



Analýza nerovností v oblasti rovných příležitostí na trhu práce - Říčanska

CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011625

Mentorinkem ke změně

ÚVOD - CÍL ANALÝZY V PROVÁZÁNÍ S CÍLEM PROJEKTU

Obecným cílem analýzy bylo zmapovat rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce v oblasti Říčanska. Při zpracování analýzy jsme řešili především pomoc zapojení žen na trh práce.

Genderově senzitivní analýza si klade za cíl zmapovat bariéry, které zabraňují ženám aktivně se účastnit pracovního procesu se specifickým zaměřením na nízkokvalifikované ženy, které jsou cílovou skupinou (dále jen CS) projektu, a zároveň zmapovat trh práce v oblasti Říčanska. Cílem projektu je důsledně pracovat s CS, motivovat ji ke vstupu na trh práce a k dalšímu vzdělávání při využití současné situace na trhu práce a i znalostí z trhu práce, kdy je nedostatek technicky zaměřených, kvalifikovaných a motivovaných zaměstnanců/kyň.

Ženy, které mají ukončené nejvýše základní vzdělání, tedy nízkokvalifikované, představují z pohledu zaměstnanosti rizikovou skupinu napříč celou Evropskou unií. Jako problém se jeví, že bez motivace nemají zájem si zvyšovat svou kvalifikaci a zůstávají tak na nízkokvalifikovaných a málo hodnocených pracovních místech.

Cíl projektu je proto motivovat CS ke vzdělávání v technickém směru, oslovit a motivovat zájemkyně o rekvalifikační kurzy v technickém směru a umožnit tak ženám získat kvalitní pracovní místo. Během tohoto motivačního procesu v projektu plánujeme intenzivní spolupráci s CS spočívající například v nastavení individuálních rozvojových plánů, nastavení osobních cílů dle projednaných individuálních plánů. Tyto aktivity budou vycházet ze zjištění genderově senzitivní analýzy, kdy na základě zmapovaných bariér pro vstup a rozvoj kompetencí na trhu práce v oblasti technických oborů budou navržena opatření, která pomohou tyto bariéry eliminovat a snížit tak nedostupnost pozic v těchto oblastech pro nízkokvalifikované ženy.



Obsah

ÚVOD - CÍL ANALÝZY V PROVÁZÁNÍ S CÍLEM PROJEKTU

1. TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ	3
1.1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	3
1.2. LEGISLATIVA USTANOVUJÍCÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB.....	6
1.3.CHARAKTERISTIKY REGIONU Z HLEDISKA TRHU PRÁCE.....	7
1.4. CÍL PROJEKTU V NÁVAZNOSTI NA TRADIČNÍ GENDER.....	8
1.5.NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE VZHLEDEM KE ZKOUMANÉ OBLASTI.....	11
2. METODOLOGIE.....	12
3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH ŽEN REIONU ŘÍČANDKA....	14
3.1 PŘEDPOKLÁDANÉ BARIÉRY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ NÍZKOVALIFIKOVANÝCH ŽEN V REGIONU ŘÍČANSKA	14
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:.....	17



1. TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ

1.1 Definice základních pojmů

- **Gender:** někdy je také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů¹.
- **Genderové role:** soubor zjevných i skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určených danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, citění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, případně nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Péče o děti, domácnost a závislé členy rodiny je všeobecně považována za ženskou roli, přičemž finanční a materiální zabezpečování rodiny je obecně klasifikováno jako mužská role. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot.²
- **Genderové stereotypy:** zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. O mužích se například stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám se naopak paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost a poddajnost. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním

¹ https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

² https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy



vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak).³

- **Genderový kontrakt:** soubor implicitních a explicitních pravidel, týkajících se genderových vztahů, která ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, zodpovědnost a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňují v různých oblastech života muže a ženy, jsou uplatňována a vymáhána v každodenním životě. Definiují se na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí v rámci vzdělávacího, pracovního, výchovného a dalších systémů, a na úrovni socializačních procesů, zejména v rámci rodiny.⁴
- **Diskriminace** - Diskriminací se rozumí méně příznivé zacházení s nějakou osobou na základě některého ze "zakázaných" důvodů jako je národnost, pohlaví, etnická příslušnost, náboženské vyznání, věk či sexuální orientace.⁵
- **Diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví** – jedná se o situaci, kdy dva jedinci odlišného pohlaví nebo rasy mají stejnou produktivitu práce, ale jsou placeni odlišně.
- **Přímá a nepřímá diskriminace** Přímou diskriminací je jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě, než s jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které zákon zakazuje. Nepřímou diskriminací je jednání, při němž se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální.
 - **Diskriminace na základě pohlaví přímá:** "přímou diskriminací" se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodů pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace

³ https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁴ https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁵ <https://www.amnesty.cz/diskriminace>



- **Diskriminace na základě pohlaví nepřímá:** nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁶

- **Diverzita:** Slovo diverzita můžeme nahradit také čistě českým slovem **různorodost**. Ve vztahu k pracovnímu prostředí to znamená, že jsou v týmu zastoupeni lidé z nejrůznějších skupin obyvatelstva – tedy ženy i muži, mladí i staří, „místní“ i „cizinci“, lidé bez postižení i lidé s postižením, heterosexuálové i homosexuálové, věřící i ateisté, apod. Ve většině případů se ovšem nejedná o žádné kvóty – neexistuje tedy seznam skupin, které musí být v určitém počtu v týmu zastoupeny. Jde spíše o celkový přístup k tomu, že tým je různorodý a tato různorodost je prospěšná, nikoliv škodlivá.⁷
- **Afirmativní nástroje pro sladování rodinného, osobního a pracovního života- sladění práce a rodinného života:** Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Patří sem také vstřícný přístup k rodině (tzv. family-friendly přístup), který je založen na větším vzájemném respektu zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řešením je například zavádění netradičních flexibilních pracovních režimů - práce na zkrácený pracovní úvazek (part time working), pružná (klouzavá) pracovní doba (flexitime), práce z domova, práce na dálku (homeworking nebo teleworking), práce na zavolání (call on working), sdílení pracovního místa (job-sharing), střídání pracovního místa (job-rotation), stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks) nebo zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting) a poskytování dalších

⁶ https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁷ <https://www.absolvent.cz/clanek/diverzita-na-pracovisti-umele-snahy-nebo-chvalyhodny-cil>



možností zaměstnaneckých výhod. Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je v naší společnosti dosud ve velké míře založen na genderových stereotypech (žena se věnuje více rodině na úkor práce, muž se věnuje naopak spíše práci na úkor rodiny). Nevstřícný přístup zaměstnavatelů k zájmům rodiny tudíž postihuje mnohem více ženy než muže.

Pozitivní se míní přípustné rozdílné zacházení, opatření či zvláštní výhoda na základě diskriminačního kritéria, které je za určitých stanovených podmínek přípustné. Termín se často nahrazuje pojmem

- **Afirmativní akce** (*affirmative action*): *Opatření směřují k vyrovnání rozdílů a usnadnění profesní činnosti záměrným zvýhodňováním tradičně znevýhodňované skupiny. Souvisí s pojmy rovné příležitosti a nediskriminace. Jejich cílem je překonat účinky předchozí diskriminace tím, že se umožní, aby diskriminovaný jednatel nebo skupina osob mohla soutěžit s favorizovanou skupinou za stejných podmínek nebo, což je spornější, aby byla rovnost zajištěna přímo ("rovný výsledek"). Opatření směřují k vyrovnání rozdílů a usnadnění profesní činnosti záměrným zvýhodňováním tradičně znevýhodňované skupiny.*⁸

1.2. Legislativa ustanovující zaměstnávání osob

V této kapitole uvádíme výčet základních práv a povinností zaměstnanců/kyň a zaměstnavatelů s odkazem na konkrétní legislativní ustanovení, které ošetřují pracovní právo, případně podnikatelské právo.

Např. se jedná o:

Legislativa ustanovující zaměstnávání osob

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákoník práce (262/2006 Sb.) - Sbirka zákonů⁹

- Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů Zákon č.198/2009 Sb.¹⁰

⁸ <https://is.muni.cz/th/jgzr3/BP-fin.pdf>

⁹ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

¹⁰ <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>



- Nelegální práce Zákon č. 435/2004 Sb ¹¹

I přes uvedené zákony, je časté porušení právních předpisů v případech, kdy ve firmě pracuje fyzická osoba, která nemá se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, a přesto vykonává práci pro zaměstnavatele. Většinou je uváděno jak zaměstnancem/kyní tak zaměstnavatelem, že zaměstnanec pracuje tzv. „na zkoušku“. V uvedeném případě se jedná o nelegální práci ve smyslu zákona o zaměstnanosti, neboť zaměstnanec nemá uzavřenou pracovní smlouvu, mezi další případy patří situace, kdy zaměstnanec nemá platnou zdravotní prohlídku - není tedy ověřeno, zda je zdravotně způsobilý pro vykonávanou práci, není přihlášen u České správy sociálního zabezpečení jako zaměstnanec firmy, nebo není odhlášen evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce.

