5. Nerovnost v odměňování žen a mužů

Mzdová disparita mužů a žen je dlouhodobou charakteristikou jejich postavení na trhu práce v ČR, stejně jako snad ve všech státech světa. Naše situace je souměřitelná se situací v EU a stejně neuspokojivá. Příčinné souvislosti s ukazateli profesního postavení žen však nejsou úplně totožné (srv. Holý 1999, s.62). Podrobněji je tato důležitá oblast zpracována na reprezentativních datech v kapitole 3. Zde se na doplnění této kapitoly zmíníme o pohledu zaměstnavatelů a odborů na genderové rozdíly v odměňování, jak byl zjištěn v provedených šetřeních a sondách.

Zaměstnavatelé jsou převážně přesvědčeni o svém spravedlivém postupu v dané otázce - alespoň podle svých deklamací, v nichž 53 % vyjadřuje naprostou shodu v odměňování mužů a žen za stejnou práci a 34 % převažující shodu¹. Tento převládající názor jde napříč všemi velikostními skupinami podniků, odvětvími a sledovanými sektory². Jen 8 % dotázaných připustilo, že tomu tak vždy není a 5 % dokonce přiznalo, že rozdíly obecně existují.

Odboroví funkcionáři jsou k rozdílům ve mzdovém ohodnocení mužů a žen za stejnou práci kritičtější, ale ani jejich odpovědi (byť s větším zastoupením žen)

¹ V sondě ve 25 organizacích naprostou shodu uvádí 11 dotázaných, převážnou shodu 8, zde však větší podíl dotázaných připustil nerovnost.

² Zjištěné názory nebylo možno ani rámcově porovnat se skutečností, protože daný typ šetření (ZZ99) neumožňoval klást dotazy na příjmy, tím méně na příjmy různých kategorií pracovníků

neimplikují příliš častý výskyt diskriminace v této oblasti - mzdy žen jsou nižší (téměř) vždy podle 7 % z nich, většinou nižší podle dalších 36 % z nich, asi tak z poloviny nižší podle 20 % odpovědí. Tzn. že 36 % dotázaných představitelů odborů zde problémy nenachází. Jinak řečeno, příčiny rozdílů jsou z velké části považovány za objektivně odůvodněné. To je nepochybně argument volající po dalším ověřování míry diskriminačního charakteru stávající praxe ve mzdovém ohodnocení mužů a žen.

Zajímali jsme se proto, jaké charakteristiky jsou vnímány jako příčiny rozdílů (do jisté míry je lze chápat jako jisté ospravedlňující vysvětlení mzdové disparity). V souladu s převažujícím "podceňováním" mzdových rozdílů nepřikládají zaměstnavatelé velký význam možným faktorům nerovnosti (tabulka 4.13). Nejčastěji uznaným faktorem je množství odpracovaného času (položka o častějších absencích), jež uvádějí jako "objektivní" příčinu 3/5 z nich, ale dokonce více než 9/10 zástupců odborů (tabulka 4.14.). Oba aktéři tak potvrzují vliv genderových nerovností, konkrétně odlišnosti mužských a ženských rolí, na jeden ze základních aspektů práce (různá míra uznání tohoto vlivu odráží různost jejich základních zájmů). To co se jeví zaměstnavatelům jako objektivní příčina, má však komplikované "pozadí" s převahou subjektivních aspektů (hodnotových, zvyklostních).

Ostatní odpovědi v podstatě vyjadřují ženám přátelské názory o obdobných pracovních předpokladech žen a mužů (čímž "paradoxně" posilují obavy z vlivu diskriminačního přístupu) i o relativní blízkosti pohledů zástupců zaměstnavatelů a odborů. Dva rozdíly tu jsou: jednak odborový pohled více popírá působení objektivních faktorů, jednak zaměstnavatelé paradoxně připouštějí větší rozdíly tam, kde jsou objektivně menší- v kvalifikační úrovni (srv. s diferenciací průměrných mezd v mužské a ženské populaci v kapitole 3).

T a b u l k a 4. 13. Příčiny případných rozdílů mezi mzdami mužů a žen majících stejné nebo obdobné pracovní zařazení - pohled zaměstnavatelů (podíl odpovědí v %)

	působí daná příčina?		
	ano	částečně	ne
ženy mívají méně praxe	12	22	66
ženy mívají nižší kvalifikaci	13	30	57
ženy podávají nižší výkon	5	15	80
ženy mají častější absence z rodinných či zdravotních důvodů	19	40	41

Pramen: ZZ99

T a b u l k a 4. 14. Příčiny případných rozdílů mezi mzdami mužů a žen majících stejné nebo obdobné pracovní zařazení - pohled odborů (podíl odpovědí v %)

	působí daná příčina?		
	ano	částečně	ne
ženy mívají méně praxe	5	40	55
ženy mívají nižší kvalifikaci	5	20	75
ženy podávají nižší výkon	4	20	76
ženy mají častější absence z rodinných či zdravotních důvodů	37	55	8
ženy mají menší zájem o práci	2	14	84

Pramen: SO

Z těchto dílčích zjištění lze vyslovit hypotézu, že zaměstnavatelé přiznávají objektivně opodstatněné nároky žen na rovné odměňování. O to vážnější je otázka proč přetrvávají mzdové nerovnosti. A o to naléhavěji se vnucuje vysvětlení neobjektivními příčinami souvisejícími s podceňováním práce žen či stereotypním nazíráním na komplementaritu rolí žen a mužů¹. Z jiných odpovědí se ukazuje vědomí rozdílů ve funkčním postavení žen a mužů, které se nutně do mezd promítá, stále to však nepřináší odpověď na důvody rozdílného odměňování za stejnou práci. Ani dotázaní odboroví funkcionáři nevyužili možnosti doplnit vlastní výklad příčin mzdových nerovností v polouzavřené otázce, přestože častěji než zaměstnavatelé tyto nerovnosti připouštějí. Pokud se tak výjimečně stalo, poukazovali právě na ovlivnění praxe mzdového odměňování předsudky, stereotypy v chápání práce žen a mužů, neodůvodněnými přístupy.

4.2.6. Skloubení pracovního a rodinného života

Všechny výše uvedené oblasti se více či méně dotýkají problematiky, která se ukazuje jako stěžejní ve všech úvahách o prosazování rovných příležitostí mužů a žen v oblasti práce a zaměstnání - tj. odstraňování napětí mezi plněním rodinných a profesních funkcí.

Jde o širokou oblast s velkou variabilitou možných opatření, včetně nutnosti účasti řady rozmanitých aktérů. To ilustruje např. německý profesor M.Wingen², jenž

¹ Tato komplementarita má přirozený základ a své opodstatnění, mění se však její obsah vzhledem ke známým skutečnostem jako je např. (nahlíženo v delší retrospektivě) růst vzdělání a ekonomické aktivity žen, prostorové a funkční oddělení rodinných a profesních aktivit.

