

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Michaela Hanslová

Nezaměstnanost a ženy na trhu práce

Olomouc 2017

PaedDr. Alena Jůvová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně jen s pomocí zde uvedených zdrojů a literatury.

V Olomouci dne 19. 4. 2017

.....

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PaedDr. Aleně Jůvové, Ph.D., za odborné vedení, spolupráci, trpělivost a velmi cenné rady, které mi poskytovala v průběhu vypracování mé bakalářské práce. Dále chci poděkovat své rodině a přátelům za jejich podporu při studiu.

OBSAH

ÚVOD	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	7
1 NEZAMĚSTNANOST	8
1.1 POJEM NEZAMĚSTNANOSTI.....	8
1.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	9
1.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	10
1.2.2 Míra ekonomické aktivity	10
1.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	11
1.3.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	11
1.3.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	12
1.3.3 Frikční nezaměstnanost	13
1.3.4 Strukturální nezaměstnanost	14
1.3.5 Cyklická nezaměstnanost	15
1.3.6 Sezónní nezaměstnanost.....	15
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
1.4.1 Ekonomické důsledky	16
1.4.2 Sociální důsledky	17
1.4.3 Psychické důsledky	18
1.5 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
1.5.1 Politika zaměstnanosti.....	20
1.5.1.1 Pasivní politika zaměstnanost	20
1.5.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
2 ŽENY NA TRHU PRÁCE	23
2.1 HISTORIE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	23
2.1.1 Ženy na trhu práce v současnosti	24
2.2 DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	25
2.2.1 Rozdělení diskriminace	26
2.2.2 Právní diskriminace v ČR	29
2.2.2.1 Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod	29
2.2.2.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	29
2.2.2.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	29
2.2.2.4 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.....	30
2.3 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	30
2.3.1 Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce.....	31
2.4 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE	32
2.4.1 Platová nerovnost	33
II. PRAKTICKÁ ČÁST	35
3 ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT.....	36
3.1 CÍLE A PRŮZKUMNÉ OTÁZKY, METODIKA PRŮZKUMU.....	36
3.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR	37
3.3 NEZAMĚSTNANOST ŽEN V ČR	38
3.4 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	47
ZÁVĚR.....	50

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	57
SEZNAM GRAFŮ	58
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	59

ÚVOD

„Práce je pouto, které nás váže k realitě.“

Sigmund Freud

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na problematiku nezaměstnanosti a postavení žen na trhu práce. Toto téma jsem si vybrala jednak proto, že nezaměstnanost je stále aktuálním ekonomickým a společenským problémem a také proto, že i já, jako budoucí matka, se jednoho dne budu vracet po mateřské dovolené na trh práce a věřím, že zde získané poznatky se mi mohou, v mém osobním i profesním životě, do budoucna hodit.

Mé téma je aktuální i z důvodu problematiky diskriminace žen na trhu práce. S tímto pojmem se setkáváme často a jako problém se vyskytuje v médiích dnes a denně, kde je na toto téma vedeno mnoho diskuzí. Nastavení společnosti je stále takové, že ten kdo zůstává doma s dítětem, je matka. Dostává se tím do situace, kdy je pro zaměstnavatele, kvůli častější nepřítomnosti v práci, méně atraktivním zaměstnancem než muž.

Cílem mé bakalářské práce je zhodnocení situace žen na trhu práce v České republice. Prostřednictvím dostupných statistických údajů jsou potřebná data analyzována a v závěru práce zformulována a vyhodnocena.

Práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou, kterou tvoří první dvě kapitoly, a část praktickou, kterou představuje kapitola třetí. První kapitola se podrobně věnuje problematice nezaměstnanosti, jak vzniká a jaké jsou její důsledky pro společnost, vyjmenovává jednotlivé druhy nezaměstnanosti a její řešení z pohledu politiky zaměstnanosti. Druhá kapitola se zaměřuje na ženy na trhu práce. Představuje ženy na trhu práce z historického pohledu a z pohledu současného, dále vysvětluje pojem diskriminace, její rozdělení a vymezuje právní legislativu diskriminace v ČR. Následně definuje problematiku rovných příležitostí na trhu práce a platovou nerovnost mezi muži a ženami. Ve třetí kapitole, která spadá již do praktické části, je provedena analýza statistických údajů a poté vyhodnocena současná situace žen na trhu práce v ČR.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Tato kapitola vymezuje a definuje základní pojmy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a její druhy. Dále vysvětluje důsledky nezaměstnanosti a její řešení.

1.1 POJEM NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost představuje v současnosti významný makroekonomický problém, který ovlivňuje život několika stovek tisíc lidí v České republice. Nezaměstnanost je negativním jevem, kdy člověk v produktivním věku nepracuje, ačkoliv by pracovat měl a mohl. Není se pak čemu divit, že nezaměstnanost výrazně ovlivňuje hospodářskou politiku.¹

V naší kultuře sehrává zaměstnání a práce v životě lidí klíčovou roli. Svědčí o tom i fakt, že vstup do ekonomické aktivity nebo odchod z ní je v našem životě jedním z důležitých mezníků. Důkazem je i skutečnost, že když se člověk někde představuje, jeho zaměstnání patří mezi prvních pět informací, které o sobě uvede.²

Nezaměstnanost je jeden z největších a nejsložitějších problémů tržní ekonomiky. Jeho dopady se promítají do ekonomické roviny a do oblasti politické a sociální. Je také projevem ekonomické nerovnováhy, v jejímž důsledku nedochází k využití jednoho ze zdrojů bohatství, a tím je práce.³

Ztráta zaměstnání pro většinu lidí představuje nepříjemnou událost, pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna. Znamená i ztrátu vztahů a kontaktů, zpochybnění vlastních schopností a smysluplnou činnost, která naplňuje část jejich života.⁴

Jak prohlásil Gregory Mankiw: „*Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.*“

¹ SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie: moderní přístup*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-174-4, s. 267.

² JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 137.

³ KRAFT, Jiří, Aleš KOCOUREK a Pavla BEDNÁŘOVÁ. *Ekonomie I*. Vyd. 9., aktualiz. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2014. ISBN 978-80-7494-128-3, s. 164.

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4, s. 76.

1.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří do této skupiny, např. studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti jsou **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**.⁵

K měření nezaměstnanosti se používá, tzv. **ukazatel míry nezaměstnanosti**, který poměří počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v procentech a vyčísluje se podle vzorce:

$$u = \frac{U}{L} = \frac{U}{E + U} \times 100$$

kde

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

E – počet zaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil (E + U).⁶

Do konce roku 2012 u nás existovaly dva odlišné ukazatele míry nezaměstnanosti, a to:

- *Registrovaná míra nezaměstnanosti* – používaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (hodnoty byly počítány ze statistik úřadů práce, a jako nezaměstnaní jsou zde uváděni ti, kteří se na úřadech práce zaregistrují)
- *Obecná míra nezaměstnanosti* – definuje ji Mezinárodní organizace práce, která je známá pod zkratkou ILO, a používá ji Český statistický úřad (ČSÚ) – k vypočítání této míry se aplikuje výběrové šetření pracovních sil jako podíl k celkové pracovní síle.⁷

Od ledna roku 2013 zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) novou metodiku výpočtu nezaměstnanosti. Byl zaveden nový ukazatel nazývaný

⁵ KRAFT, Jiří, Aleš KOCOUREK a Pavla BEDNÁŘOVÁ. *Ekonomie I*. Vyd. 9., aktualiz. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2014. ISBN 978-80-7494-128-3, s. 164.

⁶ KUČEROVÁ, Vladimíra. *Makroekonomie I: studijní text pro denní a kombinovanou formu studia bakalářských studijních programů*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2013. ISBN 978-80-214-4798-1, s. 78.

⁷ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 138.

podíl nezaměstnaných osob, který je vypočítáván jako podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let (produktivní věk) evidovaných na úřadech práce ke všem obyvatelům v produktivním věku.⁸

1.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Za přirozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v rovnováze a tlaky na hladinu cen a mezd vyrovnané. Přirozená míra nezaměstnanosti není ani optimální a není ani neměnná. Jde však o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, již lze dosáhnout, aniž by přinesla riziko akcelerace inflace.⁹

Přirozenou mírou nezaměstnanosti se vyznačuje ekonomika, jestliže plně využívá zdroje. Můžeme ji chápat jako míru nezaměstnanosti, při které je vyčištěn trh práce. Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost. Má na ni značný vliv také dobrovolná nezaměstnanost, která je způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného.¹⁰

Stavu kdy je dosaženo přirozené míry nezaměstnanosti, se také říká *plná nezaměstnanost*. Je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a přijmout při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jako dobrovolná).¹¹

1.2.2 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity (*ea*) je dalším z ukazatelů, jimiž lze popsat trh práce v dané zemi. Vypočítá se jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (*EA*) k obyvatelstvu v produktivním věku (vyjádřeno v procentech):

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100^{12}$$

⁸ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 139.

⁹ SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2006. ISBN 978-80-7277-328-2, s. 84.

¹⁰ FUCHS, Kamil. *Ekonomie II*. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, 2014. ISBN 978-80-87314-58-6, s. 133.

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3, s. 25.

¹² JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 140.

1.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je jev, který může být způsoben různými vlivy. Dle těchto vlivů lze na nezaměstnanost pohlížet různými směry. Můžeme ji sledovat z hlediska časového – zde se jedná o nezaměstnanost krátkodobou nebo dlouhodobou. Dále z hlediska dobrovolnosti – zda je osoba nezaměstnaná dobrovolně nebo nedobrovolně. Základní rozdělení nezaměstnanosti je však rozděleno podle příčin vzniku – frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost. V následujících kapitolách si všechny zmíněné druhy představíme podrobněji.

1.3.1 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost je relativně méně závažným problémem, a to zejména ta, u které se její trvání pohybuje v rozmezí několika týdnů. Její sociální a ekonomické důsledky nejsou až tak velké a výhodou je i to, že na některé skupiny lidí působí aktivizačně. Krátkodobá nezaměstnanost se tak stává prostředkem k motivování hledání lepšího pracovního uplatnění. Cílem toho je, že si lidé zvyšují svou kvalifikaci a mnohdy si práci najdou bez pomoci pracovních úřadů.¹³

Je docela složité určit přesnou časovou hranici mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností, obecněji se však může říct, že za dlouhodobou se považuje nezaměstnanost trvající v délce více jak 6 měsíců. Někteří autoři však hovoří o dlouhodobé nezaměstnanosti, trvá-li alespoň jeden rok. Specifická je velmi dlouhodobá nezaměstnanost, která se vyskytuje u jedinců nezaměstnaných déle než dva roky.¹⁴

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro ekonomiku problém, který snižuje příjem domácností a zatěžuje státní rozpočet, především vyplácením podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Příčinou může být i sociální systém státu, jelikož možnost pobírat vysoké podpory v nezaměstnanosti nevede člověka

¹³ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 140.