1.3. Charakteristiky regionu z hlediska trhu práce

Trh práce v regionu Říčanska dlouhodobě vykazuje vyčerpání. Nabídka pracovních míst převyšuje poptávku ze strany zájemců/kyň o zaměstnání. Zaměstnavatelé, kteří pro své provozy poptávají pracovní sílu přímo v kraji, ji získávají velmi obtížně. Nejvíce volných míst je v současnosti nabízeno v technických oborech. Dle dostupných údajů mají zaměstnavatelé zájem především o pomocné pracovníky v oblasti stavebnictví, výroby a dopravy, řemeslníky a kvalifikované pracovníky na stavbách, opraváře, pracovníky ve strojírenství, obsluhy strojů a zařízení a montéry, ale v souvislosti s digitalizací výroby také o osoby, které mají kromě své základní kvalifikace i velmi dobré znalosti IT. Zvýšený zájem je také o pracovníky ve službách – všeobecné administrativní pracovníky, pracovníky v oblasti prodeje, pracovníky v oblasti sociálních a zdravotních služeb, řidiče a obsluhu pojízdných zařízení nebo uklízeče a pracovníky v oblasti ochrany a ostrahy. Nabídka pracovních míst převyšuje poptávku ze strany zájemců o zaměstnání.

Míru zaměstnanosti z hlediska vzdělání, opět s členěním dle pohlaví řeší dokument českého statistického úřadu zaostřeno na muže a ženy¹²

¹¹<http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

¹² <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-ffhk87f13g>



Míru nezaměstnanosti v regionu ukazuje následující tabulka.

Středočeský kraj - nezaměstnanost v obcích v letech 2016-2020				
Měsíc a rok	Uchazeči o zaměstnání (Uoz)	Dosažitelní uchazeči 15-64	Obyvatelst vo 15-64	Volná pracovní místa
01.01.2020	24236	22041	878132	52056
01.01.2019	25820	23534	873540	43408
01.01.2018	29597	27691	872510	29143
01.01.2017	38836	37229	873368	17446
01.01.2016	48261	47148	874681	13984
01.01.2015	57251	56230	875631	8453
https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-obcich				

Z uvedené tabulky vyplývá nárůst volných pracovních míst, dle současného vývoje ale přepokládáme, že se situace s probíhající pandemií se bude měnit.

1.4. Cíl projektu v návaznosti na tradiční gender

Tradiční gender kontakt, ve kterém jsou vnímány ženy jako pečovatelky a to nejen svých dětí ale i rodičů významným způsobem zatěžuje ženy možnosti karierního růstu. Na základě zvěřů z šetření bylo ukázáno, jaké kulturní a strukturní faktory ovlivňují ženy v rozhodnutí poskytovat péči, a jak jsou tyto faktory genderově strukturované. Co se týče kulturních faktorů, je zde patrný vliv genderových norem péče a otázky kulturních tabu v intimní péči. Co se týče strukturních faktorů, je zde patrná genderová dělba práce v rodině a nedostupnost formálních služeb péče. (Dudová R., Volejníčková R., 2014)

Cílovou skupinou jsou nízkokvalifikované ženy a všeobecně ženy ohrožené na trhu práce. Návrat žen na trh práce po skončení rodičovské dovolené je také spojen nároky na vyšší než průměrný výskyt práce na dobu určitou (Hora 2009). Z šetření, které probíhalo v rámci řešení výzkumného projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (který finančně podpořilo Ministerstvo



práce a sociálních věcí České republiky), vyplývá, že více než 50 % žen bezprostředně po skončení poslední rodičovské dovolené pokračovalo v práci se stejnou pracovní dobou, jakou mělo před nástupem na rodičovskou dovolenou. Okolo 20 % žen začalo pracovat na kratší pracovní úvazek, přibližně stejná část žen práci na krátký čas přerušila, ale později se do zaměstnání zase vrátila. Téměř 10 % žen přestalo pracovat natrvalo.¹³

Jak vyplývá z výzkumné zprávy zveřejněné na portálu MPSV z roku 2016, která byla zpracována společností SocioFactor s.r.o., která se zaměřila na sladování pracovního a rodinného života. Ve výzkumu veřejného mínění zaměřeném na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu, polovina žen by se po skončení rodičovské dovolené chtěla vrátit k původnímu zaměstnavateli, přičemž nejčastěji se chtějí vrátit ženy s vyšší kvalifikací, vzděláním a profesním statutem. Studie z roku 2015 upozorňuje však na to, že pro velkou část žen v České republice představuje mateřství zásadní přerušení profesního vývoje, neboť vede k dočasné nezaměstnanosti a pravděpodobně také ke změně zaměstnání. Míra nezaměstnanosti po ukončení rodičovské dovolené dosahuje u žen s maturitním a vyšším vzděláním 12 % a u žen bez maturity až 28 %.¹⁴ Z uvedených údajů je patrné, že nejvíce ohroženou skupinou jsou ženy s nízkou kvalifikací, proto je naším cílem pomoci těmto ženám vhodnou motivací k návratu na pracovní trh.