² M.Wingen, Improved reconciliation of family obligations and gainful employment as a central task of family policy in Europe. In: Balancing family and work. Vienna 1998 (Materiály z mezinárodní konference), s. 31-32

formuloval z hlediska rodinné politiky cíle a nástroje pro postupné dosahování co nejméně konfliktního vztahu rodiny a zaměstnání. Rozdělil je do 6 skupin podle účasti rozmanitých subjektů takto (tučně jsou zvýrazněny okruhy, jež by měly zajišťovat subjekty svázané tak či onak s pracovním trhem¹):

1. Nástroje sociálního a pracovního práva
 - Dovolená na péči o dítě (zákonná rodičovská dovolená)
 - Směrnice o dávkách na péči o děti ("rodičovský" plat)
 - **Usnadnění práce při pohyblivé pracovní době (na částečný úvazek)**
 - Daňová úprava zohledňující ty, kdo pracují v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů
 - **Nabídka další profesní kvalifikace během doby péče o děti**
 - **Podpora odborné kvalifikace a rekvalifikace po době péče o rodinu**
 - Vzít v úvahu péči o děti ve státním důchodovém systému
 - Rozvinout nezávislé sociální zabezpečení pro ženy
 - Opatření sociálního zabezpečení pro osoby pracující v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů
 - Zákonný nárok na volno na péči o nemocné děti
 - Nabídka nového uspořádání celoživotní pracovní kariéry

2. Služby péče pro rodiny (zejména péče o děti mimo domov)
 - Zřizování jeslí, mateřských škol a mimoškolní péče
 - Podpora denní péče (kvalifikace pro matky poskytující denní péči)
 - Denní péče na základních školách
 - Zajištění celodenního vyučování
 - Podpora soukromých sítí
 - Zajištění pro-rodinných služeb péče o starší osoby

3. Kolektivní vyjednávání ve prospěch skloubení práce a rodiny
 - **Dovolené rozšiřující zákonnou dobu rodičovské dovolené**
 - Vytvoření fondů sociálních partnerů na podporu dávek pro rodiny

4. Podniková politika ve prospěch rodin (zejména personální politika)
 - Pozitivní opatření pro rodiče poskytovaná zaměstnavateli

¹ Tj. zaměstnavatelé, odbory, úřady práce

- **Zajištění (kvalifikovaných) zaměstnání s pohyblivou pracovní dobou pro ženy a muže**
- **Zajištění flexibilní pracovní doby s ohledem na rodiny**
- Daňové úlevy pro usnadnění návratu na trh práce
- Vytvoření zastřešujícího systému (sítě) pro malé a střední podniky
- Vytvoření poradních středisek pro (malé) firmy
- **Podněcování podnikové kultury zohledňující rodinu**

5. Podpora vnímání (manželských) partnerů sebe sama jako rovnocenných s rovnocennými povinnostmi

- Nabídka speciálního vzdělávání rodičů
- **Podpora prostřednictvím personální politiky podniků**

6. Větší společenské uznání plnění rodičovských povinností

- Příjmově efektivní dávky na péči o děti
- Podpora veřejného uznání stejné hodnoty rodinných povinností a placeného zaměstnání
- Do vzdělávání zahrnout seznamování s širším pojetím práce
- **Uznání dovedností získaných plněním rodinných povinností jako pracovní kvalifikace**

Některé body nám dnes znějí jako nereálné či neopodstatněné, v mnoha zemích se však berou vážně. Všimněme si, jaká je situace v ČR alespoň v nesporných tendencích snahy o skloubení dvojí role žen - případně i mužů. Částečně již byla zmíněna, např. flexibilita pracovní doby, rekvalifikace žen na mateřské dovolené, neplacené či placené volno pro rodinné záležitosti. Naznačily jsme už jaké dodatkové výhody zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům.

Mezi těmito výhodami lze rozlišit ty, jež jsou svým charakterem v podstatě podporou rodiny zaměstnanců (položky a –f), vč. služeb převážně pro ženy, a ty, které jsou určeny zaměstnancům-jednotlivcům (položky g – m), i když rozdělení nemůže být zcela jednoznačné. Nebyla zjišťována "nepovinná"¹ opatření určená

¹ Opatření výhradně nebo převážně ve prospěch žen (těhotných a matek malých dětí) jsou vymezena v příslušných zákonných normách a jejich dodržování zaměstnavateli je tedy povinné. Zde šlo o opatření navíc.

pouze ženám, taková prakticky neexistují – některá ze sledovaných opatření nejspíš ženy využívají častěji nebo jsou jim vzhledem k jejich roli v rodině výrazněji nápomocná. Základní přehled uvádí tabulka 4.15.

T a b u l k a 4. 15. Dodatkové výhody poskytované zaměstnavateli* ve prospěch zaměstnanců a jejich rodin - podíly podniků, které je poskytují, v %

	podniky celkem	průmyslové podniky
a) placené (plně nebo částečně) volno pro rodinné záležitosti	47	50
b) neplacené volno pro rodinné záležitosti	79	79
c) další příplatky na děti (mimo státní dávky)	4	4
d) zařízení pro péči o děti (mateřské školy) nebo dotace na obecní jesle, mateřské školy	4	4
e) letní tábor pro děti	21	27
f) zboží nebo služby (kadeřnické, pedikura apod.) za zvýhodněné ceny	20	20
g) možnosti zvyšování kvalifikace - kurzy, doškolování apod.	89	89
h) příspěvky na stravování či stravu zdarma	87	91
i) finance nebo půjčky, např. na zajištění bydlení	34	33
j) ubytování nebo bydlení	32	32
k) vlastní zdravotní péči	23	29
l) zařízení pro rekreaci a sport	29	33
m) jiné sociální výhody	26	31

* celkem za všechny podsoubory v šetření ZZ99, tj. odvětví průmyslu, obchodu a stavebnictví

Zaměstnavatelé poskytují ženám a mužům dodatkové výhody z velké části na základě kolektivních smluv¹. Jejich prosazování do kolektivních smluv je také nejčastěji deklarovanou aktivitou v této oblasti ze strany odborů. Ty se v tomto smyslu angažují zejména v bodech f, h, i a g podle tabulky 4.2.13. Okruhy uvedené pod písmeny e a l zajišťují spíše samy odbory, zatímco činnosti označené a, b, c, a d jsou zřejmě považovány za záležitost zaměstnavatelů.