¹⁴ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, eds. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 300.

k motivaci jít pracovat. Lidé si pak raději volí pohodlnější život bez práce a snahy pokračovat v hledání zaměstnání.¹⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost má špatné důsledky jak pro společnost, tak i pro nezaměstnané jedince. Zejména postihuje osoby s nízkým vzděláním, mladistvé, zdravotně postižené, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických minorit a imigranty, ženy vracející se po rodičovské dovolené. K následkům dlouhodobě nezaměstnaných patří zejména snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a ostatních vztazích, ztráta motivace a pocit bezmocnosti, deprese. S postupem času se pro část nezaměstnaných stává obtížné, smířit se s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by zase mohli začít pracovat. Čím déle jsou lidé bez práce, tím menší mají šanci si ji najít.¹⁶

1.3.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnané lze považovat ty osoby, které nejsou ochotny pracovat při stávající mzdové sazbě. Protože mají vysoké nároky na svoji mzdu, nemohou práci najít. V případě dobrovolné nezaměstnanosti jde o upřednostnění volného času před vykonáváním práce. Někteří tak činí pouze krátkodobě, když zjistí, že nejsou schopni najít si práci podle svých představ, dobrovolně se rekvalifikují nebo se pokouší uplatnit v jiném druhu odvětví pracovního trhu.¹⁷

Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na příležitostech nezaměstnaných na trhu práce, jako je podpora v nezaměstnanosti. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, poté je i dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož nezaměstnaní lidé mají motivaci v hledání nového zaměstnání. Doba dobrovolné nezaměstnanosti se zkracuje z důvodu, že dávky jsou časem nižší a doba jejich vyplácení kratší. Lidé pak projeví zájem najít si zaměstnání sami, nebo také často spoléhají na úřady práce, že jim najdou práci za mzdu, kterou si představují.¹⁸

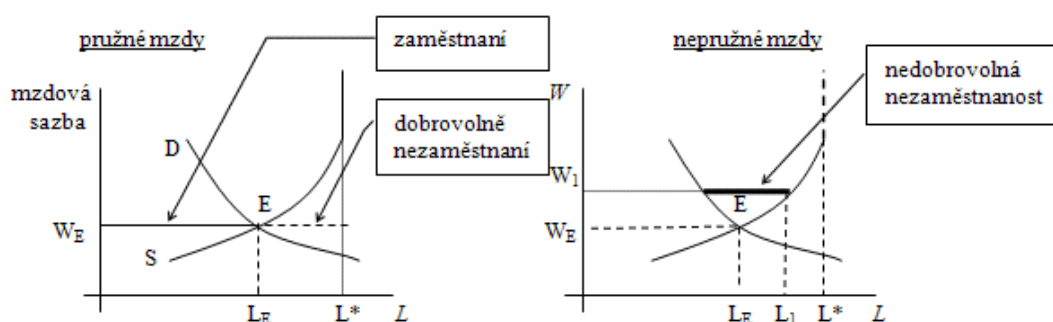
¹⁵ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, s. 292–293.

¹⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty. ISBN 80-86429-08-3, s. 46–47.

¹⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakl., 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 26. ISBN 80-86429-16-4, s. 85.

¹⁸ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, s. 287.

Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných jsou lidé, kteří jsou ochotni přijmout zaměstnání i za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, nemohou však takovou práci najít. Protože jsou nezaměstnaní ochotni při stávající mzdové sazbě pracovat, nastává tedy problém s nalezením pracovního místa. Jako příčinu můžeme označit nedokonalou konkurenci na trhu práce, nepružnost mezd a jejich pomalou reakci na ekonomické šoky.¹⁹



Obrázek 1: Pružné a nepružné mzdy²⁰

Příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti můžeme najít v překážkách, které brání poklesu mezd. Jednou z překážek se staly odbory, které si jako svůj cíl stanovily zvyšování mezd. Někdy si však neuvědomují, že svým jednáním vlastně způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost a že tím poškozují pracující více, než kdyby mohly mzdy klesnout na úroveň tržní rovnováhy. Neustálý neúspěch v tomto směru vyvolává v lidech pocit beznaděje, zklamání a dostává je do existenčních potíží. Často je i po absolvování rekvalifikace velmi obtížné najít nové zaměstnání.²¹

1.3.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Je to přechodná, krátkodobá nezaměstnanost, způsobená dobou věnovanou hledání nového, vhodnějšího pracovního místa. Je spojena s pohybem lidí

¹⁹ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 656-657.

²⁰ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 656.

²¹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, s. 289.

z jednoho regionu do druhého, s hledáním prvního zaměstnání po ukončení školy, popřípadě s hledáním lépe vyhovujícího pracovního uplatnění apod. Pro ekonomiku je spíše prospěšná, jelikož nemá výraznější negativní důsledky a je jistým způsobem výrazem pružnosti trhu práce.²²

Frikčně nezaměstnaní přecházejí v podstatě z jedné práce do druhé a jsou všeobecně považováni za dobrovolně nezaměstnané. Někteří lidé opustí své dosavadní zaměstnání a nějaký čas jim trvá, než seženou jiné místo. Obvykle nevyužijí hned první nabídku, v očekávání lepších pracovních podmínek. Existence tohoto typu nezaměstnanosti svědčí o tom, že na trhu práce existují dobré podmínky pro zaměstnání. Přijetí doby strávené hledáním práce je ovlivněno strukturou pracovního trhu nebo podmínkami zaměstnanosti, např. podmínkami vzniku a výší podpory v nezaměstnanosti.²³

1.3.4 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká v důsledku změn ve struktuře národního hospodářství, které jsou způsobeny omezováním nebo zánikem některých odvětví, a na straně druhé vznikem nebo růstem odvětví jiných. Díky tomu roste nezaměstnanost pracovníků zaniklých profesí, naproti tomu může vzniknout neuspokojená poptávka po práci v rozvíjejících profesích. Tímto vzniká příčina strukturálního nezaměstnání, a proto může mít dlouhodobější charakter. Je však z části řešitelný, a to rekvalifikacemi, které jsou poměrně nákladné a u některých oborů a vyšších věkových skupin zaměstnanců značně obtížné.²⁴

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než nezaměstnanost frikční, a má také větší dopad na jednotlivce. Není jednoduché měnit obor a zvykat si na nový druh práce. Předtím je i nutné se zorientovat na trhu práce a zvolit si profesi, která má budoucnost. Řešení je komplikovanější a dlouhodobé a i velmi kvalifikovaní a zkušení pracovníci se stávají nepotřebnými a roste poptávka po zaměstnancích vzdělaných ve zcela nových oblastech. Strukturální

²² JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 142.

²³ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3, s. 654.

²⁴ KUČEROVÁ, Vladimíra. *Makroekonomie 1: studijní text pro denní a kombinovanou formu studia bakalářských studijních programů*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2013. ISBN 978-80-214-4798-1, s. 80.

nezaměstnanost je přirozeným prvkem každé ekonomiky a proto i strukturální změny se vyskytují v ekonomice neustále a nelze je nijak potlačit.²⁵

1.3.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. To znamená, že má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizet při konjunktuře. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP (hrubý domácí produkt). V podmínkách recese může dosahovat značné výše a vést k vysokým ekonomickým ztrátám. Tento typ nezaměstnanosti má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilující o snižování nezaměstnanosti.²⁶

Příčinou cyklické nezaměstnanosti je nedostatečnost agregátní poptávky (souhrn výdajů všech ekonomických subjektů), ke které dochází v období hospodářské krize. Při poklesu poptávky agregátní, klesá i poptávka po práci. Rozdíl mezi strukturální a cyklickou nezaměstnaností spočívá v tom, že cyklickou doprovází nedostatek pracovních míst. S tím souvisí i nedobrovolnost tohoto typu nezaměstnanosti. Podle některých teoretiků lze tuto nezaměstnanost odstranit pomocí pružnosti nominálních cen a cen zboží.²⁷

Délka této nezaměstnanosti je proměnlivá a je ovlivňována délkou ekonomického cyklu. Ve fázi recese se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje a naopak ve fázi expanze klesá. Negativní důsledky tohoto typu nezaměstnanosti jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku napříč všemi odvětvími národního hospodářství.²⁸

1.3.6 Sezónní nezaměstnanost

V důsledku sezónní fluktuace, kdy je nezaměstnanost spojena s nějakým obvyklým obdobím (sezónou), vzniká tzv. sezónní nezaměstnanost. Je typická například ve stavebnictví, cestovním ruchu, zemědělství. Sezónní nezaměstnanost

²⁵ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, s. 281.

²⁶ SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2006. ISBN 978-80-7277-328-2, s. 81.

²⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4, s. 84-85.

²⁸ JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 143.

je pokládána za součást frikční nezaměstnanosti, a podílí se tedy také na přirozené míře nezaměstnanosti.²⁹

Jedná se též o nezaměstnanost krátkodobého charakteru, vztahující se pouze k určitým profesím. Jednu z významných rolí zde hraje faktor počasí, dále na ní mají vliv i výkyvy ve spotřebě, které mohou být vyvolány například vánočními svátky. Jde o specifický druh nezaměstnanosti, který je řešitelný opatřením v organizaci práce nebo administrativě.³⁰

1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost vždy nějakým způsobem ovlivňuje nezaměstnaného, a nejen jeho, ale i jeho rodinu. Každý nezaměstnaný svoji situaci zvládá rozdílně, vždy záleží na rodinném zázemí, na možnostech využití volného času a na životním stylu před nezaměstnaností. Mezi nejvýznamnější důsledky nezaměstnanosti řadíme dopady ekonomické a sociální. Ukazuje se však, že nejvýraznějším důsledkem nezaměstnanosti je dopad psychický, který následně negativně působí na samotný fyzický stav jedince.³¹

1.4.1 Ekonomické důsledky

Nezaměstnanost a to zejména ta dlouhodobá představuje z ekonomického hlediska nevyužití důležitého výrobního faktoru. Ekonomiku zatěžuje výdaji, které musí být vynakládány ze státního rozpočtu pro podporu v nezaměstnanosti, rekvalifikaci, financování chodu úřadů práce. Zbývá potom méně prostředků na důležitější oblasti. Pokud nahlížíme na nezaměstnanost z ekonomického hlediska, důsledkem nezaměstnanosti je rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem. Vzniká tím ztráta produkce.³²

²⁹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3, s. 146.

³⁰ ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5, s. 54.

³¹ MAITAH, Mansoor. *Makroekonomie v praxi*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-560-1, s. 127.

³² JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8, s. 148.

Nezaměstnaný jedinec stojí mimo pracovní proces, proto nemá možnost získat znalosti a zkušenosti a dochází u něj ke ztrátě kvalifikace. Hovoříme tedy o dalším ekonomickém dopadu nezaměstnanosti, což je snížení nebo ztráta kvalifikace pracovníků, ta se považuje za jeden ze zdrojů ekonomického růstu. Jeho vzdělání se tedy znehodnocuje a hodnota lidského kapitálu se tak devaluje. Nedochází tak jen k ekonomické ztrátě, ale ztrácí i samotný pracovník.³³

1.4.2 Sociální důsledky

Ze sociálního hlediska nezaměstnanost velkou mírou ovlivňuje jak společenský život, tak život samotného jedince. Znamená velmi vážné důsledky jak pro jeho společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí, tak především pro jeho rodinu. Jde o pokles životní úrovně, ztrátu nebo značný pokles příjmů. Nezaměstnanost je nežádoucí jak pro jedince, tak pro celou naši společnost. Dostává totiž nezaměstnané jedince do nepříznivých životních podmínek, jako je chudoba, změna sociálního statusu, pokles sebevědomí nebo sociálního vyloučení. Protože každým jedincem je tato obtížná životní situace prožívána odlišně a znamená různou zkušenost pro různé jedince, přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, přesto asi u každého s jinou intenzitou.³⁴

Zaměstnání je pro člověka zdrojem sociálních kontaktů, o které spolu se ztrátou místa přichází. Vztahy s bývalými spolupracovníky bývají udržovány už jen zřídka, také proto, že oběma stranám může být kontakt nepříjemný a ponižující, připomínající, že na společenském žebříčku klesl. Když se člověk ocitne dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pouto s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti. Ztráta práce a vykolejení ze zažitého životního rytmu střídání práce a odpočinku, způsobuje i problémy v organizaci denního života.³⁵

³³ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3, s. 146.

³⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3, s. 74.

³⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakl., 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 26. ISBN 80-86429-16-4, s. 76.