Tato pomoc je úzce navázána na cíl projektu, který je motivovat CS ke vzdělávání v technickém směru, získat rekvalifikační kurzy v technickém směru a umožnit tak ženám získat kvalitní pracovní místo. Během tohoto motivačního procesu plánujeme intenzivní spolupráci s CS spočívající například v nastavení individuální rozvojové plány, nastavit osobní cíle dle projednaných individuálních plánů.

V projektu budeme provádět dotazníkové šetření, abychom si ověřili naše premisy a reagovali na ně projektovými aktivitami. *Během projednávání se zaměříme především na tato témata u naší CS. Určit si vize, cíle, priority, řešit problémy a krizové situace, být v dobré kondici, zabránit přetížení a vyhoření, nastartovat svůj rozvoj, lépe využít svůj potenciál, získat sebedůvěru, sladit profesi a osobní život aj. Zároveň bude podpora spočívat v individuálním i skupinovém koučinku, kdy bude kouč s CS individuálně řešit definování krátkodobých i dlouhodobých cílů, změnu směřování profese na technické obory, time management, limity pro*

¹³ http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_234.pdf

¹⁴ https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676



řešení, překážky a omezení aj. Cílová skupina se bude účastnit také motivačních kurzů, které budou zaměřené na vstup na trh práce při zajištění rovných příležitostí. Cílem těchto je posílit sebevědomění a schopnost sebe prezentace nízkokvalifikovaných žen. Proto jsou kurzy zaměřené na dovednosti jako:

Úvod do genderové problematiky (Kurz obsahující pracovní-právní postavení žen na trhu práce: rovné příležitosti žen a mužů jsou garantovány hned v několika právních předpisech: Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Antidiskriminační zákon. Znalost těchto předpisů a pochopení možností, které tyto předpisy dávají je jednou z klíčových dovedností, které pomáhají lepší orientaci na trhu práce, lepšímu výběru vhodného zaměstnavatele i posilování postavení na trhu práce). I další kurzy jako:

Motivace k vyšším výkonům - jak se motivovat, a tím osobně růst.

Můj potenciál a jak ho naplno využít - využití svého potenciálu, jak využívat příležitosti. Jak zvládnout můj potenciál a jak propojit soukromý život s pracovním životem, jak využít našeho potenciálu.

Moje kompetence a uplatnění na trhu - jaké jsou potřeba dovednosti a kompetence, abychom se uplatnili na trhu práce. Metody k rozvoji klíčových kompetencí. Kompetence pracovní, k řešení problémů, k učení, sociální a personální atd.

Komunikace při vstupu do zaměstnání, jak psát CV, jak úspěšně zvládnout pracovní pohovory – tento seminář pomáhá zájemcům orientovat se na v požadavcích na trhu práce, v přípravě CV a v přípravě na přijímací pohovory.

Osobní restart syndrom vyhoření jedince: účastnice zjistí, jaký mají konkrétní potenciál mentální, psychické a fyzické energie a jaké jsou jejich aktuální dopady na jejich chování a zejména výkon.

Sladění rodinného a pracovního života - z pohledu rodiny, zaměstnavatele, okolí. Jak nastavit rovnováhu rodinného a pracovního života a zbavit se stereotypů a předsudků.

Sociální síť – jak hledat práci – tento kurz poskytuje účastníkům ucelený přehled o všech možnostech sociálních sítí při hledání práce, hlavně v rámci Linked-in, webu jobs atd. Tento způsob hledání práce začíná být nejúčinnější.

Dalším cílem projektu je zvýšit kompetence CS v počítačové gramotnosti, obsah kurzů je zaměřen na posílení digitální gramotnosti se záměrem vyššího uplatnění na trhu práce: Office kurzy/excel pro pokročilé, office kurzy/word pro pokročilé.



Na základě uvedených klíčových aktivit očekáváme, že dojde k posunu u nízkokvalifikovaných žen v jejich motivaci a připravenosti vypořádat se s genderovým znevýhodněním na trhu práce, ve věnování se svému rozvoji, s novými kontakty a možnostmi je využít a především získání nových technických a odborných kompetencí pro trh práce a možnost tak získat vyšší finanční ohodnocení.

1.5. Nerovnosti na trhu práce vzhledem ke zkoumané oblasti

V této kapitole se zabýváme především nerovnostmi na trhu práce z hlediska příslušnosti k genderu.

Příčiny platových rozdílů

Jedním ze základních prvků sociálního začlenění mužů i žen je jejich profesní začlenění.