¹ Podle vyjádření zaměstnanců (šetření z roku 1998): počty kladných odpovědí dotázaných v %

Podnik poskytuje tuto výhodu:	V rámci kolektivní smlouvy	Mimo kolektivní smlouvu
Placené volno na rodinné záležitosti	53	8
Neplacené volno na rodinné záležitosti	50	22
Finanční podpora pro děti, mateřské školy, letní tábory	47	11
Služby (hlavně pro ženy) za zvýhodněné ceny	28	19

Pramen: Výzkum "Proměny zaměstnaneckých vztahů", FF UK 1998, 1419 průmyslových podniků

Podniky poskytují výhody zaměřené na rodiny a ženy především dvojí: uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti (týká se spíše žen než mužů), méně podporu na kulturu a rekreaci. Z jejich zájmového pole zmizela podpora zařízení denní péče o děti zaměstnanců jako jedné z možných forem podpory skloubení jejich rodinného a profesního života. Jejich zájem se jinak soustřeďuje na pracovníka-jednotlivce, formálně se stejnými výhodami pro ženy i muže.

T a b u l k a 4. 16. Ukazatele rozsahu výhod pro zaměstnance podle vybraných charakteristik (A=průměrný počet , B=relativní počet*)

	výhody celkem		zaměřené na rodiny zaměstnanců	
	A	B	A	B
sektor: průmysl	4,2	0,35	1,6	0,26
obchod	2,3	0,19	0,8	0,14
odvětví: dobývání rud	3,5	0,29	1,3	0,21
prům.potravin, tabáku	4,6	0,39	1,7	0,29
výroba z textilu, kůže	3,9	0,32	1,4	0,23
prům.dřevozpracující, chemický	4,4	0,36	1,6	0,26
prům.kovozprac., hutnický	4,8	0,40	1,8	0,30
prům.strojírenský	4,3	0,36	1,6	0,26
výroba přístrojů, motor. vozidel	4,3	0,36	1,5	0,25
prům. ostatní	4,2	0,35	1,6	0,28
prodej, servis motor. vozidel	2,3	0,19	0,9	0,15
obchod, pohostinství	2,5	0,20	0,8	0,13
ostatní služby	1,8	0,15	0,7	0,12
poskytování převážně na základě:				
kolektivní smlouvy	5,3	0,44	2,0	0,33
jinak	3,3	0,28	1,3	0,28
obojí	5,3	0,44	1,8	0,31
velikost podniku (počet zaměstnanců):				
1-25	1,9	0,16	0,8	0,13
26-100	3,0	0,25	1,1	0,18
101-200	3,7	0,31	1,3	0,22
201-400	4,7	0,39	1,8	0,29
401-1000	5,2	0,43	1,9	0,31
1001+	6,0	0,50	2,3	0,38

* podíl poskytovaných výhod z celku sledovaných výhod v každé skupině

Rozsah poskytovaných výhod (měřený jejich počtem) závisí především na velikosti podniku a na tom, zda je jejich poskytování podpořeno kolektivními smlouvami (zde je navíc přirozená souvislost, kdy vliv kolektivních smluv roste s velikostí podniku). Rozdílly jsou i mezi soukromými a státními podniky (či akciovými společnostmi) - druhé jmenované se věnují péči tohoto typu více. Významnou roli zde však hraje i odvětví a sektor (bylo možno porovnat pouze průmyslová odvětví a

odvětví obchodu a vybraných služeb). Zmíněné závislosti jsou vyšší u souhrnu všech výhod, než když byly vybrány jen výhody zaměřené na rodinu - tyto jsou o něco universálnější, avšak méně rozsáhlé (ukazatel relativního počtu v tabulce 4. 16.).

Jen letmo jsme mohli otevřít otázku, jak dnes zaměstnavatelé chápou vztah rodiny a zaměstnání, tj. vliv rodinného zázemí zaměstnanců na jejich výkon a svou roli vůči rodinám zaměstnanců, v sondě SP. Zaměstnavatelé mají tendenci nezohledňovat ani v pozitivním, ani v negativním smyslu rodinné zázemí, pokud necítí ohrožení výkonu zaměstnance. To se stává převážně u matek malých dětí a je důvodem jejich obtížné umístitelnosti na trhu práce. V deklarované podobě je ovšem názorové spektrum pestřejší a vlastně zcela nevyhraněné, jak ukazují odpovědi na otázku v tabulce 4. 17. (respondenti se měli umístit na vyznačené škále mezi krajními postoji¹):

Tabulka 4.17. Jaký je Váš názor na vztah rodiny a zaměstnání? Je podle vás rodinná situace zaměstnance/zaměstnankyně: (absolutní počty)

škála	1	2	3	4	5	
soukromou záležitostí nemající vztah k výkonu zaměstnání	5	5	5	4	6	významně ovlivňuje výkonnost pracovníka, zaměstnavatel ji musí brát v úvahu, např. při přijímání nových pracovníků
soukromou záležitostí, zaměstnavatel ji nemůže zohledňovat, má-li podnik prosperovat	5	8	7	1	4	pro zaměstnavatele je výhodné, když vychází vstříc rodinným potřebám zaměstnanců

Pramen: sonda SP

V sondě SP jsme zjišťovali míru zainteresovanosti zaměstnavatelů na podpoře vyváženosti pracovního a rodinného života zaměstnanců. Žádná z dotázaných organizací neměla program na usnadnění dvojí role žen, příp. mužů. Přitom téměř 3/4 uvedli, že vycházejí vstříc potřebám žen-matek pečujících o rodinu úpravou pracovní doby či poskytováním volna. To odpovídá dlouhodobé praxi, již lze charakterizovat zhruba slovy: "není úlohou zaměstnavatele starat se o soukromé záležitosti zaměstnanců, je však slušností vyhovět jejich nevyhnutelným potřebám péče o rodinu, dostávají-li se do kolize s plněním pracovních funkcí". Ostatně princip "family-friendly working environment" či "family-friendly personnel policy", živě diskutovaný na úrovni příslušných orgánů EU, se v jednotlivých v zemích prosazuje

¹ Tabulku je tedy nutno vnímat jen jako zajímavou ilustraci, nelze z ní činit závěry (2/5 jsou firmy do 100 zaměstnanců, 1/3 firem se 100-400 a 3/10 firem nad 400 zaměstnanců)

také jen zvolna, spíše ojediněle.

Také 32 z 69 dotázaných odborových funkcionářů uvedlo, že podniky nemají snahu vytvářet programy pro usnadnění dvojí role žen. Ostatní se nevyjádřili nebo uvedli konkrétní opatření vesměs se vyčerpávající úpravou pracovní doby (podrobněji v kap. 4.2.1.). Zmíněny byly v tomto smyslu úpravy pracovního režimu v nepřetržitých provozech (volba směny, úprava pracovní doby o sobotách a nedělích), v jednom případě podnik plánuje vytvoření dílny pro matky s malými dětmi. Zástupci odborů na otázky o přístupu různých typů firem uvádějí rozdíly zejména mezi velkými a malými podniky¹, mezi soukromými a státními (akciovými) firmami², méně často mezi českými a zahraničními (zde se mnozí necítili být schopni zodpovědně to posoudit).