1.4.3 Psychické důsledky

Nezaměstnanost s sebou přináší i řadu psychických důsledků, jejichž projevy jsou různé. Nezaměstnaný člověk pocítuje vyšší hladinu psychické nepohody, úzkosti a deprese spolu s nižší sebedůvěrou a sebeúctou. Mezi duševní následky nezaměstnanosti patří např. poruchy chování, deprese, alkoholismus, domácí násilí, sklony k sebevraždě. Jedinec je svojí situací frustrován, dochází u něj k nenaplnění psychických potřeb, především k pocitu jistoty a bezpečí, stimulace, otevřené budoucnosti a naději.³⁶

Nezaměstnanému jedinci čas běží pomaleji a někteří si s ním nevědí rady, neumějí ho efektivně využít a zažívají nudu. Narušení zažitého denního programu prožívá nezaměstnaný jako ztrátu jistoty, která ho dezorientuje. Často na ni reaguje formálním pokračováním zažitého stereotypu. Tento obranný mechanismus je obranou proti neefektivnímu využití volného času.³⁷

Ztráta zaměstnání působí existenciální stres, který ohrožuje celkový stav nezaměstnaného jedince. Stres ze ztráty zaměstnání může vyvolat zažívací potíže, bolesti hlavy a do značné míry atakuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka, a to hlavně z důvodu, že dlouhodobě nezaměstnaný člověk má nárůst v užívání návykových látek jako je kouření, konzumace alkoholu, léků a drog.³⁸

1.5 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Všeobecným úsilím státu v oblasti hospodářské politiky je dosáhnout stabilní vnější ekonomické rovnováhy, plné zaměstnanosti, cenové stability a stabilního ekonomického růstu. Vláda, odbory i veřejnost se shodují v tom, že snížení úrovně masové nezaměstnanosti je dnes politickou prioritou. Pokud dojde

³⁶ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3, s. 104.

³⁷ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X, s. 304.

³⁸ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3, s. 105.

k obnovení ekonomiky a hospodářskému růstu, budou se tvořit nové pracovní příležitosti, vznikne poptávka po pracovní síle a nezaměstnanost bude klesat.³⁹

Vstupem České republiky do Evropské unie (EU) proběhl proces začleňování, který má několik úrovní. Jedna z nich spočívá v začlenění české politiky zaměstnanosti a sociální politiky do tzv. Evropské strategie zaměstnanosti.⁴⁰

Klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti a na podporu pracovních míst je **Evropský sociální fond (ESF)**. „Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropy – do jejich pracovníků, mladých lidí a všech těch, kdo hledají pracovní místo.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- *Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.*
- *Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.*
- *Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin.*
- *Celoživotní vzdělávání.*
- *Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.*
- *Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.*
- *Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.*
- *Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce“.*⁴¹

Náš stát se snaží zabránit nezaměstnanosti a eliminovat tvrdost trhu práce prostřednictvím politiky zaměstnanosti, která je nedílnou součástí sociální politiky. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice

³⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3, s. 113.

⁴⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7, s. 10.

⁴¹ Evropská unie. *Evropský sociální fond ČR* [online]. Praha: MPSV [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/>

vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, tj. úřady práce.⁴²

1.5.1 Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“⁴³

Funkce státu je v problematice zaměstnanosti nenahraditelná a rozdělujeme ji na dvě části. Centrální rozměr, který se nazývá velká politika zaměstnanosti, vytváří globální strategii zaměstnanosti. Naopak regionální rozměrpředstavuje malou politiku zaměstnanosti a v její oblasti jde o provozování základních služeb zaměstnanosti. Zjednodušeně řečeno velká politika zaměstnanosti se svými opatřeními zaměřuje na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti, působí víceméně plošně, zatímco malá politika zaměstnanosti řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce, zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti.⁴⁴

Politika zaměstnanosti jako systém, kterýzabezpečuje rovnováhu na trhu práce a omezení výskytu nezaměstnanosti, v sobě zahrnuje **pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti**. Snahou pasivní politiky zaměstnanosti je zlepšení životní situace nezaměstnaných prostřednictvím dávek, podpor nebo jiných úlev, naopak aktivní politika zaměstnanosti se snaží nezaměstnanost celkově minimalizovat.⁴⁵

1.5.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá ve vytváření akceptovatelných sociálních podmínek především pro dočasně nezaměstnané, aby byl snížen sociální a ekonomický dopad nezaměstnanosti jak na jednotlivce, tak na celou

⁴² HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-467-1, s. 188.

⁴³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7, s. 131.

⁴⁴ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7, s. 132.

⁴⁵ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3, s. 147.

společnost. Jedná se především o hmotnou podporu uchazečů o zaměstnání formou dávek v nezaměstnanosti a jiných příspěvků pro nezaměstnané.⁴⁶

Výše jednotlivých podpor, zejména té v nezaměstnanosti, musí být voleny velmi opatrně. Měly by být dostatečně vysoké, aby nezaměstnaný mohl přečkat dobu bez zaměstnání, ale zároveň dostatečně nízké, aby nepředstavovaly výraznou fiskální příťaž pro stát a nedocházelo k pasti nezaměstnanosti, kdy se člověku, tzv. vyplatí žít ze sociálních a jiných dávek.⁴⁷

Naneštěstí je pravidlem, že čím větší bývá nezaměstnanost, tím je to pro stát nákladnější. Přitom však na aktivní politiku zaměstnanosti je možné použít jen to, co zůstane po zaplacení výdajů z pasivní politiky zaměstnanosti. Jde o systém institutů podpory v nezaměstnanosti, minimální mzdy a životního minima.⁴⁸

1.5.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti řeší stav trhu práce s ohledem na budoucnost a stát její pomocí čelí nezaměstnanosti. Má za cíl snížit nezaměstnanost prostřednictvím vzniku nových pracovních míst nebo jejich rozšířením. Aktivně pomáhá nezaměstnaným s hledáním nového pracovního uplatnění a vzdělává je tak, aby se člověk začlenil do pracovního procesu v co nejkratší době.⁴⁹

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na dopravu zaměstnanců, překlenovací příspěvek, poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁵⁰

⁴⁶ HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-467-1, s. 188.

⁴⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4, s. 131.

⁴⁸ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem ČR do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7, s. 144.

⁴⁹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3, s. 148.

⁵⁰ KUČEROVÁ, Vladimíra. *Makroekonomie 1: studijní text pro denní a kombinovanou formu studia bakalářských studijních programů*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2013. ISBN 978-80-214-4798-1, s. 81.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. V rámci ESF je to Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a Operační program Zaměstnanost.⁵¹ Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.⁵²

⁵¹ Financování APZ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz

⁵² Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 107.

2 ŽENY NA TRHU PRÁCE

Ženám na trhu práce v České republice je dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Problematika žen na trhu práce je závažná nejenom s ohledem na jejich přetrvávající znevýhodnění a diskriminaci na trhu práce, ale rovněž z pohledu hledání nových zdrojů pracovní síly v důsledku negativně se vyvíjejícího demografického vývoje a úbytku produktivní složky obyvatelstva.⁵³

Specifickou skupinou na trhu práce jsou ženy v kategorii znevýhodněných osob, tak i ženy v kategoriích, které znevýhodněny nejsou. Zejména ve vztahu k potřebě hledat nové zdroje pracovní síly v důsledku jejího postupného úbytku bude na participaci žen na trhu práce v budoucích letech kladen vyšší důraz. Důvodem je jejich nižší zaměstnanost, a to i v jinak relativně bezproblémových skupinách osob na trhu práce.⁵⁴

2.1 HISTORIE ŽEN NA TRHU PRÁCE

Postavení žen v pravěku bylo dáno růzností pohlaví, bylo chápáno jako přirozeně dané, jako výraz přírody. Úcta k ženě klesla a žena byla podrobena rozhodování svého muže, musela projevovat naprostou poslušnost, byla obětí i objektem mužovi nadvlády, byla uzavírána před světem a sloužila jen svému muži. Období vrcholného středověku zajistilo ženám pocit rovnoprávnosti, hlavním posláním ženy bylo co nejlépe se vdát a starat se o svou domácnost. Výhodnější postavení měly ženy na venkově nebo z nižších společenských vrstev, ty se svému muži vyrovnávaly prací ve stájích nebo na poli. Až do období renesance, kdy se objevila potřeba ženu vzdělávat, byly ženy z procesu vzdělávání vyloučeny. Na přelomu 17. a 18. století začaly ženy s muži úzce spolupracovat, postupně však chtěly získat kvalifikaci pro svou profesi a i přes nesouhlas mužů se jim právo na vzdělání podařilo prosadit.⁵⁵

Od druhé poloviny 19. století, začaly vznikat spolky, v nichž se ženy zdokonalovaly v ručních pracích, které potom ženám zajišťovaly pracovní pozice.

⁵³ MPSV: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV, 2014 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ *Hospodářská a kulturní studia: Diskriminace žen na trhu práce* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: http://www.hks.re/wiki/diskriminace_zen_na_trhu_prace#postaveni_zen_v_historii

V roce 1869 zákon umožnil ženám učit na dívčích školách, to vedlo k založení dívčího pedagogia ukončeného maturitní zkouškou. Během první poloviny 20. století začaly univerzity přijímat ženy ke studiu. Po jeho absolvování, začaly ženy obsazovat pracovní pozice, které byly dříve vykonávány jen muži.⁵⁶

I přesto, že během druhé světové války počet žen na pracovním trhu vzrůstal, začala většina žen v produktivním věku na trh práce vstupovat až v průběhu šedesátých let. Většinou obsazovaly práce v zemědělství a průmyslu, kde se jednalo o místa s nízkým statusem, později začaly vstupovat ve větší míře do služeb a administrativy. V 70. letech začaly na trh vstupovat vysoce vzdělané ženy, které se prosazovaly na konkrétních pozicích, odpovídajících jejich dosaženému vzdělání.⁵⁷

Během socialistického režimu bylo více než 85% žen v produktivním věku zaměstnáváno. Vzrůstající úroveň vzdělávání žen a jejich začleňování na kvalifikovanější pozice, vedla k nevelkému snížení mzdových rozdílů mezi ženami a muži. Doba po sametové revoluci se vyznačovala růstem sociálních rizik, která vznikala na základě restrukturalizace průmyslu a služeb, nejistotou a konkurencí uchazečů o zaměstnání a ženy si tak musely vybrat mezi prací a rodinou. Česká republika patřila v minulosti ke státům s dlouhodobě výraznou mírou zaměstnanosti žen, docházelo zde pomalu k jejich poklesu účasti na trhu práce, z důvodu postupného vytlačování.⁵⁸

2.1.1 Ženy na trhu práce v současnosti

V současné době se podmínky pro ženy na trhu práce projevují jako dostatečně perspektivní. V dnešní době mají ženy možnost najít uplatnění ve všech oborech, dokonce i v takových, které pro ně byly v minulých letech příliš nedostupné. Dnešní zákony vymezují ženám na trhu práce stejné podmínky, které mají i muži. Přestože ženy v současnosti mají všechna práva zajištěna legislativně, neustále jsou v mnoha odvětvích na pracovním trhu znevýhodňovány, protože

⁵⁶ LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, s. 429.

⁵⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4, s. 14.

⁵⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6, s. 56-58.

neustále přetrvávají názory, že ženy patří, ve větší míře do domácnosti a k dětem.⁵⁹

Ženy jsou proto stále vnímány jako riziková pracovní síla, protože pečují o své děti v jejich raném věku nebo v případě nemoci. Jsou často vystavovány, na rozdíl od mužů, tzv. dvojí směně, jelikož se od nich čeká, že svoji úplnou zaměstnanost zkoordinují s péčí o rodinu a domácnost. Ženy jsou i v dnešní době považovány za matky pečovatelky, které jsou méně spolehlivé a nejsou tak kvalitní pracovní silou jako muži.⁶⁰

Pokud jsou ženy bezdětné, pracují na plný pracovní úvazek a jejich práce pokračuje v domácnosti. I když se žena vzdělává, je její pracovní postup a kariéra zatížena mateřstvím. Žena si tak musí zvolit, zda se chce věnovat kariéře nebo rodičovství. Muži jsou v tomto ohledu na rozdíl od žen ve výhodě, jelikož jejich kariéra mateřstvím není narušena. Proto majoritu řídících pracovníků, tvoří na trhu práce převážně muži.⁶¹

2.2 DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.⁶²

⁵⁹ Meredith: *Rovnost žen na trhu práce* [online]. Kateřina Kalenská, 2007 [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.meredit.cz/rovnost-zen-na-trhu-prace/>

⁶⁰ DYTRT, Zdeněk. *Kvalitativní management - leadership: návrat do inovační společnosti*. Hradec Králové: Etika podnikání a veřejné správy o.s., 2014. ISBN 978-80-260-8240-8, s. 54.

⁶¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4, s. 47.

⁶² FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9, s. 4.