V profesní sféře se velmi často setkáváme s nerovným odměňováním mužů a žen. Pokud se budeme zabývat mzdovými podmínkami v regionu Říčansko. Například v pozici pomocný skladník je rozdíl 3%. Celková průměrná mzda ve Středočeském kraji je 2495 Kč. U žen potom nižší 24141 Kč, naopak u mužů 24894 Kč.¹⁵ Tato diference v odměňování je způsobena několika faktory, například věkem, vzděláním, rozdělením do odvětví, nebo pracovních pozic. Jedním z těchto faktorů je také vliv pohlaví. Naše biologické pohlaví částečně předurčuje v kontextu genderových stereotypů a diskriminace na českém pracovním trhu, v jaké oblasti trhu se můžeme pohybovat, ovlivňuje rozhodování o volbě a výkonu profese a v případě závislé práce také o tom, jakou výši odměny můžeme pobírat. Již ve Všeobecné deklaraci lidských práv je uvedeno, že se všichni lidé rodí svobodní a sobě rovni v právech. Znamená to, že by všichni lidé měli mít možnost rozvíjet svoje schopnosti a vzdělání. Rovnost na trhu práce je stejná jak pro muže, tak i pro ženy v přístupu zaměstnání a odměňování. Zjednodušeně řečeno, za stejně vykonanou práci náleží stejná odměna. Jak uvádí autorský kolektiv v publikaci *O lidech se základním vzděláním a jak si vedou na trhu práce* (Bičáková, Kalíšková, 2018) pro český trh práce je v současnosti typický nedostatek pracovních sil, rekordně nízkou nezaměstnaností a rostoucími mzdami. Přesto jsou u nás stále skupiny osob, které jsou na trhu

¹⁵ <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>



práce málo zastoupené a ve srovnání s ostatními skupinami i se zahraničím mají velmi špatné postavení. Jednou z těchto skupin jsou osoby s nízkou kvalifikací.¹⁶

Ženy na trhu práce se potýkají s mnohými překážkami. Mezi nástroje, které mohou být nápomocné ke zvládnutí sladování práce a rodiny patří bezesporu flexibilní pracovní uspořádání s různými možnostmi úpravy pracovní doby.

Z našich zkušeností bohužel je zřejmé, že v technických oborech jsou využívány pouze ve velmi omezené míře. Někteří zaměstnavatelé nabízí zaměstnankyním pouze náhradní či neplacené volno, ostatní možnosti jsou využívány velice málo (technické obory a jejich výrobní povaha neumožňují práci z domova, problematičké jsou i pružná pracovní doba či zkrácený úvazek. Z tohoto důvodu se jeví jako problematičké i sdílení pracovních míst. Vzhledem k povaze práce, zaměstnavatelé nemohou dlouhodobě spolupracovat s pracovnicemi, které mají časté výpadky ve vykonávané práci (ošetřovné dětí).

Z našeho průzkumu vyplývá, že někteří zaměstnavatelé poskytují možnost sick days.

Někteří zaměstnavatelé poskytují výhody, které podporují sladování pracovního a rodinného života. (Mohou to být příspěvky na hlídání dětí, na služby péče o děti, vlastní firemní zařízení péče o děti). Firemní akce pro zaměstnance a jejich rodiny.

Takováto opatření mohou zaměstnankyním/cům usnadnit sladování pracovního a soukromého života a také mohou pozitivně působit na snižování absence v zaměstnání. Mezi další výhody může patřit také příspěvek na rekreační, sportovní nebo kulturní aktivity. Nejsou primárně určeny pouze pro rodiče pečující o děti, ale pro všechny zaměstnance. Mohou však napomoci kombinovat osobní a pracovní život nejen s ohledem na děti přítomné v domácnosti, ale také na další oblasti soukromého života jednotlivce.

2 METODOLOGIE

Závěry teoretické kapitoly, především však analýza veřejně dostupných dat, poukázaly na nerovné postavení žen ohrožených na trhu práce v regionu Říčanska. Předkládaná analýza se bude opírat o závěry nejen z již existujících dat, ale klade si za cíl zjistit situaci žen na