V programech odborových organizací nebývají otázky propojování rodinných a profesních potřeb mezi stěžejními, ale v kolektivních smlouvách se objevují principy rovných příležitostí (vedle obvyklých opatření ve prospěch žen-matek zmíněných též výše). Většinou jde o jejich obecnou formulaci (rovný přístup, zákaz diskriminace), přitom často chápanou jako nerozlišování pohlaví v příslušných ustanoveních. Konkrétně zmíněnými byly rovnost v odměňování, prodloužená dovolená či volno pro rodinné záležitosti, dodržování zákoníku práce při výpovědi ze strany zaměstnavatele, opatření proti propouštění osob v předdůchodovém věku, rehabilitační programy, zákaz práce přes čas v době od 22,00 do 6,00 hodin.

Do okruhu otázek skloubení rodinného a pracovního života patří již zmíněné možnosti návratu do zaměstnání po mateřské dovolené. Nepřekvapuje opětné potvrzení toho, že pozice matek malých dětí patří na trhu práce k nejnepříznivějším a je srovnatelná (mezi skupinami definovanými převážně demografickými znaky) pouze s pozicí žen v předdůchodovém a důchodovém věku. Důvody jsou známé.

K tomuto tématu vydala EK směrnici 96/34/EC z roku 1996 o rámcové smlouvě UNICE, CEEP a ETUC o rodičovském volnu. Tato smlouva stanovuje minimální požadavky a opatření týkající se rodičovského volna a nároku na pracovní

¹ Hlavními výhodami velkých jsou existence FKSP, vzájemná zastupitelnost pracovníků ve větším pracovním týmu, lepší finanční možnosti, schopnost poskytovat dodatekové výhody. Ojediněle byla zmíněna jako výhoda malých firem vzájemná znalost osobních (rodinných) problémů zaměstnanců a větší zájem o jejich soukromí.

² Zde byly jako přednosti státních firem uvedeny (opět) FKSP, lepší dodržování zákoníku práce, častější přítomnost odborové organizace, lepší finanční možnosti, ale i setrvačnost poskytování "tradičních" zaměstnaneckých výhod.

² Většinou se necítí kompetentní to posoudit .

volno z důvodu vyšší moci (pro nemoc či úraz v rodině), mj. se zmiňuje o nárocích na zaměstnavatele po ukončení rodičovského volna. Příslušná ustanovení našeho zákoníku práce a zákona o nemocenském pojištění (příp. dalších) s nimi nejsou v přímém rozporu, opatření k formálnímu sblížení se v současné době provádějí¹.

Dále jsme zjišťovali zda se zaměstnavatelé nesnaží vyhnout (předejít) komplikacím vyplývajícím pro ně ze zákoníku práce z paragrafů týkajících se výpovědí v ochranné době, např. nepřijímáním osamělých či mladých žen do zaměstnání. Přes 2/5 oslovených představitelů odborů tuto možnost připustilo, další 1/10 jen jako zcela výjimečnou. Je zajímavé, že spíše zaměstnavatelé (18 z 25 dotázaných) než odboráři (8 z 69 dotázaných²) připouštějí možnost kontraproduktivního působení paragrafů ZP na ochranu těhotných žen, matek malých dětí, osamělých žen či mužů. Představitelé oslovených ústředních orgánů odborových svazů upozorňují na nedodržování těchto paragrafů, někteří však připomínají, že dodržování některých ustanovení je pro malé podnikatele obtížné (např. § 42, odst. 2).

Nepřímo jsme zjišťovali zda může konflikt rodinných a pracovních povinností vyústit v ohrožení zaměstnání, v hrozbu jeho ztráty. Nepochybně nejen zásluhou právní povinnosti dodržovat ochranné doby nejsou matky malých dětí v tomto smyslu postiženy více než jiné ohrožené skupiny žen a mužů (viz výše tabulka 4. 9.).

Další vyslovená kritika (nikoliv směřovaná na vlastní právní úpravu, ale její nechtěné důsledky) se týká chování zaměstnavatelů k pracovníkům při jejich častých absencích z důvodu péče o nemocné děti či člena rodiny - tyto zaměstnanci se cítí ohrožení ztrátou zaměstnání.

4.2.7. Sebereflexe odborů v otázkách rovných příležitostí

Na úrovni odborových svazů je této problematice věnována pozornost převážně ve velmi obecné rovině, navzdory vážnosti, která je jí přisuzována. Na podnikové úrovni je tomu obdobně. Zejména překvapí poměrně malá kritičnost odborů ohledně (ne)vytváření rovnoprávného prostředí z hlediska pohlaví ze strany vedení podniků.

¹ K nejznámějším současným nedostatkům patří rozpor mezi nárokem na 4 roky pobírání rodičovského příspěvku a pouze 3 roky trvajícím nárokem na další matefskou dovolenou (na rodičovské volno, přesněji nepřítomnost muže pobírajícího rodičovský příspěvek).

² Většinou se necítí kompetentní to posoudit .

Možné vysvětlení příčin zjištěných postojů představitelů odborů jsme našli v dřívějších reprezentativních šetřeních spokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami (provedená ovšem v jiných podnicích). Rozdíly mezi muži a ženami byly mnohokrát zjištěny u obav ze ztráty zaměstnání¹. Jinak pohlaví nehraje roli v úrovni celkové spokojenosti s vykonávaným zaměstnáním, ani v úrovni spokojenosti s jednotlivými aspekty vykonávané práce (obsahem, využitím schopností, mírou samostatnosti, perspektivou kariéry, vztahy zaměstnanců a vedoucích, vztahy mezi zaměstnanci). Výraznější rozdíly nebyly zjištěny mezi spokojeností mužů a žen s dodatkovými výhodami, které podniky svým zaměstnancům poskytují, a to ani u těch, které lze chápat jako nástroje pomoci skloubit pracovní a rodinné povinnosti.

Přestože spokojenost je složitě podmíněný postoj, jehož skutečný obsah se individuálně liší, vypovídají uvedená zjištění o tom, že se na podnicích nevytváří klima napjatých vztahů mezi muži a ženami. Jinými slovy, postavení a pracovní podmínky žen nejsou vnímány jako horší, tím méně diskriminující. Nejsou zřejmě i proto v činnosti odborů jako takové reflektovány, a to zvláště v kontrastu se závažností jiných problémů, zřejmě stejně naléhavých pro obě pohlaví.

4.3 Shrnutí

Přes převládající povědomí o nerovnostech v podmínkách zaměstnávání mužů a žen žádný ze sledovaných subjektů nepociťuje v současnosti problematiku žen, příp. rovných příležitostí, jako naléhavý specifický problém v porovnání s jinými, které se aktuálně jeví jako závažnější. Věnují se ženám více v případě, že ty tvoří velkou část pro ně zajímavé či problémové cílové skupiny nebo vyžadují pozornost v rámci jiné konkrétní problematiky.