Subjekty právních vztahů (zaměstnavatelé, poskytovatelé služeb, atd.) často nezjišťují vlastnosti jednotlivce, ale při posuzování jeho kvalit se řídí svými stereotypními názory na danou skupinu. Ženy jsou znevýhodněny dokonce dvakrát – zaprvé proto, že je u nich automaticky předpokládána absence určitých kvalit, a za druhé skrze automatické předpokládání těchto kvalit u mužů. Z hlediska antidiskriminačního práva je důležité si uvědomit, že jsou-li stereotypy o ženách důvodem pro jejich znevýhodnění, máme co do činění s diskriminací.⁶³

2.2.1 Rozdělení diskriminace

Obecně dělíme diskriminaci na dvě skupiny, a to pozitivní a negativní diskriminaci. **Pozitivní diskriminací** můžeme chápat situaci, kdy je znevýhodněná skupina preferována, a to takovým způsobem, že jsou jí poskytnuty lepší podmínky a jisté zvýhodnění na úkor jiných. Slouží ke smazání rozdílů mezi znevýhodněnou skupinou a ostatním obyvatelstvem. Využívá se především při řešení diskriminace na základě pohlaví, rasového a etnického původu. Například při zvyšování zastoupení znevýhodňované skupiny obyvatel v určitém úseku.⁶⁴

Opakem pozitivní diskriminace je diskriminace negativní. **Negativní diskriminace** má za následek cílené omezování a upírání práv určité skupině. Ohrožuje rovnost ve společnosti a z tohoto důvodu bývá častěji ošetřena právem. V jejím rámci rozlišujeme ještě dva druhy, a to *právní a faktickou diskriminaci*. V případě právní diskriminace dochází ke znevýhodňování přímo právním předpisem. A k faktické diskriminaci může dojít při porušení právního předpisu, který vede k zachování rovnosti. Oběma formám diskriminace je potřeba předcházet a při jejich naplnění je trestat – v případě právní diskriminace zrušením právního předpisu a v případě faktické diskriminace sankcí reagující na porušení povinnosti zachovat rovnost a nechovat se diskriminačně.⁶⁵

⁶³ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 231.

⁶⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 13.

⁶⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1, s. 14.

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování, za diskriminaci se považuje však i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁶⁶

Přímou diskriminací se rozumí takové konání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou za stejných okolností, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, věku, víry, náboženského vyznání nebo světového názoru. Je-li žena diskriminována z důvodu těhotenství nebo mateřství, považuje se to za diskriminaci z důvodu pohlaví. V praxi není podstatné, jestli k diskriminačnímu konání došlo jednorázově nebo opakovaně, jestli stále pokračuje nebo již skončilo nebo se k němu pouze schylovalo. Přímá diskriminace je poměrně lehce rozpoznatelná, neboť lidé si uvědomují, že se s nimi z nějakého výše zmiňovaného důvodu zachází tak, jak by se zacházet nemělo, a že jsou neoprávněně znevýhodňováni na rozdíl od jiných.⁶⁷

Za **nepřímou diskriminaci** se považuje takové jednání nebo zacházení s diskriminovanou osobou, které se nejdříve nejeví jako jednání, které by mělo být nějak omezující, tzv. diskriminační. K nepřímé diskriminaci dochází v případě, že je aplikováno zdánlivě nestranné či nediskriminační rozlišování mezi jednotlivci, které má však negativní dopad na určité příslušníky dané skupiny a tato metoda rozlišování nemá ospravedlnitelný důvod. Příkladem nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního stavu je odmítnutí nebo opomenutí akceptovat ustanovení, která jsou v odpovídajícím případě nevyhnutelná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.⁶⁸ Jedná se i o takovou formu diskriminace, kde základní právní ustanovení nezahrnuje žádnou zakázanou diskriminaci v rámci kvalifikace osob a ve skutečnosti způsobuje rozdílný přístup při své aplikaci neboli znevýhodňování určité osoby v porovnání s osobou opačného pohlaví. Obvyklým příkladem nepřímé diskriminace je omezení

⁶⁶ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0, s. 2.

⁶⁷ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. ISBN 80-239-7825-X, s. 8.

⁶⁸ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0, s. 3.

přístupu k řídícím pozicím žen. Nepřímá diskriminace není většinou na rozdíl od diskriminace přímé na první pohled patrná a mnohdy se stává, že si ji její oběti ani neuvědomují. Z vymezení nepřímé diskriminace plyne, že bude velice náročné takovou diskriminaci prokázat.⁶⁹

Obtěžování se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.⁷⁰

Má-li obtěžování sexuální podtext, jedná se o **sexuální obtěžování**. V praxi nejčastěji nastávají situace kdy muž, kolega či nadřízený obtěžuje ženu. Není ani vyloučeno obtěžování muže ženou a může dojít i k případům, kdy k sexuálnímu obtěžování dochází mezi příslušníky shodného pohlaví. Sexuální obtěžování má celou řadu forem, od těch nejlehčích až po ty nejtěžší formy, které mohou jejich obětím způsobit trvalé psychické problémy. Mezi lehčí formy obtěžování se řadí nemístné vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvené připomínky a řeči, posílání emailů se sexuálním podtextem. Těžší formu představuje poplácání, dotýkání po různých částech těla, ustavičné vnucování soukromé schůzky, i přestože druhá strana nemá zájem. Nejtěžší formou sexuálního obtěžování je nepochybně vymáhání pohlavního styku.⁷¹

Pod pojmem **pronásledování** se rozumí nepříznivé jednání vůči osobě uplatňující práva, která ji přiznává antidiskriminační zákon. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance postihnout za to, že uplatní své právo na rovnost. **Pokyn k diskriminaci** je takové jednání, kdy nadřízená osoba využije podřízeného k diskriminaci třetí osoby, zatímco **naváděním k diskriminaci** se rozumí chování

⁶⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1, s. 53-55.

⁷⁰ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9, s. 5.

⁷¹ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. ISBN 80-239-7825-X, s. 11.

osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.⁷²

2.2.2 Právní diskriminace v ČR

Základní princip, podle něhož by se mělo zacházet se všemi lidmi stejně, je zachycen v celé řadě zákonných předpisů. Představím zde, dle mého, ty nejdůležitější, které zakazují diskriminaci v České republice.

2.2.2.1 Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Tento dokument definuje základní lidská práva a svobody a představuje ústavní pořádek před diskriminací. Čl. 1 vymezuje, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech a základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné*“. Čl. 3 stanoví, že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. Dle Čl. 10 této Listiny má každý právo na zachování lidské důstojnosti a osobní cti.⁷³

2.2.2.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti. Uzakoňuje právo na přímé zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, zakazuje účastníkům právních vztahů provádět nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru a zakazuje zaměstnavateli žádat osobní informace, které nejsou nezbytné pro výkon práce.⁷⁴

2.2.2.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Tento zákoník v §16 ukládá zaměstnavatelům zajišťovat „*rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání*“.

⁷² FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9, s. 5.

⁷³ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

⁷⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Oblast vyplácení mezd upravuje §110: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*“.⁷⁵

2.2.2.4 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) nabyl účinnosti dne 1. září 2009.

Tento zákon blíže specifikuje právo na rovné zacházení a zabývá se úpravou ochrany před diskriminací. Obecná ustanovení tohoto zákona vymezují přípustné formy rozdílného zacházení, určují, co není považováno za diskriminaci, a upravují právní prostředky ochrany před diskriminací. Vymezuje právo na přímé zacházení a zákaz diskriminace v právu na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, pracovních a služebních poměrů, včetně odměňování. Ustanovuje zákaz diskriminace v sociálním zabezpečení, přiznávání a poskytování sociálních výhod.⁷⁶

2.3 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

V současné době má každý občan České republiky právo pracovat a být zaměstnán. Nicméně je i přesto dnešní situace žen na trhu složitá a neporovnatelně těžší vzhledem k pozici muže. Ženská pracovní síla je stále vnímána jako neperspektivní a nestabilní. I přes nepochybné kvality, které může žena zaměstnavateli nabídnout, jako je vyšší psychická odolnost, empatie a trpělivost, pomineme-li míru odbornosti, kterou se mužům opět vyrovnává, dostává se do

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

okolností, kdy se stává obětí diskriminace, přestože legislativa i zákony jakékoli formy omezování zakazují.⁷⁷

Ženy ustavičně touží budovat si své místo ve společnosti, uplatňovat se na trhu práce a současně nalézt samy sebe. Ty, které se chtějí v dnešní moderní a uspěchané době prosadit na pracovním trhu, musí být tvrdé, pevné, nekompromisní a musí mít takové schopnosti, které leckdy předstihnou i muže, protože rivalita mezi nimi na pracovním trhu je stále větší. Žena je neustále pod bedlivým dohledem svých kolegů a navíc kariéru ženy na rozdíl od mužů, znevýhodňuje její mateřství a péče o dítě.⁷⁸

V dnešní době není pro většinu rodin možné, aby žena zamítla možnost jít pracovat. Ženy, které se rozhodly zůstat na vlastní přání v domácnosti a jejich výhradní činností je péče o děti a zaopatření chodu domácnosti, většinou bývají buď nekvalifikované a nevzdělané, nebo naopak pocházejí z vyšších společenských vrstev, kde jsou materiálně zajištěny i bez jejich přispění do rozpočtu. Na rozdíl od toho počet kvalifikovaných žen, kterým nechybí ctižádost prosadit se na trhu práce, se ustavičně zvyšuje. V nedávné minulosti jsme se setkali s tím, že například v osmdesátých letech ženy zastávaly v oblastech školství či zdravotnictví více pozic než muži. O deset let později si již ženy na svou odpovědnost zřídily vlastní živnost nebo začaly obsazovat vyšší pozice ve státní správě i v politice.⁷⁹

2.3.1 Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce

Přestože rodičovskou dovolenou může čerpat jak matka, tak otec, mnohdy však zůstávají s dětmi doma matky. Otec v domácnosti zůstává jen velmi zřídka. Pokud se přece jen muž rozhodne, že zůstane s dítětem v domácnosti, je to často

⁷⁷ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9, s. 208.

⁷⁸ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6, s. 12.

⁷⁹ MAŘÍKOVÁ, Hana a Marie ČERMÁKOVÁ, ed. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-93-1, s. 83.

z příčiny toho, že žena pobírá vyšší plat než muž, a pokud by žena zůstala doma s dítětem, snížil by se tak jejich rodinný rozpočet.⁸⁰

Ženy jsou často kvůli čerpání rodičovské dovolené dlouhodobě vyřazeny z trhu práce. Většinou mají problém s tím, že se musí vrátit na plný úvazek do zaměstnání a musí uvažovat nad tím, jak zkoordinovat život rodiny s pracovním procesem. Tím, že jsou matky celé 3 roky oddáleny od reality, je návrat do zaměstnání o to horší. V mnoha případech se může stát, že se už žena nemá kam vrátit a dostane se do situace nezaměstnané matky, kdy si musí hledat nové pracovní místo. V tomto případě může narazit na diskriminující zaměstnavatele, kteří raději přijmou muže než ženu s malým dítětem.⁸¹

Čeští zaměstnavatelé doposud nedokážou dostatečně ocenit loajalitu pracujících matek, které mají ještě závislé děti, neboť tyto ženy si obvykle práce velice váží, jsou výkonné a nestojí o to, měnit své zaměstnání tak často jako muži. Labilita ženské pracovní síly je odvozena od případných absencí z důvodu rodinných povinností a nic na tom nemění skutečnost, že ne všechny ženy se tak nutně chovají, ani to, že ženy obvykle zůstávají věrné firmě, ve které pracují a z toho důvodu je možné je vnímat jako stabilnější pracovní sílu než muže, kteří častěji než ženy mění své zaměstnání.⁸²

2.4 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE

Pokud se hovoří o rovných příležitostech, znamená to, že všichni lidé by měli mít možnost svobodně rozvíjet své schopnosti, využívat příležitosti a konat vlastní rozhodnutí bez omezení, která plynou z přísně vymezených genderových rolí. Rozdílnému chování, touhám a potřebám žen a mužů je přikládána stejná hodnota a jsou považovány za stejně přijatelné. Rovné příležitosti je možné

⁸⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6, s. 74-75.