¹⁶ https://idea.cerge-ei.cz/files/prezentace_Kaliskova.pdf



trhu práce v oblasti technických oborů i tzv. v terénu. Nízkokvalifikované ženy a obecně ženy ohrožené na trhu práce musí čelit vícenásobnému znevýhodnění, které jsme popsali v teoretické části analýzy. Tyto závěry budou konfrontovány s reálnými zkušenostmi jak cílové skupiny, tak relevantních stakeholderů působících ve zkoumané oblasti. Metodologie této analýzy stojí na principech sociálně-vědního výzkumu, přičemž dochází ke kombinaci několika metod sběru/analýzy dat a také k interdisciplinaritě teoreticko-analytického rámování z důvodu využití diverzifikovaných názorových spekter relevantních aktérů. Metodologie se také odvíjí od cílů jednotlivých aktivit realizovaných v rámci analýzy. Za tímto účelem budeme realizovat dotazníkový průzkum s nízkokvalifikovanými ženami vracející se z mateřské nebo rodičovské pauzy, na základě kterých budeme analyzovat bariéry a ohrožení, které samy ženy ohrožené na trhu práce vnímají jako překážky ke vstupu na trh práce v regionu Říčanska. Zároveň je naším záměrem distribuovat dotazník i mezi ženy, které již působí na nekvalifikovaných nebo nízkokvalifikovaných pozicích technického zaměření a zjišťovat, jaké bariéry identifikují k nemožnosti získání kvalifikovanější, potažmo lépe ohodnocené nebo stabilnější pozice. Dotazník distribuovaný k těmto dvěma popsáním subkategoriím žen budeme realizovat v tištěné podobě a za jeho distribuci budou zodpovídat zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti Remisvit. Předpokládaný počet adekvátně vyplněných dotazníků, tak aby se data a výstupy z této fáze šetření dala považovat za validní, bude přibližně 100. Dalším nástrojem ke zmapování situace v oblasti zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen je kvalitivní šetření v podobě realizace individuálních rozhovorů se stakeholdery v dané oblasti a regionu. Vytypování konkrétních osob proběhne v dalších fázích výzkumu a bude se opírat o know how o dané oblasti z pozice realizátorů/ek projektu. Obecně lze deklarovat, že půjde o zástupce/kyně zaměstnavatelů, kteří/ré disponují pravomocemi či rozhodovacími kompetencemi v kontextu recruitmentu a nastavování personálních politik. Předpokládáme, že se bude jednat buď o personalisty/ky, zaměstnance/kyně HR oddělení nebo osoby ve středním nebo vyšším managementu firem s odpovídajícími kompetencemi. Cílem realizace rozhovorů bude zjistit, jaké tyto osoby identifikují bariéry v zaměstnávání žen ohrožených na trhu práce, jaké nástroje recruitmentu cíleného na tyto osoby využívají, zda vůbec mají zájem osoby z cílové skupiny zaměstnávat a jaké dovednosti a kompetence cílové skupiny by přispěly k vyšší míře zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen. Zároveň bude předmětem diskuze personální politika jednotlivých firem ve vztahu k možnostem a nabídkám povyšování



nízkokvalifikovaných žen na kvalifikovanější pozice technického zaměření. Za účelem dosažení popsaných cílů bude konstruován scénář rozhovorů, který bude vždy modifikován specificky na danou společnost, kde bude rozhovor realizován. Realizátory/kami rozhovorů budou zaměstnanci/kyně společnosti Remisvit. Předpokládaný počet realizovaných rozhovorů, tak aby se data a výstupy z této fáze šetření dala považovat za validní a s ohledem na velikost zkoumané oblasti a regionu, bude přibližně 10.

Tato fáze analýzy se klade za cíl identifikovat objektivní i subjektivní znaky znevýhodnění nízkokvalifikovaných žen a tudíž následně poslouží jako odrazový můstek pro další aktivity projektu, neboť dojde k identifikaci bariér, které zamezují zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen, jak s ohledem na potřeby samotných potenciálních uchazeček o zaměstnání, tak s ohledem na konkrétní potřeby zaměstnavatelů v daném regionu. Rozpor mezi objektivně definovanými překážkami ze strany zaměstnavatelů a osobní percepcí vlastní situace znevýhodněné skupiny je klíčový při přípravě dalších aktivit, které si kladou za cíl zlepšení postavení těchto osob na trhu práce.

3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH ŽEN REGIONU ŘÍČANSKA

3.1 Předpokládané bariéry pro zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen v regionu Říčanska

V rámci analýzy bariér, které mohou tvořit překážku ve vstupu rodičů na trh práce po rodičovské dovolené, jsme hledali východiska v oblasti výzkumů zaměstnávání rodičů a sladování pracovního a rodinného života. Byla zjištěna variabilita forem uspořádání těchto dvou oblastí při návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce. Tato variabilita byla ovlivněna subjektivními faktory a vlastními plány žen, ale i externími faktory a přístupem zaměstnavatelů. Výše pracovního úvazku a forma zaměstnání byly z velké části závislé na podmínkách, které obecně platí pro danou profesi a obor vykonávaného zaměstnání (Kuchařová et al. 2006). Nedostupnost předškolních zařízení je jednou z bariér, která ženám ztěžují návrat na trh práce. V šetření (Bartákové, Kulhavý Praha 2007 VÚPSV, v.v.i) Zaměstnání a péče o děti uvedlo 17 % respondentek, že nedostačuje nabídka služeb jeslí, mateřských škol apod. Mezi hlavní nedostatky respondentky řadily finanční náročnost a nevyhovující otevírací dobu.