Relativně nízká senzibilita k otázkám rovných příležitostí vychází obecně z toho, že jejich zajišťování, pokud se o něm vůbec uvažuje, je vnímáno jako skutečná rovnost, formální shoda, že se nerozlišují souvislosti skryté za touto formální shodou. Pak se zdá, že všude, kde se explicitně nerozlišuje zaměření jen na muže nebo jen na ženy, je vše v pořádku. To vede převážně k prostému podcenění odlišných předpokladů a podmínek mužů a žen, ve vyhocenější formě k nepřímé diskriminaci.

¹ Tu mají ženy vyšší, a to bez ohledu na jejich věk či výši vzdělání (vyšší je pouze u nekvalifikovaných, ale i zde jen statisticky nevýznamně). Naopak, u mužů tyto obavy, při celkově nižší frekvenci, výrazněji klesají s výší vzdělání a současně stoupají s vyšším věkem.

Zatím především **úřady práce** zaznamenávají společenskou závažnost genderových rozdílů, zřejmě proto, že ony "pracují" s kategoriemi žen s problémy na trhu práce. Zcela logicky pak právě ony zatím vyvinuly nejvíce úsilí k řešení zaměstnanosti žen – na poptávkové i nabídkové straně. Díky přímému řízení z MPSV (Správy služeb zaměstnanosti), které se intenzívně věnuje přípravě na vstup do EU, jsou relativně lépe informovány o evropských trendech v dané oblasti a vedeny k jejich prosazování. Jejich každodenní praxe není zbavena převažujícího tradičního pojetí, ale zostřuje jejich vidění genderových rozdílů. Jejich možnosti zásahu však mají své právní i finanční a organizační limity.

Role **odborů** v otázkách zabezpečování potřeb a zájmů žen je na podnicích a v organizacích vnímána z velké části ve stereotypech založených v dobách ROH (což má své záporů i klady¹). Problematiku rovných příležitostí zatím jen zřídka přijaly jako hledisko své činnosti, neprolíná-li do jiných, aktuálně závažnějších oblastí jejich působení. Přesto je jejich reálná úloha zřetelná - kde jsou v organizacích přítomny, je jednak věnována vyšší pozornost zájmům žen jako matek (a vlastně i mužů jako otců), a jednak celkově rozsáhlejší péče o zaměstnance rozšiřuje spektrum zaměstnaneckých výhod pro ženy.

Na úrovni odborových svazů je společenský dosah problematiky rovných příležitostí reflektován, panují však jisté rozpaky nad nutností a potřebností toto téma rasantněji prosazovat v situaci, kdy jednak jsou díky setrvačnosti pro-rodinných odborářských aktivit (s mnohaletými kořeny) genderově podmíněné potřeby žen zaměstnankyň naplňovány (v té či oné míře), a jednak současná etapa transformačního období vytváří ekonomickým subjektům tak náročné prostředí, že, zjednodušeně řečeno, prosperita podniku je prioritou i v zájmu těch, kteří z jejich dopadů získávají "nerovný díl". Roli hraje i to, že neexistuje nijak silný "tlak zdola", protože problémy zaměstnanosti a pracovních podmínek nejsou v naší populaci běžně vnímány z genderového zorného úhlu.

Postoje **zaměstnavatelů** k problematice genderových rozdílů se pohybují v širokém spektru: od jistého pochopení společných oblastí zájmů zaměstnavatelů a jednotlivých skupin zaměstnanců (tedy i žen) až po chápání požadavků rovných příležitostí jako "neopodstatněný luxus", který si nemohou dovolit. Hlavní rozdíly v přístupu nacházíme mezi soukromými a ostatními podniky, což částečně koresponduje s rozdíly podle velikosti podniků. Pro soukromé a menší podniky je

respektování zvláštností postavení žen obtížnější nebo vykazují méně ochoty je respektovat pod tlakem zachování prosperity. Rozdíly spočívají i v míře feminizace vyplývající ze zaměření činnosti a oborové struktury zaměstnanců. Nelze však jednoznačně říci, že vyšší zastoupení žen mezi zaměstnanci zvyšuje citlivost k jejich problémům promítající se v konkrétních aktivitách na podporu pracovního uplatnění a skloubení pracovních a rodinných povinností.

¹ V případě pokračování v efektivních aktivitách, na něž jsou zaměstnanci "zvyklí"

Závěry

Mezi hlavní oblasti, ve kterých se nedaří plnému uplatnění principu rovných příležitostí mužů a žen, především patří, podle našeho názoru podpořeného výsledky našeho výzkumu a sekundární analýzy zahraniční i české literatury, disparita mezd mužů a žen (jen z části nevysvětlená „racionálně“), malý podíl žen na vedoucích pozicích (zvláště na vyšších a nejvyšších úrovních řízení), obtížná zaměstnatelnost žen s malými dětmi a malý podíl žen-podnikatelek. Z toho je zřejmá rozhodující úloha zaměstnavatelů, jejichž motivace k překonávání tohoto stavu je ovšem minimální. Úlohou ostatních aktérů je proto v zásadě jednak vytvářet tlak na zaměstnavatele k větší citlivosti k této problematice a jednak zvyšovat „atraktivitu“ žen pro zaměstnavatele v konkurenci s mužskou pracovní silou. To vše přirozeně v míře respektující přirozené odlišnosti podle pohlaví – stručně řečeno, nejde o prosazování rovnosti, ale rovnoprávnosti.

V současných podmínkách v ČR lze hovořit o jisté diskrepanci mezi prokazatelnými nerovnostmi mužů a žen na trhu práce a v zaměstnání a jejich „vlažnou“ reflexí jak ve veřejném mínění, tak u subjektů, které by se měly podílet na praktické realizaci opatření na posílení rovnosti příležitostí. Ochota k adekvátním aktivitám proto závisí na míře naléhavosti reálných problémů i na percepce tohoto pro nás relativně nového společenského zadání, ale také na schopnosti nacházet dostupné a efektivní nástroje řešení. Tomu však musí předcházet ujasnění cílů, jež mají být dosaženy, protože jinak je přirozeně obtížné hledat vhodné nástroje jejich dosažení. Ačkoliv ze zkušeností evropských zemí lze získat celkem bohatý zdroj inspirací ohledně žádoucích opatření, upozorňují nás současně jejich zkušenosti na nesnadnost jejich uvádění do praxe. Nemalou roli zde hrají rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Také ČR si musí hledat vlastní formy prosazování rovných příležitostí s ohledem jednak na specifickou situaci v postavení žen a mužů a jednak s ohledem na specifické vnímání této problematiky.