⁸¹ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9, s. 22.

⁸² VODÁKOVÁ, Alena a Olga. VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0, s. 187.

dosáhnout způsobem, kdy se ženám a mužům nabídnou shodné možnosti a předpokladem bude to, že přinesou obdobné výsledky.⁸³

Při zajišťování rovnosti mužů a žen v zaměstnání hrají roli bezpochyby zaměstnavatelé a jejich skutečný postoj k plnění požadavků rovného zacházení a vytváření pozitivního pracovního prostředí pro muže a ženy. Zaměstnavatelé jsou motivováni k dodržování zásad rovných příležitostí většinou hrozbou sankce, která může být nařízena v případě jejich porušení. Některé firmy jsou si vědomé závažnosti efektivního využívání pracovních schopností svých zaměstnanců, a proto přizpůsobují svou personální politiku požadavkům rovných příležitostí a často i aktivně hledají vlastní prostředky a metody, jak k rovnosti přispět.⁸⁴

Koncept rovného zacházení mezi muži a ženami je definován jako stav, kdy neexistuje žádná diskriminace. Princip rovného zacházení mezi muži a ženami spočívá v zákazu diskriminace osob, podmíněno jejich příslušností k určitému pohlaví a následně pak osobním stavem či rodinným poměrem občana.⁸⁵

Rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce se projevuje jejich odlišnou mírou zaměstnanosti, odlišným zastoupením v různých odvětvích, typu zaměstnání nebo postavení a různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek.⁸⁶

2.4.1 Platová nerovnost

Průměrný platový rozdíl mezi ženami a muži, je jedním z klíčových parametrů, který postihuje postavení žen na trhu práce. Podle statistik dosahují ženy menších výdělků než muži. Tuto odlišnost je možné z části objasnit rozdílnými charakteristikami obou pohlaví, ale velká část rozdílu v odměňování žen a mužů záleží na odlišném zacházení právě z důvodu pohlaví. Nerovnost

⁸³ ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2. Praha: Institut pro místní správu, 2005. ISBN 80-239-5908-5, s. 8-9.

⁸⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5, s. 29.

⁸⁵ HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-83-1, s. 11.

⁸⁶ SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9, s. 14.

výdělků je do jisté míry důsledkem toho, že ženy a muži zastávají různá postavení na trhu práce, ale v určité míře se jedná o čistou diskriminaci.⁸⁷

Rozdíly ve výdělcích žen a mužů jsou vysvětlovány různě. Například odvětví a povolání, která jsou feminizována, mají nižší vážnost a jsou častěji o to méně hodnocená, než povolání, která zastávají muži, a jednak také proto, že ženy jsou málo zastoupeny na vyšších pozicích s vysokými výdělky. Vliv je připisován i rozdílům ve vzdělání mužů a žen, pracovním zkušenostem a celkové době strávené v zaměstnání.⁸⁸

Rozdíly v platech žen a mužů jsou největší právě na nejvyšších postech – čím vyšší pozice, tím méně žen a větší rozdíl ve mzdách. Znamená to, že pokud jsou ženy na vedoucích pozicích, jsou na nižších stupních vedoucích pozic nebo jsou platově diskriminovány.⁸⁹

⁸⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9, s. 22.

⁸⁸ SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9, s. 15.

⁸⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 92.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT

Praktická část bakalářské práce vychází zejména ze zpracování dat, která lze získat z údajů, které eviduje Český statistický úřad (ČSÚ). Nejprve je pojednáno o vývoji nezaměstnanosti v ČR obecně, následně je zařazena podkapitola zaměřená přímo na nezaměstnanost žen.

3.1 CÍLE A PRŮZKUMNÉ OTÁZKY, METODIKA PRŮZKUMU

Před realizací vlastního průzkumu je nezbytné si stanovit průzkumné cíle a průzkumné otázky. Hlavním průzkumným cílem této práce je analyzovat nezaměstnanost žen a její vývoj podle dostupných dat od Českého statistického Úřadu (ČSÚ). Dílčí cíle jsou pak následující:

- Porovnat míru nezaměstnanosti žen s celkovou mírou nezaměstnanosti.
- Porovnat nezaměstnanost žen a nezaměstnanost mužů.
- Porovnat vývojový trend v nezaměstnanosti žen a mužů.

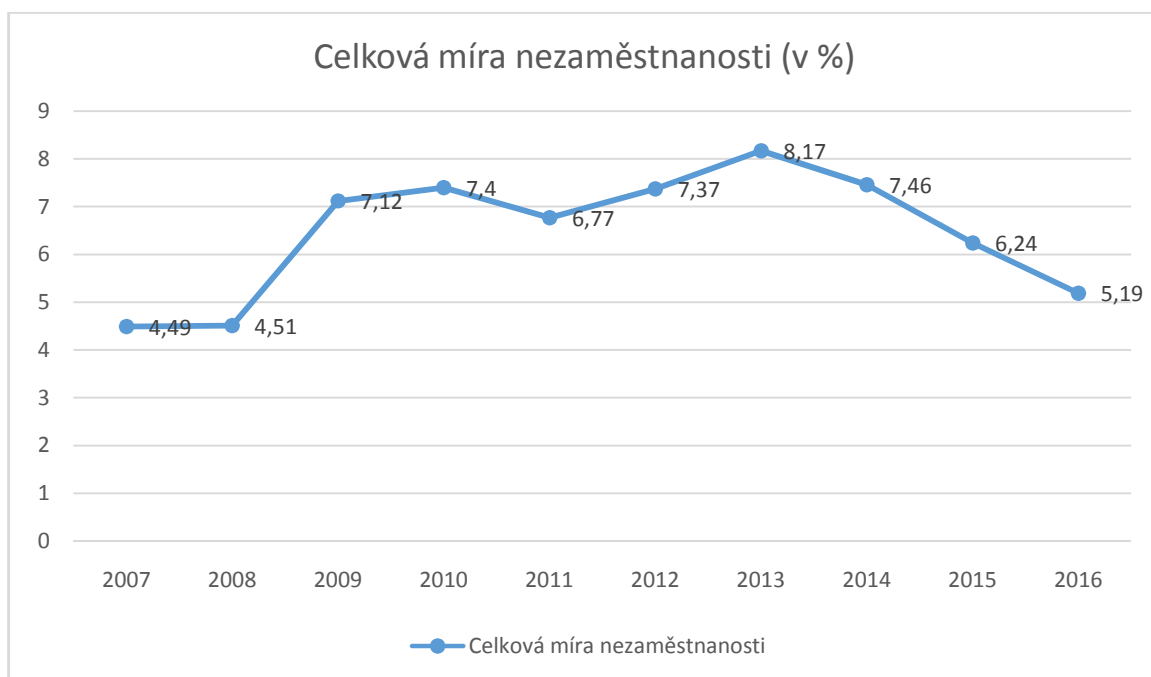
V návaznosti na stanovené cíle průzkumu jsou pak formulovány průzkumné otázky, které jsou následující:

- Jaké trendy lze identifikovat v nezaměstnanosti žen v souvislosti s věkem ženy?
- Jaké trendy lze identifikovat v nezaměstnanosti žen v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním ženy?

Za účelem naplnění stanovených cílů a zodpovězení průzkumných otázek byla zvolena metoda deskriptivní analýzy. Deskriptivní analýza v této práci vychází ze souboru dat, který získal ČSÚ, a která jsou volně dostupná. Pomocí deskriptivní analýzy jsou data dále analyzována, restrukturalizována a zpracována do podoby vlastního řešení problematiky nezaměstnanosti žen. Data, která byla použita, pocházejí z databáze ČSÚ za léta 2007 – 2016, analyzována jsou jak po jednotlivých letech, tak je analyzován souhrnně určitý trend, jakým se nezaměstnanosti žen vyvíjela.

3.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR

Nezaměstnanost v ČR se za posledních deset let (tedy v letech 2007 – 2016, data za rok 2017 nejsou zařazena, protože doposud nejsou k dispozici) výrazně vyvíjela. To je patrné i z grafu č. 1, který představuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech. Z grafu č. 1 je zřejmé, že zatímco v roce 2007 se celková míra nezaměstnanosti držela na 4,49 %, a v roce 2008 vyrostla jen nepatrně na 4,51 %, v roce 2009, kdy se v České republice naplno projevila hospodářská krize, začala nezaměstnanost výrazně stoupat na 7,12 %, přičemž v roce 2010 vystoupala na 7,4 %, v roce 2011 pak následoval mírný pokles na 6,77 %, nicméně již v roce 2012 nezaměstnanost v ČR opět stoupala a to na 7,37 % a v roce 2013 vystoupala dokonce na hodnotu 8,17 %. Od roku 2014 pak začala celková míra nezaměstnanosti klesat, v roce 2014 ještě činila 7,46 %, nicméně v roce 2015 poklesla na 6,24 % a v roce 2016 dokonce na 5,19 %, přičemž v roce 2016 lze identifikovat poměrně zásadní rozdíl mezi nezaměstnaností na počátku roku a na konci roku, kdy na konci roku 2016 nezaměstnanost činila je 3,6 %, tudíž i pro rok 2017 lze předpokládat nižší nezaměstnanost, než v dřívějších letech.



Graf 1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2007 – 2016⁹⁰

⁹⁰ ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-20].

3.3 NEZAMĚSTNANOST ŽEN V ČR

Pro tuto práci je však stěžejním tématem nezaměstnanost žen v ČR, tedy nikoliv nezaměstnanost obecná, která z hlediska pohlaví nemá žádnou vypovídající schopnost. Stěžejní otázkou v oblasti problematiky nezaměstnanosti žen je nejen samotná míra nezaměstnanosti žen, ale její srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti žen a rovněž s nezaměstnaností mužů. Právě toto srovnání pro roky 2007 – 2016 prezentuje tabulka č. 1.

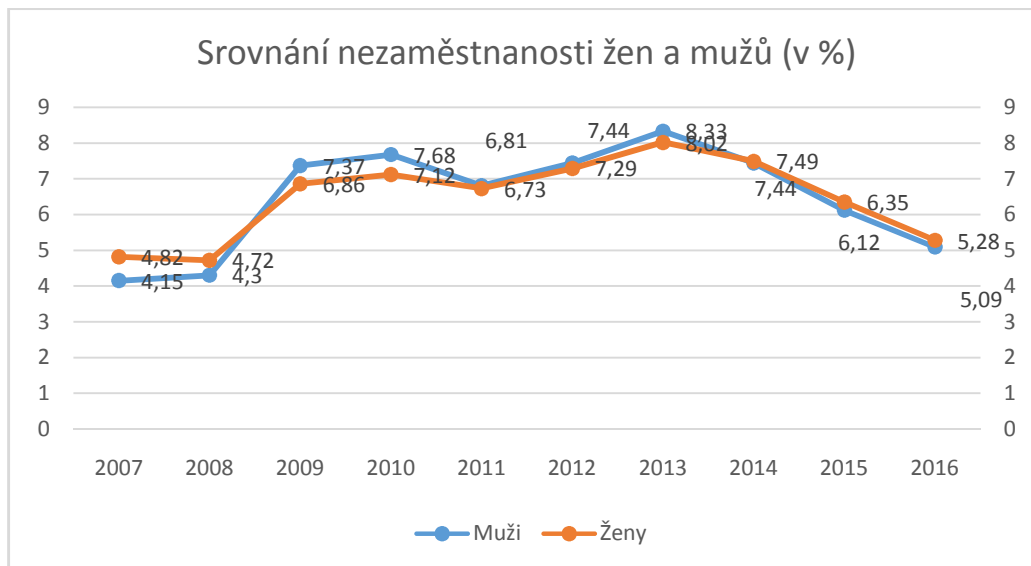
	Podíl nezaměstnaných osob (%)		
	celkem	muži	ženy
2007	4,49	4,15	4,82
2008	4,51	4,30	4,72
2009	7,12	7,37	6,86
2010	7,40	7,68	7,12
2011	6,77	6,81	6,73
2012	7,37	7,44	7,29
2013	8,17	8,33	8,02
2014	7,46	7,44	7,49
2015	6,24	6,12	6,35
2016	5,19	5,09	5,28

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob podle pohlaví v letech 2007 – 2016⁹¹

Z tabulky č. 1 a z příloženého grafu č. 2, který porovnává nezaměstnanost mužů a žen plyne, že nezaměstnanost mužů a žen má podobný vývoj, pokud v letech 2008 – 2010 stoupala, stoupala jak celková nezaměstnanost, tak nezaměstnanost mužů a žen a to rovnoměrně, stejně tak pokud v posledních letech (od roku 2013 klesá), poklesla nezaměstnanost obou pohlaví velmi podobně stejně jako celková nezaměstnanost. Dále je z dostupných dat možné vysledovat, že nezaměstnanost obou pohlaví se každoročně mírně liší, nicméně rozdíly nejsou jednoznačně ve prospěch jednoho pohlaví, neboť v letech 2007 a 2008 byla vyšší nezaměstnanost žen ve srovnání s muži i s celkovou mírou nezaměstnanosti.