Svou roli hraje také velikost obce, přičemž ženy z nejmenších obcí poukazovaly na problémy s dopravou do zařízení, avšak méně na problém s dostupností zařízení.¹⁷

Výsledky výzkumu veřejného mínění Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) z dubna 2004 poukazují na to, že většina respondentů považuje za nejpřínosnější nástroj harmonizace volnou pracovní dobu (73 %). Současně se však více než polovina ekonomicky aktivních respondentů domnívá, že zavedení tohoto opatření na jejich pracovišti není možné. Dalším opatřením, které by bylo nápomocné, je dle dotazovaných možnost pracovat z domu (42 %), avšak pro 70 % z nich tato možnost nepřipadá dle vlastního vyjádření v úvahu. Pro 31 % respondentů by byla přínosná práce na zkrácený úvazek, současně 42 % ekonomicky aktivních respondentů odpovídá, že její zavedení není prakticky možné. Sdílení pracovního místa by pomohlo při sladění práce a rodiny podle 23 % respondentů, avšak 44 % dotazovaných zavedení této možnosti považuje za nemožné. 10 % dotazovaných by uvítalo možnost hlídání dětí na pracovišti, v tomto případě uvádí 83 % ekonomicky aktivních respondentů, že hlídání na pracovišti není možné zařídit.

Z výzkumu veřejného mínění CVVM dále vyplývá, že 29 % zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek. Práci rodičů na zkrácený úvazek se podrobněji věnuje například výzkum Životní dráhy 2010. Tento výzkum se kromě zjišťování sociodemografických údajů a postojevých otázek se dotazník soustředil na mapování těchto oblastí:

- 1) Pracovní dráhy,
- 2) rodina původu, odchod od rodičů, založení vlastní domácnosti, návraty do domácnosti rodičů,
- 3) partnerství (současné i minulé) a preference ohledně uspořádání soukromého života,
- 4) reprodukční preference a chování,
- 5) kombinování pracovního a soukromého života,
- 6) mezigenerační pomoc v rodině.¹⁸

V tomto výzkumu pouze necelá třetina respondentů uvedla, že má možnost pracovat na zkrácený úvazek. Intenzita zájmu matek o zkrácený úvazek pak souvisela s věkem jejich dítěte. Matky dětí do tří let měly zájem v 11 %. Větší zájem o využití zkráceného úvazku byl zaznamenán u matek dětí „školového věku“, tedy ve věkovém rozpětí 3 až 6 let, a to u 36 %.

¹⁷ http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_234.pdf

¹⁸ <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/index/en/nesstar/-SDA.c.nesstar/-esky.d.1/Popula-n-v-zkumy.d.24/-ivotn-a-pracovn-dr-hy/fStudy/CSDA00047>



„Ve skutečnosti ovšem na částečný úvazek pracuje jen 5,3 % matek dětí mladších tří let a 13,5 % matek školkových dětí“ (Formánková et al. 2011: 7). Práce na částečný úvazek, která je často ve výzkumech považována za pozitivní příklad flexibility umožňující ženám sladit práci a rodinu, je však spojena s nižší jistotou zaměstnání (Vohlídalová, Formánková 2012).

Ambivalenci částečných úvazků se věnují ve své výzkumné stati například Formánková et al. (2011). Autorky zdůrazňují, že „zatímco na jedné straně mohou částečné úvazky představovat účinné řešení problému sladování pracovního a rodinného života, na straně druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace“ (Formánková et al. 2006: 7). Práce na částečný úvazek je označována jako jedna z forem tzv. nestandardní práce (viz Dudová, Hašková 2014: 21). Mezi nestandardní formy zaměstnání lze zahrnout také řetězení práce na dobu určitou, práci na dohodu o pracovní činnosti (DPC) nebo dohodu o provedení práce (DPP), práci bez smlouvy, případně i práci na živnostenský list (OSVČ). Výzkum s názvem: Diskriminace rodičů zaměstnání. Výzkum mezi matkami s dětmi do deseti let z roku 2009 (Výzkum, který si od společnosti Ipsos-Tambor nechala zpracovat o.p.s. Gender Studies, prokázal fakt, že matky dětí do věku deseti let se setkávají ve velké míře s diskriminací v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání na základě svého rodičovství. Tento kvantitativní výzkum (kombinace metod CASI a Face2Face) se zaměřil na matky s dětmi ve věku do 10-ti let. Na strukturovaný dotazník odpovídalo 605 respondentek z Prahy (305 žen) a dalších měst.