Nelze však v žádném případě hovořit ve sledované oblasti ani u nás o stojatých vodách. Mnohé se za posledních 10 let změnilo a také výchozí situace relativně obstála v evropském srovnání. Kládeme-li si však jako normativní kritérium požadavky formulované ve směrniciích EU, lze nalézt oblasti k řešení zhruba korespondující s těmito nerovnostmi mezi muži a ženami:

- a) ve struktuře profesní přípravy a profesních drahách

- b) v přístupu k zaměstnání
- c) ve struktuře zaměstnanosti
- d) v kariérovém růstu a účasti na řízení
- e) v odměňování
- f) v míře konfliktu pracovních a rodinných funkcí.

Tyto nerovnosti kontrastují s tím, že s výjimkou některých subtilnějších psychologických predispozic naopak nejsou zásadní rozdíly podle pohlaví v osobnostních předpokladech pracovního uplatnění, stejně jako v pracovních postojích¹ a v profesních ambicích² (tyto záležitosti byly předmětem našeho projektu z roku 1998³).

V šetřeních a sondách, jež byly podkladem této zprávy, jsme se soustředili na body b) až f). Stručné vyjádření k jednotlivým bodům, které je shrnutím předchozích kapitol, zde předkládáme spolu s naznačením rolí různých aktérů (ne s nárokem na úplnost).

ad a) Mezi hlavní faktory, které se velkou měrou podílejí na vzniku mnoha v této zprávě popsaných problémů, patří **struktura vzdělanosti žen**. Problémem není ani tak nedostatečná výše vzdělání (přesněji, nízké vzdělání omezuje muže i ženy stejným způsobem), nevýhodná je jeho oborová struktura. Ženy jednoznačně převažují v oborech a následně ve většině povolání, která jsou méně na trhu práce poptávaná a/nebo méně placená. Stávající systém celoživotního vzdělávání tyto nerovnosti odstraňuje nedostatečně.

Kromě samotných žen a vzdělávacích institucí mohou změně ve struktuře oborové orientace žen významně napomoci zejména rodiny (před a na počátku profesní dráhy) a úřady práce. V resortu školství již existují programy s tímto zaměřením, jsou však na samém počátku. Úřady práce zde působí nesystematicky, protože poptávka ze strany klientů v tomto směru není silná a snižování oborové segmentace pracovního trhu podle pohlaví zatím nebylo součástí aktivní politiky zaměstnanosti. K rozvinutí celoživotního vzdělávání mají přispět nejnovější programy služeb zaměstnanosti na základě dokumentu „Národní plán zaměstnanosti“.

¹ I v hodnocení rozdílné situace mužů a žen panuje shoda, relativně nevelké jsou rozdíly v kritičnosti žen a mužů vůči genderovým nerovnostem v zaměstnání, i když ženy jsou na ně ovšem citlivější

² To se týká hledání přiměřeně kvalifikované, individuálně zajímavé a uspokojivé práce, méně ambic na profesní vzestup

³ Kuchařová, Zamykalová, 1998, *Aktuální otázky postavení žen v ČR*, VÚPSV Praha.

ad b) V **přístupu k zaměstnání** jsou genderové rozdíly zcela zjevné a mají dvě hlavní příčiny: z velké části přetrvávající stereotypní rozlišování mužských a ženských profesí (jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci) a obavy zaměstnavatelů z konfliktu rodinných a pracovních povinností žen. První z těchto limitů není běžně uvědomován (natolik je nikoliv jako limit, ale jako přirozená věc zakořeněná¹) a stává se zjevným až v poslední době v kontextu rostoucího napětí na trhu práce.

Navzdory prvním krokům vlády zamezit diskriminaci v přístupu k zaměstnání nedosahují dosavadní nástroje větší účinnosti (nedostaly se však ještě do širšího povědomí občanů). Zatím zde „osaměle“ usilují o nápravu úřady práce, i ty někdy rezignují pod tlakem dosud nesankcionovatelné praxe zaměstnavatelů. Řešením je i posílení spolupráce ÚP se školskými zařízeními, která je aktuálně prosazována jako součást řešení nezaměstnanosti absolventů škol. Je známa i řada dalších možných opatření, lze je však prosazovat při dostatečně silné poptávce podmíněné větším uvědoměním reálných problémů a jejich příčin a také např. pochopením práv, jež nově zakotvuje zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Také opatření mimo pracovně-právní problematiku vyžadují mít základ v legislativních normách a dalších formálních předpokladech. Ačkoliv zde není velký prostor pro přímou intervenci ze strany odborů, lze hledat její možnosti nepřímé, např. v poradenské činnosti či v kolektivním vyjednávání (nebo i prověřit míru využívání stávajících možností).

ad c) Struktura zaměstnanosti odráží skutečnosti zmíněné v bodech a) a b). Charakterizuje ji genderová **segregace pracovního trhu** podmíněná převažující profesní orientací mužů a žen a strukturou jejich zaměstnanosti podle vertikální osy pracovních funkcí i podle dalších (vzájemně často souvisejících) faktorů. Mnohé z nich, příp. jejich kombinace implikují znevýhodněné postavení žen. Kromě dopadů na odměňování jde např. o nechtěné důsledky snah sladit nároky rodiny a zaměstnání (zřetelné u práce žen na zkrácený úvazek, která se koncentruje v méně kvalifikovaných a finančně oceňovaných zaměstnáních).

¹ Proto rozlišování nabídek zaměstnání podle pohlaví a donedávna ani pracovní inzerce oslovující zvláště muže a ženy nenarážely ve větším měřítku na kritiku.

Segregační charakter struktury zaměstnanosti se podílí na nezaměstnanosti žen - častěji se stávají nadbytečnými, s většími obtížemi se vrací do zaměstnání. I zde by bylo žádoucí, aby se k aktivitám úřadů práce připojily další subjekty - od školských institucí (motivováním jedinců k překonání genderových rozdílů) po odbory (např. opět intervencí při přijímání a odborném růstu zaměstnanců). Vliv státu (mimo zprostředkovaný přes ÚP) je zde zásadní, byť „omezený“ na vytváření legislativních podmínek.

ad d) Další významné omezení rovných příležitostí představují **nerovné šance žen na profesní postup**. Ty vysvětlují nejen setrvačnost nestejně struktury zaměstnanosti, ale např. také velkou část (mzdové) nerovnosti mezi vysokoškoláky. Ženy se nacházejí většinou na nižších úrovních řízení s menší odpovědností i menším platem. Je zřejmé, že ani zde nedojde k obratu k lepšímu bez velké snahy samotných žen.

Nicméně i stát je důležitým aktérem - opět skrze úřady práce, které mohou, podobně jako v EU, nabízet specializované kurzy pro ženy usilující o vedoucí posty či podporovat podnikání žen. Silným nástrojem se může stát i legislativa (jmenovitě schválená novela zákoníku práce, zvláště pokud bude zajištěna dostatečná vymahatelnost práva a objeví se soudní precedenty). Na změně často předsudky zatíženého pohledu na ženy-manažerky se budou muset podílet všichni.

ad e/) **Mzdová disparita** mužů a žen je dlouhodobou záležitostí a navíc se v posledních letech rozdíly spíše zvětšují. Hlavní diferenciační zdroje spočívají v odlišné vzdělanostní a kvalifikační struktuře a jejích konsekvencích, dalšími faktory jsou: odlišné funkční zařazování (výkon konkrétního zaměstnání, tarifní stupeň), zaměstnanost podle vlastnického sektoru a velikosti podniku, rozdíly mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou a rozdíly v odvětvové struktuře. V této oblasti hraje rozhodující roli stát ve smyslu vytváření zákonných podmínek (což se dnes děje novelizacemi zákoníku práce a zákonů o mzdách a o platech). Nutným doplňkem jsou ovšem další normy umožňující v duchu směrnic EU hodnotit uplatňování zásady stejné odměny za práci stejné hodnoty. Další nejnámější aktéři - zaměstnavatelé jsou zde nedostatečně zainteresováni i obtížně ovlivnitelní. V této oblasti i odbory vyvíjejí řadu aktivit. Celkový efekt

dosavadního snažení nicméně není velký (sice zde vždy budou meze úplného vyrovnání, ale je nutné odstraňovat „neopodstatněné“¹ zdroje rozdílů).

ad f) Neméně důležité z hlediska rovných šancí je **nerovné rozdělení neplacené práce**. Rozdělení rodinných povinností je i v ČR poměrně tradiční a ženy běžně pracují „na dvě směny“. Výsledky výzkumů v zemích EU však potvrzují důležitost této otázky a s ní spojené problematiky rozvinutých služeb, především v péči o dítě a další závislé blízké osoby. Přitom některé z těchto služeb začínají na lokální úrovni upadat² nebo prožívají cosi jako „transformační krizi“. Hlavním problémem je u nás přesto spíše nerovnost dělby domácích povinností a péče v rodině. Stát zde může jen v legislativě zakotvit právo mužů na rodičovskou dovolenou se stejnými právy jako mají ženy - což se u nás již stalo. (Nabízí se ještě možnost existující ve Švédsku - totiž vymezení určité části rodičovské dovolené jako výhradně otcovské.) Dokud se ale na otce na rodičovské dovolené bude stále nahlížet jako na ty „pod pantoflem“ a „nedostatečné chlapy“, těžko očekávat jakýkoli posun. Média v tomto směru u nás působí poměrně pozitivně, protože zvláště v poslední době (od schválení novely zákoníku práce) se objevuje mnoho příběhů mužů, kteří na „otcovské dovolené“ byli a často je to obohatilo. Zásadnější posun může přinést Evropskou komisí doporučovaná výchova dětí k „modernímu“ chápání sociálních rolí mužů a žen.

V konečném důsledku stojí za všemi výše zmíněnými faktory **sociálně-kulturní kontext**. Mj. i proto nalézáme poměrně vysokou blízkost postojů jednotlivců a sledovaných subjektů. Celkový společenský a kulturní kontext často působí negativně skrze stereotypní nahlížení na role mužů a žen v práci i rodině. Nelze na něj ale „vše svést“, neboť na jeho utváření a tedy i jeho změnách se vědomě i nevědomě všichni podílíme. Nejen my jako obyčejní lidé, ale především my jako nositelé určitých sociálních rolí - my jako rodiče, učitelé, politici, zaměstnavatelé, zaměstnanci, úředníci, odboráři, výzkumníci či novináři. Otázkou zůstává, zda je tato rozhodující úloha břemenem či příslibem změn.

Velký díl základních genderových nerovností lze popisovat jako **problém času** - jeho struktury a využití jednotlivcem, uspořádání činností v čase. V centru pozornosti je taková etapizace profesní dráhy a taková pracovní doba, které umožní

¹ Tj. především nezdůvodněné kvalifikací, výkonem, odpovědností apod.

² Nejslabší je nabídka péče o děti mladší tří let, velmi nedostatečná je pomoc s péčí o seniory

skloubení tří součástí života jedince - rodinného života, profesního uplatnění a naplňování individuálních zájmů a potřeb. Z hlediska životní dráhy a profesní kariéry jde o rozdělení života v určitém věkovém rozmezí mezi péčí o rodinu a kariérní růst - dnes je to téměř výhradně a vždy to bude převážně problém žen. Zde pak nastává nedostatečně řešený problém přerušování kariéry z důvodu mateřství (otcovství) a návratu do zaměstnání (na pracovní trh). V otázce pracovní doby se přes deklarovanou ochotu, částečně i zákonnou povinnost, zaměstnavatelů vyhovět požadavkům žen-matek či žen-pečovatelek ukazuje, že dochází k nechtěnému efektu - ženy jsou takto „zatlačovány“ do takových zaměstnání, kde se úprava pracovní doby nedostává do konfliktu se zájmy zaměstnavatelů, tj. obvykle s malým ohledem na zájmy žen. Jak již bylo řečeno, jde často o zaměstnání méně kvalifikovaná, méně finančně ohodnocená, méně prestižní (tzn. i přinášející méně spokojenosti, seberealizace atp.).

Na základě uvedených poznatků a komparace situace v ČR a ve vyspělých zemích Evropy lze stručně formulovat požadavky na zlepšení situace žen na trhu práce a v zaměstnání a na prosazování rovných příležitostí v této oblasti. Ne všechny jsou uplatnitelné v relativně krátkém časovém horizontu, ale je vhodné o nich uvažovat.

- a) zpřístupnit, formálně i z hlediska přitažlivosti, ženám profese, doposud převážně považované za mužské, aby se snížila kvalifikačně-profesní segregace trhu práce podle pohlaví
- b) podporovat odborné vzdělání žen a mužů (a jeho profesní a kvalifikační rozmanitost) v návaznosti na požadavky trhu práce
- c) podporovat technologický rozvoj, a tím atraktivitu a přístupnost profesí, které buď svým charakterem vyhovují specifickým předpokladům žen, ale zůstávají neatraktivní pro svou namáhavost, jednotvárnost, nízké finanční ohodnocení apod. (např. dělnice v oděvním průmyslu, pracovnice v některých odvětvích služeb) nebo svým stávajícím charakterem „vyhovují“ spíše mužům; v profesích méně ovlivnitelných technologickým pokrokem hledat jiné formy zvýšení jejich atraktivity (např. v pohostinství, zdravotnictví a sociální péči)
- d) podporovat flexibilitu pracovní doby a flexibilitu žen na trhu práce, podporovat atraktivitu zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek pro zaměstnavatele i pro ženy

- e) posilovat v prvotním a celoživotním vzdělávání žen přípravu na manažerské funkce a odstraňovat předsudky vůči jejich účasti v řízení
- f) právo na stejnou odměnu za stejnou práci zajistit vypracováním nástrojů jeho prosazování
- g) hledat cesty zajištění adekvátního mzdového ohodnocení zkrácených pracovních úvazků a práce na zkrácenou pracovní dobu, stejně tak eliminovat negativní dopady těchto úvazků na sociální zabezpečení
- h) posilovat vědomí, že konflikt rodinného a pracovního života není jen soukromou záležitostí a tím méně jen záležitostí žen
- i) ve venkovských oblastech řešit problém dopravní dostupnosti (v přijatelných finančních nákladech) zaměstnání a dalších zařízení (zdravotních, péče o děti, sociálního zabezpečení, zprostředkování práce aj.)
- j) podporovat soukromé podnikání žen poskytováním potřebných znalostí a odstraňováním případných bariér
- k) na lokální a obecní úrovni (podle charakteru aktivit i na celospolečenské) podporovat občanské iniciativy pomáhající ženám i mužům skloubit pracovní a rodinné povinnosti a podporovat obce ve zřizování zařízení péče o děti pracujících matek (rodičů)
- l) Obecně podporovat kontrolu dodržování právních norem a vymahatelnost práva - zvláštní pozornost vyžaduje přístup k zaměstnání (zaměstnavatelé stále preferují pro určitá zaměstnání buď muže nebo ženy, i když formálně vyhoví protidiskriminačním opatřením).

Stát, skrze vládu a parlament, již dnes (v souvislosti s přejímáním zákonů EU) činí mnohá opatření, která explicitně rovnost příležitostí podporují. V novele zákoníku práce, která by měla vstoupit v platnost 1.1. 2001¹ je explicitně vyjádřena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví a zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty. Ta vyžaduje zavedení systému klasifikace práce k určení stejné hodnoty (přičemž pojem stejná práce není totožný s pojmem identická práce). Zaměstnanec, který se cítí poškozen nedodržováním zásady stejného zacházení může podat stížnost na příslušném úřadu práce nebo

¹ Novela byla ve sněmovně schválena 18.4. 2000, v době dokončování naší práce je projednávána v senátu.

prostřednictvím soudního sporu. V soudním sporu se poškozený může domáhat odstranění tohoto porušování nebo chování a také přiměřeného zadostiučinění (nejen peněžitého).

Zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovně právní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a také na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. Změny zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti i zákonů o mzdách a platech (příp. dalších) se nesou v duchu přijímání legislativy EU. Tyto zákonné úpravy by měly pomoci vyjasnit a vymezit oblast rovných příležitostí mužů a žen.

Literatura

ANKER, R. *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*. International Labour Review, 1997, 137, 3, s. 315-339

BADGET, M. V. a FOLBRE, N. *Assigning care: Gender norms and economic outcomes*. International Labour Review, 1999, 138, 3, s. 311-326

Balancing family and work: Proceedings of the Conference of Experts. Vienna. Federal Ministry for Environment, Youth and Family Affairs., 1998 . 130 s.

BIGWOOD, S. *The Advantages of a Caring Approach*. People Management, 1996, 10, 2, s. 40-42

BLANPAIN, R. (eds). *The Harmonization of Working Life and Family Life*. Hague: Kluwer Law International, 1995.

CLAES, M. T. *Women, men and management styles*. International Labour Review, 1999, 138, 4, s. 431-446

Dotazníková šetření na úřadech práce. Příloha II. ke grantovým úlohám: 1. *Úloha politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice* a 2. *Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umísitelné na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 1999.

DUNCAN, S. *Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union*. The European Journal of Women Studies, 1996, 3, 4, s. 399-421

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Ženy a mzdová diskriminace*. Praha: Politická ekonomie, 1999, 1, s. 41-51.

Earnings differentials between men and women. Study based on the Structure of Earnings Survey (SES). European Commission, 1998.

Employment in Europe 1999, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Equal Opportunities for Women and Men in the European Union: Annual Report 1996. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997. 132 s.

Equal Opportunities for Women and Men in the European Union: Annual Report 1998, Luxembourg: 1999. 33 s.

GREENWOOD, A. M. *Gender issues in labour statistics*. International Labour Review, 1999, 138, 3, s. 273-285

HANSEN, J., PLANTENGA, J. *Assessing equal opportunities in the European Union*. International Labour Review, 1999, 138, 4, s. 351-379

HOLÝ, D. *Analýza mzdové disparity mužů a žen na podkladě výběrového šetření mezd zaměstnanců*. Praha: Statistika, 1999, 2, s.53-67

- JURAJDA, Š. *Platové rozdíly a segregace mužů a žen v ČR*. Připraveno pro seminář České společnosti ekonomické, 5.1. 2000 (zkrácená verze CERGE-EI Discussion Paper No. 2000-01, „Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition).
- KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: VÚPSV, 1998. 77 s.
- KUCHAŘOVÁ, V., NEDOMOVÁ, A. a ZAMYKALOVÁ, L. *Předpoklady sňatkového a rodinného chování mladé generace*. Praha: VÚPSV, 1999.
- MATYÁŠEK, P. *K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty*. Právo a zaměstnání, 1999, 1-2, s. 15-22
- MIKOVÁ, M. *Národní plány zaměstnanosti za rok 1998. Informace a poznatky z vybraných zemí*. Praha: VÚPSV, 1999, zvláště s. 49-59
- MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v české Republice v kontextu evropské integrace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999. 55 s.
- Národní plány zaměstnanosti na rok 1999 Belgie, Rakouska, Velké Británie, Německa, Švédska, Portugalska a Francie*
- Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. Praha: MPSV, 1998. 127 s.
- Promoting Equal Opportunities for Men and Women*. Dostupné na: <http://europa.eu.int/comm/dg05/esf/en>, EU, 1998.
- PŘIBYL, J. a SMOLKA, V. *Rovné příležitosti a trh práce*. Hospodářství, 1999, 11-12, s. 42-45
- ROBINSON, D. *Differences in occupational earnings by sex*. International Labour Review, 1998, 137, 1, s. 3-31
- The European Social Fund - An Overview of the programming period 1994-1999*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
- Trh práce v České republice. Časové řady VŠPS (1993-1998)*. Praha: ČSÚ, 1999.
- Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: MPSV, 1998. 153 s.
- VYLÍTOVÁ, M. *Politika zaměstnanosti v EU (materiál pro školení zaměstnanců MPSV v evropských záležitostech)*. Praha: VÚPSV, 1999.
- WINDEBANK, J. *Political motherhood and the everyday experience of mothering: a comparison of the child care strategies of French and British working mothers*. Journal of Social Policy, 1999, 28, 1, s. 1-25
- WIRTH, L. *Women in management: Closer to breaking through the glass ceiling?* International Labour Review, 1998, 137, 1, s. 93-102
- Women and work: Report on existing research in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. 259 s.
- Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků VŠPS, 4. čtvrtletí 1999*, ČSÚ, Praha 2000.

Tabulková příloha