⁹¹ ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-20].

Následujících pět let, tedy v letech 2009 – 2013 byla naopak nezaměstnanost žen nižší než celková míra nezaměstnanosti i nezaměstnanost mužů. Od roku 2014 do roku 2016 je však opět nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů.

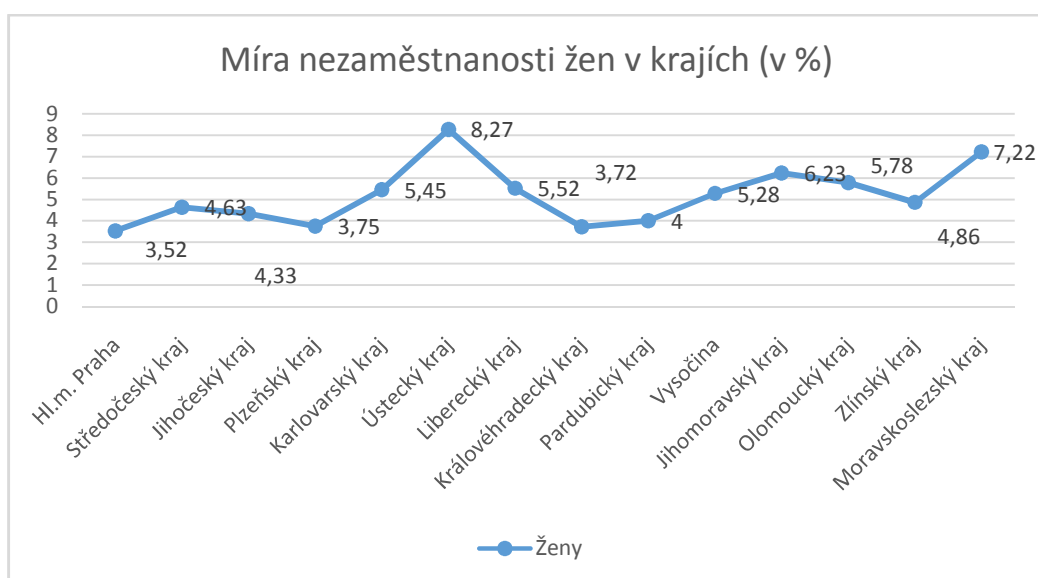


Graf 2: Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů v letech 2007 – 2016⁹²

V souvislosti s tímto vývojem je možné zmínit, že důvodem, proč v období hospodářské krize a bezprostředně po ní byla nezaměstnanost žen nižší než nezaměstnanost mužů, zatímco před krizí i nyní v období hospodářského růstu je to obráceně, lze zmínit několik možných důvodů a příčin takového vývoje. Příčinou totiž může být například fakt, že ženy jsou často ochotné vzít prakticky jakoukoliv práci, což je dáno i tím, že žena například po mateřské či rodičovské dovolené není na trhu práce příliš žádaná, čímž musí častokrát slevit ze svých nároků a vzít práci, která je aktuálně k dispozici. Oproti tomu muži obvykle nechtějí slevit ze svých nároků, vzít práci, která je určena např. pro méně kvalifikované apod., nejsou zvyklí se tudíž takto přizpůsobovat. Výsledkem však může být, že v době krize, kdy se všude propouštělo, bylo více nezaměstnaných mužů než žen, které navíc obvykle pobírají menší mzdu, jsou ochotné pracovat za méně peněz apod., což mohlo být dalším rozhodujícím faktorem, neboť řada firem si raději ponechala v období krize méně placenou ženu, než lépe placeného muže, na kterého by tak měla větší náklady (nejen mzdu, ale i na odvody na zdravotní a sociální pojištění, které nejsou zanedbatelné).

⁹² ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-20].

Nezaměstnanost žen však není v celé ČR stejná, ale liší se například i v návaznosti na kraje (regionu). Tyto odlišnosti prezentuje graf č. 3, který uvádí míru nezaměstnanosti žen v jednotlivých krajích v ČR k 31. 12. 2016. Z grafu č. 3 je na první pohled patrné, že nezaměstnanost žen v rámci jednotlivých krajů v ČR se zásadním způsobem liší, neboť nejnížší je v hl. m. Praze, kde činí pouze 3,52 %, zatímco nejvyšší je v Ústeckém kraji, kde činí dokonce 8,27 %. K regionům s nižší nezaměstnaností žen patří například také Královéhradecký kraj s nezaměstnaností žen ve výši 3,72 % a Plzeňský kraj, kde nezaměstnanost žen činí 3,75 %. V dalších regionech již nezaměstnanost žen dosahovala minimálně 4 %. Přesně 4 % nezaměstnaných žen bylo možné najít v Pardubickém kraji, 4,33 % v Jihočeském kraji a 4,63 % ve Středočeském kraji, 4,86 % pak byla nezaměstnanost žen ve Zlínském kraji. V dalších regionech již nezaměstnanost žen přesahovala celorepublikový průměr za rok 2016, který činil 5,19 %. Jednalo se zejména o Karlovarský kraj s nezaměstnaností žen ve výši 5,45 %, Liberecký kraj s nezaměstnaností žen ve výši 5,52 %, kraj Vysočina s nezaměstnaností žen ve výši 5,28 % a Olomoucký kraj, kde nezaměstnanost žen dosahovala 5,78 %. Ještě vyšší nezaměstnanost žen přesahující 6 % byla pak v Jihomoravském kraji, kde činila 6,23 %, v Moravskoslezském kraji, kde činila 7,22 % a v již zmíněném Ústeckém kraji, kde činila 8,27 %.



Graf 3: Míra nezaměstnanosti žen v jednotlivých krajích v ČR k 31. 12. 2016⁹³

⁹³ ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.) Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-24].

Zajímavé je pak i srovnání nezaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých krajích, které prezentuje následující tabulka č. 2. Z tohoto srovnání je patrné, že v osmi ze 14 krajů ČR je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů. V jednom kraji (a to v kraji Karlovarském je nezaměstnanost mužů a žen shodná) a v pěti dalších krajích (Královéhradeckém, Pardubickém, Olomouckém, Zlínském a Moravskoslezském) je nezaměstnanost žen nižší než nezaměstnanost mužů.

	Ženy	Muži
Hl.m. Praha	3,52	3,18
Středočeský kraj	4,63	3,99
Jihočeský kraj	4,33	4,24
Plzeňský kraj	3,75	3,38
Karlovarský kraj	5,45	5,45
Ústecký kraj	8,27	7,32
Liberecký kraj	5,52	4,84
Královéhradecký kraj	3,72	3,79
Pardubický kraj	4	4,07
Vysočina	5,28	5,05
Jihomoravský kraj	6,23	5,98
Olomoucký kraj	5,78	6,09
Zlínský kraj	4,86	4,98
Moravskoslezský kraj	7,22	7,67

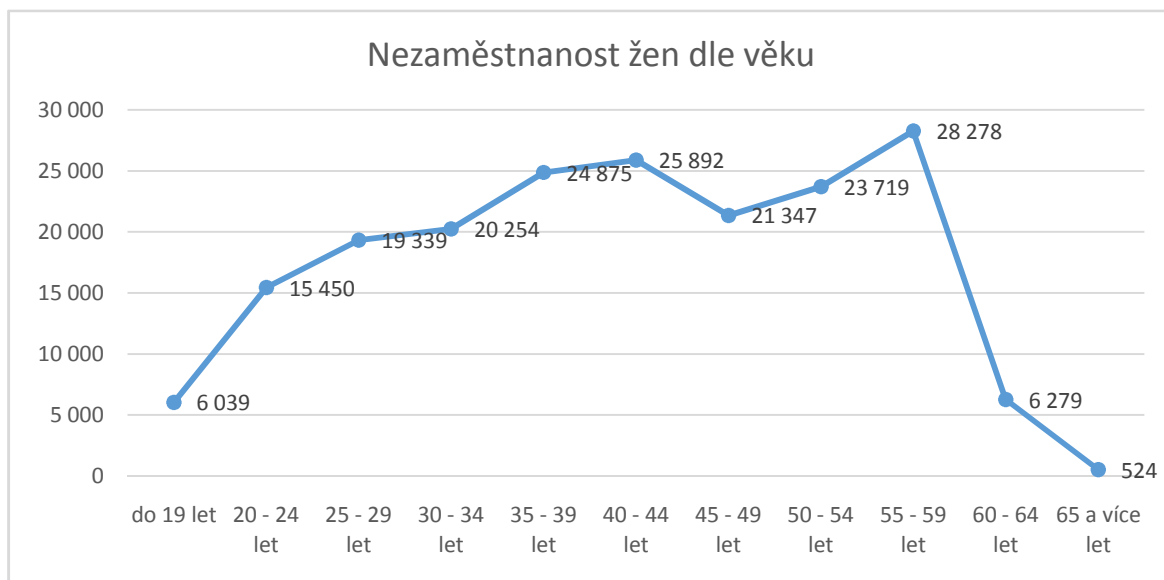
Tabulka 2: Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých krajích k 31. 12. 2016 (v %)⁹⁴

Rozdíly mezi jednotlivými pohlavími mohou být dány zejména různým množstvím pracovních příležitostí v různých regionech, případně i tím, že v některých regionech jsou volná pracovní místa především takového rázu, že je vesměs vykonávají muži (např. horník, řidič autobusu), oproti tomu v některých

⁹⁴ ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.) Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-24].

krajích mohou být naopak častěji k dispozici pracovní pozice, kterým se věnují častěji ženy (např. učitelka, servírka apod.).

Další charakteristika je realizována v absolutních číslech, protože ČSÚ ji bohužel v procentech neviduje. Zaměřuje se na nezaměstnanost žen v návaznosti na jejich věk. Vývoj nezaměstnanosti žen dle věku je znázorněn v grafu č. 4, ze kterého je patrné, že nejnížší je nezaměstnanost žen nad 65 let, které obvykle při ztrátě zaměstnání již patrně odcházejí do důchodu, dále žen mladších 19 let, kde naprostá většina dnešních mladých žen ještě studuje, třetí nejnížší je nezaměstnanost žen mezi 60 – 64 lety, kdy většina dnešních žen již rovněž má možnost odejít do důchodu, případně do předčasného důchodu, což nezaměstnanost žen snižuje. Poměrně nízká je i nezaměstnanost žen mezi 20 – 24 lety, což je opět dáno tím, že část této populace ještě studuje a pracuje maximálně brigádně. Naopak nejvyšší je nezaměstnanost žen mezi 55 – 59 lety, tedy v předdůchodovém věku, kdy jednak zaměstnavatelé očekávají, že žena bude za pár let chtít jít do důchodu a budou tudíž muset hledat nového pracovníka, jednak současná generace žen před důchodem často není tak flexibilní jako mladá generace, neovládá cizí jazyky apod., což může být na trhu práce handicapem. Druhá nejvyšší je nezaměstnanost žen ve věku 40 – 44 let a třetí nejvyšší je nezaměstnanost žen ve věku 35 – 39 let. Pro tuto kategorii je specifické, že se v ní vyskytuje vysoký počet žen, které se vrací do pracovního procesu po mateřské, popř. rodičovské dovolené, což je rovněž na trhu práce ohrožená skupina žen, o které zaměstnavatelé mají nedostatečný zájem (např. z obav častých absencí z důvodu péče o děti apod.).



Graf 4: Nezaměstnanost žen podle věku (absolutní četnost)⁹⁵

Opět je dále zařazeno i srovnání s muži, které prezentuje tabulka č. 3. Z tabulky č. 3 je patrné, že nezaměstnanost u mužů se vyvíjí trochu jinak než u žen, neboť například ve věku 60 – 64 let je nezaměstnaný výrazně větší počet mužů než žen, což je patrně dáno zejména tím, že muži chodí obvykle do důchodu (i s ohledem na to, že u žen se uplatňují odpočty na děti) o něco později než ženy, tj. zatímco žena jde již v případě ztráty zaměstnání do důchodu, muž leckdy ještě nemá na důchod nárok, a tudíž je nucen hledat zaměstnání. Ve věkové kategorii 35 – 39 a 40 – 44 let je naopak nezaměstnanost mužů výrazně nižší, což je dáno již uvedenou skutečností, že o děti se v našich podmínkách stále starají převážně ženy, které také přerušují kariéru kvůli mateřské a rodičovské dovolené, což se pak projevuje i na nezaměstnanosti v této věkové kategorii.

	Ženy	Muži
do 19 let	6 039	6 420
20 - 24 let	15 450	18 910
25 - 29 let	19 339	19 227
30 - 34 let	20 254	17 607
35 - 39 let	24 875	19 628

⁹⁵ ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29].

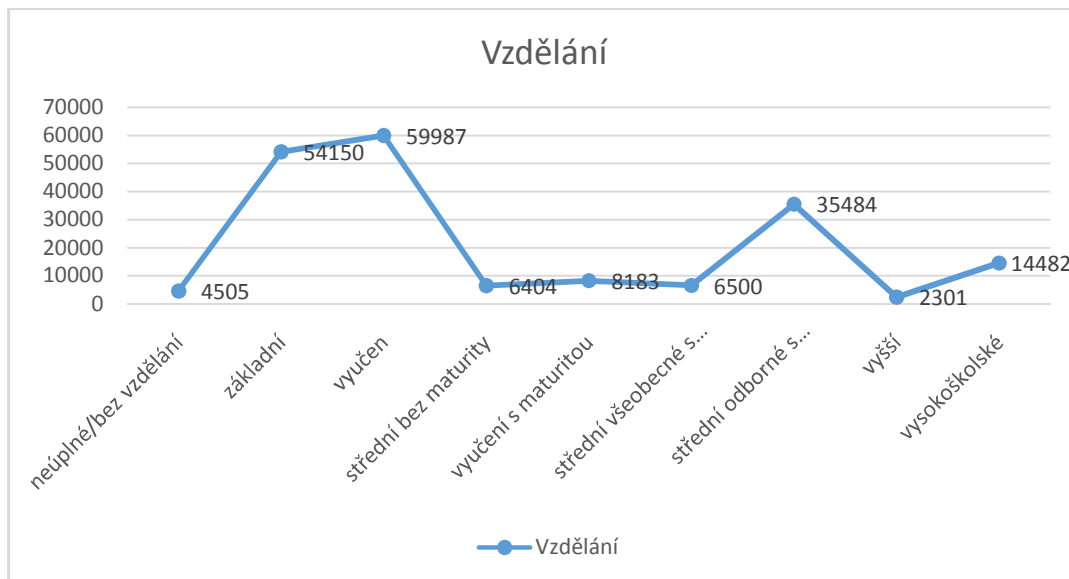
40 - 44 let	25 892	20 451
45 - 49 let	21 347	18 587
50 - 54 let	23 719	21 800
55 - 59 let	28 278	25 425
60 - 64 let	6 279	20 469
65 a více let	524	853

Tabulka 3: Nezaměstnanost žen a mužů podle věku⁹⁶

Nezaměstnanost žen se dále v České republice liší rovněž v návaznosti na nejvyšší dosažené vzdělání žen. Vývoj nezaměstnanosti v návaznosti na vzdělání žen je přehledně znázorněn v grafu č. 5. Z grafu č. 5 je patrné, že obecně nižší nezaměstnanost vykazují ženy s vyšším vzděláním, např. s vyšším odborným či vysokoškolským. Paradoxní je zde skutečnost, že ženy s vyšším vzděláním vykazují nižší absolutní četnost nezaměstnanosti než ženy vysokoškolsky vzdělané, což lze ale odůvodnit tím, že vysokoškoláků je výrazně víc než absolventů vyšších odborných škol. Ve srovnání s touto skupinou je počet žen, které mají střední odborné vzdělání a jsou nezaměstnané výrazně vyšší. Zajímavé však je, že žen, které mají střední všeobecné vzdělání (gymnázium) je nezaměstnaných výrazně méně než žen se středním odborným vzděláním. To je však opět vysvětlitelné racionálním argumentem, kterým je fakt, že většina studentů gymnázií jde po absolvování studovat vysokou školu, na což se již v průběhu středoškolského vzdělávání ve škole i jinak připravují. Dalším zajímavým faktorem je pak skutečnost, že nízkou absolutní četnost nezaměstnanosti vykazují i ženy, které jsou buď vyučeny s maturitou, nebo mají naopak střední vzdělání bez maturity. Zde je sice poptávka po určitých specifických profesích na trhu významná, nicméně na druhou stranu se jedná o úrovně vzdělání, které například dnešní školy příliš často nenabízejí. Proto je také výrazně vyšší absolutní četnost nezaměstnanosti u žen, které jsou pouze vyučené, případně mají jen základní vzdělání. Relativně malá absolutní četnost nezaměstnanosti u žen zcela bez vzdělání či s neúplným základním vzděláním

⁹⁶ ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29].

bude patrně dána tím, že v České republice je povinná školní docházka s možnostmi nejrůznějších typů škol, a je poměrně málo těch, kteří alespoň povinné základní vzdělání vůbec nedokončí.



Graf 5: Nezaměstnanost žen podle vzdělání (absolutní četnost)⁹⁷

Nezaměstnanost v závislosti na vzdělání u žen je dále opět porovnána s nezaměstnaností v závislosti na vzdělání u mužů. Výsledky jsou přehledně patrné z tabulky č. 4, ze které plyne, že ve srovnání s muži je nezaměstnanost žen v případě vyšších úrovní vzdělání výrazně vyšší, což se projevuje zejména u vyššího vzdělání, kde je nezaměstnaných jen 879 mužů, ale 2301 žen, rozdíl je i u vysokoškolského vzdělání, kde je nezaměstnaných 14482 žen, ale jen 11913 mužů. Výrazně nižší je pak nezaměstnanost mužů se středním odborným vzděláním, kde se u žen jedná o 35484 osob, ale u mužů jen o 22456 osob, také u osob se středním všeobecným vzděláním je rozdíl výrazný (6500 žen a jen 3919 mužů). Naopak prakticky totožná je míra nezaměstnanosti žen a mužů, kteří jsou vyučeni s maturitou. Opačnou tendenci pak vykazují vyučení, u kterých výrazně převažuje nezaměstnanost mužů (80514 osob) nad nezaměstnaností žen v této kategorii (59987 osob). Vyšší počet nezaměstnaných mužů je také v kategorii osob bez vzdělání či s neúplným základním vzděláním, kde se jedná o 5099 mužů a jen 4505 žen. Ve skupině osob se základním vzděláním jsou však opět častěji

⁹⁷ ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29].

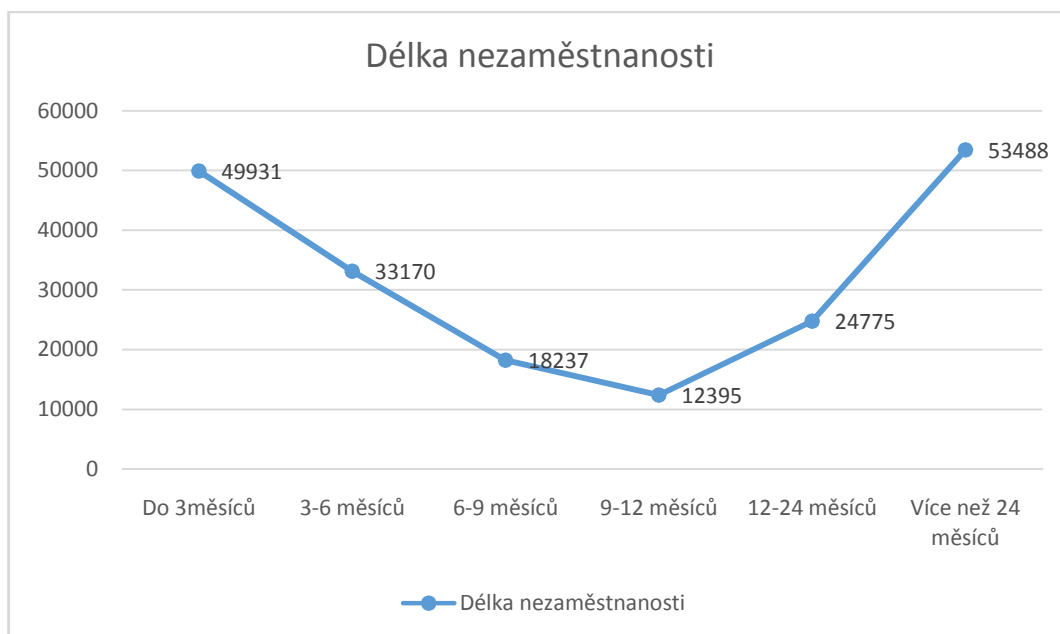
nezaměstnané ženy (54150 žen a 50592 mužů), stejně tak je tomu ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity (6404 žen a 5851 mužů).

	Ženy	Muži
neúplné/bez vzdělání	4505	5099
základní	54150	50592
vyučen	59987	80514
střední bez maturity	6404	5851
vyučení s maturitou	8183	8154
střední všeobecné s maturitou	6500	3919
střední odborné s maturitou	35484	22456
vyšší	2301	879
vysokoškolské	14482	11913

Tabulka 4: Nezaměstnanost žen a mužů podle vzdělání⁹⁸

Na závěr této kapitoly je vhodné zmínit otázku délky nezaměstnanosti žen. Té je věnován graf č. 6, ze kterého je patrné, že křivka prezentující nezaměstnanost žen dle délky nezaměstnanosti se vyvíjí. V krajních bodech (tj. méně než 3 měsíce nebo naopak více než 24 měsíců) je nejvyšší, naopak nejméně nezaměstnaných žen je nezaměstnaných po dobu 9 – 12 měsíců. To je patrně dáno zejména skutečností, že nezaměstnanost kratší tři měsíců v řadě případů souvisí pouze se změnou zaměstnání (přechodem z jednoho zaměstnání do druhého), totéž může do určité míry platit pro nezaměstnanost v délce 3 – 6 měsíců, která je rovněž vysoká, ale vykazuje již sestupnou tendenci. Naopak nezaměstnanost delší než 12 měsíců je obecně považována již za nezaměstnanost dlouhodobou, která je výrazným rizikovým jevem a obvykle jsou takto dlouho nezaměstnaní lidé, kteří mají problémy s přizpůsobením se pracovním návykům a povinnostem, ale může se jednat i například o ženy po mateřské a rodičovské dovolené, které byly dlouho doma a zaměstnavatelé o ně nyní nejví zájem.

⁹⁸ ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29].



Graf 6: Délka nezaměstnanosti žen v ČR⁹⁹

3.4 SHRnutí VÝSLEDKŮ

Hlavním průzkumným cílem této práce bylo analyzovat nezaměstnanost žen a její vývoj podle dat dostupných od ČSÚ. V návaznosti na tento cíl lze konstatovat, že celková míra nezaměstnanosti v České republice prošla za posledních deset let zásadním vývojem, o čemž svědčí skutečnost, že celková míra nezaměstnanosti kolísala v daném období mezi minimální hodnotou, která činila 4,49%, až po nejvyšší hodnotu obecné míry nezaměstnanosti, která činila 8,17%. Ačkoliv informace o obecné míře nezaměstnanosti nevykazují tak významnou odchylku, pokud se vezme v úvahu například porovnání nezaměstnanosti mužů a žen, stejně jako porovnání nezaměstnanosti v návaznosti na pohlaví v kombinaci s dalším faktorem, jakým může být třeba region, věk či vzdělání, jsou výkyvy v nezaměstnanosti ještě významnější – což potvrzuje fakt, že nezaměstnanost žen v hl. m. Praze činila v roce 2016 pouze 3,52%, zatímco nezaměstnanost žen v Ústeckém kraji činila dokonce 8,27%, tady jsou patrné vyšší výkyvy, než pokud se týká obecné míry nezaměstnanosti. Lze přitom říci, že v Praze je obecně nejnižší míra nezaměstnanosti, což se projevuje jak u mužů, tak

⁹⁹ ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29].

u žen, nicméně záleží samozřejmě i na vzdělání, neboť lidé s nižší kvalifikací jsou obecně hůře zaměstnatelní apod.

Dílčím cílem práce bylo porovnat míru nezaměstnanosti žen s celkovou mírou nezaměstnanosti. Z výše analyzovaných statistik lze také usuzovat to, že nezaměstnanost žen vykazuje ve srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti a ve srovnání s nezaměstnaností mužů určitá specifika.

Následujícím dílčím cílem bylo porovnat nezaměstnanost žen a nezaměstnanost mužů. Například ve srovnání nezaměstnanosti mužů a žen plyne, že nezaměstnanost žen byla v dobách ekonomického růstu či stagnace vyšší než nezaměstnanost mužů, nicméně v období ekonomické krize, která se v ČR naplno projevila především v roce 2009, tomu bylo obráceně. Z toho lze usuzovat, že ženy mohou být jednak vnímány jako levnější pracovní síly, čímž se zaměstnavatelé mohou v dobách krize rozhodnout zaměstnat spíše ženu, jejíž odměna bude nižší než odměna muže, ale může to být dáno také tím, že ženy mohou být ochotnější vzít v případě nouze prakticky jakoukoliv práci, i když třeba zcela neodpovídá jejich kvalifikaci, zatímco muži k takovému kroku nemusí být tolik ochotní. Skutečností, které na tento fakt mohou mít vliv, však může být celá řada.

Třetím dílčím cílem pak bylo porovnat vývojový trend v nezaměstnanosti žen a mužů. Dalším důležitým zjištěním, že nezaměstnanost u žen vykazuje ve srovnání s nezaměstnaností mužů jiný vývojový trend, který lze obecně spojovat především s mateřstvím ženy, kvůli němuž žena musí na nějaký čas přerušit kariéru a následný návrat do práce zejména s malými dětmi a limity, které tento fakt s sebou nese (vyzvedávání z mateřské školy, častá nemocnost dětí apod.), viditelně ztěžuje návrat do pracovního procesu. To se projevuje především u žen ve věku mezi 35 – 44 lety, v menší míře i u žen mezi 30 – 34 lety, u kterých je patrná výrazně vyšší nezaměstnanost než u mužů téhož věku. Na druhou stranu však u starších žen, zejména ve věku nad 60, popř. nad 65 let, je nezaměstnanost žen naopak výrazně nižší než u mužů, což může mít opět souvislost s mateřstvím, neboť žena, která vychovala větší počet dětí, může odejít, ve srovnání s mužem, do důchodu poměrně výrazně dříve, tudíž v případě, že je nezaměstnaná, častokrát volí variantu odchodu do důchodu před variantou hledání nového zaměstnání.

Tyto informace dávají v zásadě odpověď i na první výzkumnou otázku, která zjišťovala, jaké trendy lze identifikovat v nezaměstnanosti žen v souvislosti s věkem ženy?

Druhá průzkumná otázka zjišťovala, jaké trendy lze identifikovat v nezaměstnanosti žen v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním ženy? V této souvislosti lze konstatovat, že rozdíly byly patrné i mezi ženami s různým vzděláním, kdy ženy, které byly jen vyučené, dosahovaly nejvyššího počtu nezaměstnaných, zatímco ženy se středním všeobecným vzděláním, které obvykle dále studují, případně ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním dosahovaly výrazně nižší nezaměstnanosti. Je tedy patrné, že vzdělání je pro dnešní ženu a možnost jejího zapojení na trhu práce zásadním faktorem.

ZÁVĚR

Tématem předkládané bakalářské práce byla „Nezaměstnanost a ženy na trhu práce“. Problematika je z odborného hlediska velmi zajímavá, neboť otázky nezaměstnanosti žen a uplatnění žen na trhu práce jsou dlouhodobě předmětem četných diskuzí, neboť jsou to především ženy, kdo přerušuje kariéru z důvodu mateřství, starají se vedle práce také o domácnost a rodinu, čímž v řadě případů mají z těchto důvodů horší uplatnění na trhu práce, neboť své práci často ani nemohou dát maximum, a pro zaměstnavatele jsou z těchto důvodů nezajímavé.

Nezaměstnanost pak má celou řadu negativních důsledků, které se projevují jak v oblasti ekonomické, tak i v oblasti psychologické či sociální. Ekonomické důsledky lze přitom pozorovat jak na straně státu, který nezaměstnaným musí poskytnout alespoň základní dávky určené pro zajištění základních lidských potřeb, tak na straně nezaměstnaného jedince, který obvykle nemá v souvislosti s nezaměstnaností k dispozici dostatek prostředků pro sebe a svoji rodinu, leckdy je nucen se zadlužit, což s sebou nese celou řadu dalších problémů. Po stránce sociální se pak častokrát projevuje sociální vyloučení jedince, omezení kontaktů, ztráta pracovních návyků apod. Psychicky se pak nezaměstnaný člověk cítí hůře než člověk, který zaměstnání má. To vše se pak u žen projevuje i při snaze hledat práci. Ženy si obecně ve srovnání s muži často méně věří, jsou méně sebevědomé, což nezaměstnanost ještě posiluje a možnost získat zaměstnání, které by odpovídalo kvalifikaci ženy, je pak minimální.

Z těchto důvodů pak existují nástroje, které mají za cíl napomáhat ke zvýšení zaměstnanosti a podporovat zejména skupiny, které jsou více než ostatní ohroženy nezaměstnaností. Klíčovým finančním nástrojem tohoto typu je například Evropský sociální fond, dále stojí za zmínku řada nástrojů aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti.

Ženy přitom patří k ohroženým skupinám na trhu práce, což je důvodem, proč je jim dlouhodobě věnována zvýšená pozornost. Problematika žen na trhu práce je závažná nejenom s ohledem na jejich přetrvávající znevýhodnění a diskriminaci na trhu práce, ale rovněž z pohledu hledání nových zdrojů pracovní síly v důsledku negativně se vyvíjejícího demografického vývoje a úbytku produktivní složky obyvatelstva. To ostatně potvrzují i statistiky analyzované

v praktické části práce, ze kterých plyne, že ženy ve věku, kdy se žena obvykle vrací po mateřské či rodičovské dovolené na trh práce (mezi 30 – 44 rokem), jsou nezaměstnané výrazně častěji než muži téhož věku. Pokud se týká vyšší nezaměstnanosti žen na trhu práce obecně, není situace v posledních deseti letech tak jednoznačná, neboť zejména v období ekonomické krize byla zaměstnanost žen obvykle vyšší než zaměstnanost mužů, což může být ovšem dáno tím, že žena je brána jako levnější pracovní síla než muž, která je navíc ochotná leckdy slevit z nároků, aby alespoň nějakou práci měla a vzít i práci, na kterou by stačila nižší kvalifikace. Z tohoto důvodu lze usuzovat, že problematika nezaměstnanosti žen na trhu práce je nesporně i ve 21. století aktuálním problémem a je nutné se jí věnovat nejen na úrovni odborných textů, ale především na úrovni politické a rovněž v praxi.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura

- Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006. ISBN 80-239-7825-X.
- ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2. Praha: Institut pro místní správu, 2005. ISBN 80-239-5908-5.
- BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.
- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- DYTRT, Zdeněk. *Kvalitativní management - leadership: návrat do inovační společnosti*. Hradec Králové: Etika podnikání a veřejné správy o.s., 2014. ISBN 978-80-260-8240-8.
- FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
- FUCHS, Kamil. *Ekonomie II*. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, 2014. ISBN 978-80-87314-58-6.

- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-83-1.
- HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-467-1.
- JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KRAFT, Jiří, Aleš KOCOUREK a Pavla BEDNÁŘOVÁ. *Ekonomie I*. Vyd. 9., aktual. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2014. ISBN 978-80-7494-128-3.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KUČEROVÁ, Vladimíra. *Makroekonomie 1: studijní text pro denní a kombinovanou formu studia bakalářských studijních programů*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2013. ISBN 978-80-214-4798-1.

- LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd.1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1.
- MAITAH, Mansoor. *Makroekonomie v praxi*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-560-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- MAŘÍKOVÁ, Hana a Marie ČERMÁKOVÁ, ed. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-93-1.
- MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- SOJKA, Milan a Bronislav KONEČNÝ. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2006. ISBN 978-80-7277-328-2.
- SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
- SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie: moderní přístup*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-174-4.
- ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
- VODÁKOVÁ, Alena a Olga. VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Internetové zdroje

ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3__RP2016

ČSÚ. Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.) Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-24]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&sp=A&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~401_null_&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2016

ČSÚ. Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.): Ženy. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E401_null_&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2016&v=v166__POHLAVI__102__2

Evropská unie. *Evropský sociální fond ČR* [online]. Praha: MPSV [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/>

Financování APZ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz

Hospodářská a kulturní studia: Diskriminace žen na trhu práce [online]. Praha, 2016 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: http://www.hks.re/wiki/diskriminace_zen_na_trhu_prace#postaveni_zen_v_historii

Meredit: Rovnost žen na trhu práce [online]. Kateřina Kalenská, 2007 [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.meredit.cz/rovnost-zen-na-trhu-prace/>

MPSV: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV, 2014 [cit. 2017-03-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

Právní předpisy

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

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2007 – 2016

Graf 2: Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů v letech 2007 – 2016

Graf 3: Míra nezaměstnanosti žen v jednotlivých krajích v ČR k 31. 12. 2016

Graf 4: Nezaměstnanost žen podle věku (absolutní četnost)

Graf 5: Nezaměstnanost žen podle vzdělání (absolutní četnost)

Graf 6: Délka nezaměstnanosti žen v ČR

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1: Pružné a nepružné mzdy

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob podle pohlaví v letech 2007 – 2016

Tabulka 2: Srovnání nezaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých krajích

Tabulka 3: Nezaměstnanost žen a mužů podle věku

Tabulka 4: Nezaměstnanost žen a mužů podle vzdělání

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Michaela Hanslová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	PaedDr. Alena Jůvová Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Nezaměstnanost a ženy na trhu práce
Název v angličtině:	The rate of unemployment and women on the labour market
Anotace práce:	Cílem předkládané bakalářské práce je provést analýzu situace žen na trhu práce. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou, která tvoří první dvě kapitoly, a část praktickou, kterou představuje kapitola třetí. První kapitola se věnuje nezaměstnanosti, jejím druhům, důsledkům a jejímu řešení. Druhá kapitola je zaměřena na postavení žen na trhu práce, definuje diskriminaci žen, její rozdělení a právní legislativu. Ve třetí kapitole je provedena analýza statistických dat a vyhodnocena současná situace žen na trhu práce.
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, ženy na trhu práce, diskriminace.
Anotace v angličtině:	Goal of the bachelor thesis is to analyze a position of women on the labour market. The bachelor thesis has a theoretical and practical part. The theoretical part is divided into two chapters. The first chapter introduces the unemployment generally and the second chapter is focused on the position of women on the labour market. The practical part contains the analysis of statistical data and the evaluation of current position of women on the labour market.
Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, labour market, politics of employment, women on the labour market, discrimination.
Přílohy vázané v práci:	0
Rozsah práce:	60 stran
Jazyk práce:	Český