Jak z prezentovaných výsledků vyplývá, 70 % respondentek se vyjádřilo, že znají ve svém okolí alespoň jednu osobu, která se setkala s diskriminačním jednáním z důvodu rodičovství. Současně 54 % dotazovaných mělo někdy pocit, že jsou diskriminováni kvůli svému mateřství/rodičovství (rozhodně ano odpovědělo 24 %, spíše ano odpovědělo 30 %).¹⁹

Jak ukazují výsledky šetření agentury STEM²⁰ „ženy vnímají pracovní diskriminaci citlivěji než muži. Častěji než muži uvádějí, že důvodem pracovní diskriminace jsou genderové souvislosti (znevýhodnění kvůli těhotenství a vytížení při péči o děti a rodinu) ... Zvláště citlivé jsou na znevýhodnění žen na trhu práce ženy v domácnosti či na mateřské dovolené“ (STEM 2008: 4). Těhotenství a mateřství jako jeden z důvodů znevýhodňování na trhu práce pak

¹⁹ <http://www.bosston.cz/clanek/vyzkum-matky-deti-do-deseti-let-se-setkavaji-s-diskriminaci>

²⁰ <https://www.stem.cz/category/socialni-politika/page/6/> Trendy 2008:



respondenti šetření označili ve třech čtvrtinách případů (75 %). Subjektivní zvládání rodinných a pracovních povinností Výzkum mezi matkami dětí do deseti let věku z roku 2009 se zabýval otázkou, zda dotazované ženy vnímají sladění pracovního a rodinného života jako problematické. 78 % respondentek odpovědělo, že spíše ano anebo rozhodně ano (Gender Studies 2009). Výzkum veřejného mínění CVVM Naše společnost z dubna 2004 vyjmenovává důvody, proč nedochází k harmonizaci práce a rodiny. Jako nejčastější důvod respondenti uváděli častou nemocnost dítěte (52 %), dále vysoké nároky v zaměstnání (36 %) – častěji je uváděli muži než ženy (48 % mužů a 25 % žen). Dalším důvodem byla pro 36 % dotazovaných nedostupnost výpomoci od prarodičů. Nedostupnost více označovaly ženy než muži (41 % žen a 30 % mužů). 31 % žen a 29 % mužů také spatřovalo problém v nemožnosti najmutí si placené osoby pro výpomoc s péčí o děti nebo jiné členy rodiny (Horáková 2004).

Participantů se shodli na tom, že nejvhodnější formou intervence ze strany státu v případě potřeby péče o děti nebo o nemohoucí rodiče, by byla uzákoněná možnost tzv. částečného úvazku.²¹

K ověření relevance dalších aktivit projektu budeme při sběru dat kvalitativní i kvantitativní povahy vycházet z následujících premis, které jsme definovaly na základě zpracování teoretické části analýzy a vlastní praxe.

Seznam použitých zdrojů:

- https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- <https://www.amnesty.cz/diskriminace>

²¹ https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676



- <https://www.absolvent.cz/clanek/diverzita-na-pracovisti-umele-snahy-nebo-chvalyhodny-cil>
- <https://is.muni.cz/th/jgzr3/BP-fin.pdf>
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>
- <https://www.czso.cz/documents/10180/90635248/3302291903.pdf/e67e464a-2e99-41a2-8638-8d2a343a2bbb?version=1.5>
- [https://wwwmpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-obcích¹](https://wwwmpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-obcích<sup>1</sup)
- https://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy
https://www.ekscr.cz/sites/default/files/obrazky/PAP/Trh%20pr%C3%A1ce%20z%20genderov%C3%A9%20perspektivy_St%C5%99edo%C4%8Desk%C3%BD%20kraj.pdf
- <https://www.soc.cas.cz/publikace/proc-zeny-pecuji-gender-neformalni-pece-o-seniory-0>
- http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_234.pdf
- https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676
- http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_234.pdf
- <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/index/en/nesstar/-SDA.c.nesstar/-esky.d.1/Popula-n-v-zkumy.d.24/-ivotn-a-pracovn-dr-hy/fStudy/CSDA00047>
- <http://www.bosston.cz/clanek/vyzkum-matky-deti-do-deseti-let-se-setkavaji-s-diskriminaci>
- <https://www.stem.cz/category/socialni-politika/page/6/> Trendy 2008:
- https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/TACR_zprava_sladovani.pdf/432db929-6f1a-f1d7-e5d0-e2f6eb2b7676
- <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka>