

Strukturální kontext: současné trendy na trhu práce a nová sociální rizika



Kurz SPP457
Blanka Plasová

Osnova přednášky

- Vývoj společnosti/trhu práce vs. vývoj sociálního státu
- Koncept nových sociálních rizik
- Postavení žen a mužů na TP (s ohledem na ohrožení NSR)

Proč může být gender zdrojem znevýhodnění na TP? Vazba na předchozí přednášku....

důvody genderového znevýhodnění

- **Gender-specifická dělba práce**
- **Současné změny na trhu práce** → **Téma 3**

dopady genderového znevýhodnění:

1. **na úrovni trhu práce:** na postavení žen na pracovním trhu → **Téma 3**
2. **na úrovni chování zaměstnavatelů:** diskriminační chování, racionální ekonomický kalkul, nedokonalá informovanost na trhu => spoléhání se na obecné stereotypy) → **Téma 12**

Poválečný vývoj společnosti

Rozvoj sociálního státu v 50.-70. letech probíhal za mimořádně příznivých podmínek:

- Zlatý věk relativního ekonomického růstu
- Vlády řídící své ekonomiky na základě neo-keynesiánských principů
- Politické systémy umožňující pracující a střední třídě efektivně tlačit na poskytování opatření a služeb
- Stabilní nukleární rodina (posilování genderově specifického rozdělení rolí - péče o děti a další závislé osoby)

Konsekvence pro sociální stát

- Důraz na finanční transfery
- Hlavní agendou sociálního státu bylo zajišťování potřeb, které nebyly zajištěny prostřednictvím trhu – přerušení příjmu → tzv. stará sociální rizika = důchod, nezaměstnanost, nemoc) nebo uspokojování potřeb, kde byl zásah státu vnímán jako všeobecně „žádoucí“ (např. zdravotnictví, vzdělávací systém).
- Sociální péče však byla poskytována hlavně prostřednictvím rodiny/žen → limitovaná síť sociálních služeb
- Typickým klientem WS byl „živitel rodiny (muž) ve výrobě“ („*male-breadwinner in manufacturing*“) – potřeby ostatních byly uspokojovány/byly závislé právě na živiteli

Změny v post-industriální společnosti

Hlavní změny, které identifikoval Taylor-Gooby (2004):

- 1) Masivní vstup žen na formální trh práce** (zatímco podíl ekonomicky aktivních mužů klesá) Hlavní motor změn = nutnost dvouprůmové rodiny/chudoba, rostoucí požadavek žen na vyšší rovnost v přístupu ke vzdělání a nezávislému zaměstnání.
- 2) Stárnutí společnosti** (důsledky pro systém sociální péče, pro náklady na tradiční penzijní systém a systém zdravotnictví, růst napětí mezi placenou a neplacenou prací zejména pro ženy → vytvářejí poptávku po alternativních zdrojích této péče – muži, stát, soukromý sektor).
- 3) Změny na trhu práce související s technologickým rozvojem** (snižuje se dostupnost stabilního zaměstnání ve výrobním sektoru → dopady na jistotu zaměstnání pro nízko či málo kvalifikované → sociální exkluze, konkurenční tlaky v rámci globalizovaných trhů + konkurence žen)
- 4) Expanze soukromých služeb** (pramenící primárně z pokusu omezit výdaje státu při naplňování potřeb vyplývajících ze starých sociálních rizik)

Nová sociální rizika

(Taylor-Gooby, 2004; Armingeon, Bonoli, 2006)

- **Nerovnováha mezi pracovními a rodinnými povinnostmi**
- Problém se zajišťováním/poskytováním **péče o malé děti a další závislé osoby**
- **Nedostatek dovedností** nutných k získání stabilního a adekvátně placeného zaměstnání
- Problém **zastarávání znalostí** a získání adekvátního výcviku
- **Privatizace sociálních opatření a služeb** – vznikají privátní schémata, která mohou poskytovat nejisté, neuspokojivé a/nebo neadekvátní služby
- **Nedostatečné pokrytí sociální ochranou** v situaci nezaměstnanosti, nemoci, invalidity, důchodového věku

Nová sociální rizika - definice

„.....nová sociální rizika jsou taková rizika, kterým jsou lidé nuceni čelit v průběhu životního cyklu, vznikajícími v důsledku ekonomických a sociálních změn doprovázející proces tranzice společnosti industriální ve společnost postindustriální“

(Taylor-Gooby 2004: 2).

Od „starých“ k „novým“ sociálním rizikům

1. Nová rizika se přesouvají **na mladší generace v produktivním věku**
2. Důsledky nových rizik jsou závažné **vzhledem k rozsahu rizik** a jejich **vlivu na budoucí šance lidí** (nejvíce ohrožené specifické kategorie např. minority nebo nekvalifikovaná pracovní síla apod.)
3. Nová rizika **nemohou být vzhledem k předchozímu vývoji řešena ve sféře rodiny a trhu zboží a služeb** (některá rizika jsou např. nepojistitelná – např. rodičovství)
4. Nová sociální rizika **vyžadují řešení nejen ve veřejné sféře ale i v oblasti rodinného života** (např. péče o děti), do kterých sociální politika dříve nezasahovala.

Specifické kategorie ohrožené NSR

- Ženy
- Mladší osoby v produktivním věku
- Osoby s žádnou či nízkou kvalifikací

Význam rizik variuje jak na úrovni individuí tak i na úrovni rozdílů mezi státy v kontextu odlišných kulturních a sociálních faktorů, ale objevují se ve všech typech sociálního státu.

V čem jsou tato rizika tedy „nová“?

- Jsou typické až pro post-industriální společnost
- Kumulace hendikepů
- Ohrožené kategorie často nejsou pokryty opatřeními sociálního státu

X Hypotéza, že se pouze změnil náhled/legitimita sociálního státu vůči některým problémům (např. rovné příležitosti mužů a žen)

Konsekvence pro sociální stát

- Důraz na poskytování služeb
- Opatření zacílená na mobilizaci schopnosti lidí postarat se sami o sebe →
- Důraz na snížení výdajů sociálního státu (roste tlak na zodpovědnost jednotlivců a zaměstnavatelských organizací)
- Vzdělání, odborný výcvik, služby péče o děti a závislé osoby
- Dávky pro rodiny, opatření aktivní politiky zaměstnanosti, služby pro seniory, sociální asistence (dávky i služby)
- Již nejde o typického klienta sociálního státu, ale spíše o individua v různých fázích životního cyklu

Současný trh práce

- **Kompetitivnost, globalizace, dynamizace ekonomiky**
- **Flexibilizace pracovního trhu** (vzrůstající nejistota práce, riziko nezaměstnanosti, vysoké požadavky na produktivitu, adaptabilitu pracovní síly – zejména v oblasti času v placeném zaměstnání a kvalifikace, prolamování hranic mezi soukromým a pracovním životem)
- **Proměna kariérních drah** (destabilita kariér → kariérní šance pro ženy, omezení hierarchických struktur organizací)
- **Přetrvávající preference tzv. maskulinního modelu pracovní dráhy** (nepřerušovaná pracovní dráha, dlouhá pracovní doba, přítomnost na pracovišti, schopnost prostorové a časové flexibility a mobility dle potřeb zaměstnavatele, nepočítající s rodinnými závazky jedince)
- **Placené zaměstnání – příležitost pro seberealizaci** individua, klíčový prostředek pro utváření potvrzování osobní identity

Genderová segmentace pracovního trhu

Horizontální genderová segmentace

= rozdílné zastoupení žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních nebo v odvětvích národního hospodářství

- tzv. feminizované obory
- profesní segregace roste – pracovníci starší, méně vzdělaní či pracovníci s dětmi, hlavně ženy s dětmi

Vertikální segmentace

= znamená větší koncentraci žen na nižších úrovních řízení v rámci určité profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích

- tzv. skleněný strop
- přesto, že ženy udělaly v posledních letech pokrok v obsazování manažerských pozic, zdá se jejich podprezentace jako trvalý rys

Postavení mužů a žen na TP a nová sociální rizika

1. Problém vstupu na TP
2. Problém získání adekvátního výcviku
3. Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

Problém vstupu na TP

INDIKÁTORY

- Míra zaměstnanosti
- Míra nezaměstnanosti
- Míra ekonomické neaktivity v důsledku pečovatelských povinností
- Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

Míra zaměstnanosti

- Celková zaměstnanosti žen v ČR 57%
- Srovnatelné míry zaměstnanosti bezdětných mužů a bezdětných žen (okolo 80%)
- Pokles během reprodukčního období - negativní vliv na ženskou zaměstnanost má počet a věk dětí:
 - Matky s nejmladšími dětmi do tří let zaměstnanost nižší než 10 %
 - Matky 3letých dětí – cca 30%
 - Matky 4letých - 60%
 - Matky starších dětí (5-15 let) - 70-85%

Míry zaměstnanosti žen v ČR ve věku od 20 do 54 let celkem a míra zaměstnanosti žen v úplných rodinách podle věku a v závislosti na přítomnosti dítěte (v %).

Věková kategorie žen	Míra zaměstnanosti žen celkem	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině bez dítěte	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině s dítětem
20 – 24	47,7	84,7	26,2
25 – 29	57,2	90,6	38,9
30 – 34	64,7	84,5	61,0
35 – 39	78,2	83,0	78,5
40 – 44	82,4	84,7	82,5
45 – 49	84,9	86,1	87,1
50 – 54	77,8	79,4	80,4

Zdroj: Bartáková (2006: 39) – data VŠPS 2003.

Míra nezaměstnanosti

- Ženy se více ve srovnání s muži podílejí na nezaměstnanosti
- **Muži a ženy v úplných rodinách bez dítěte** mají až do 29 let věku srovnatelné míry nezaměstnanosti, poté zůstává nezaměstnanost žen vyšší.
- **V úplných rodinách s dítětem** je míra nezaměstnanosti vždy výrazně vyšší u žen a tento trend přetrvává i do jejich vyššího věku (zejména ještě ve věkové skupině 30 až 34 let).
- Stejně tak nalézáme **vyšší míry nezaměstnanosti u žen s dětmi než u žen bez dětí**, a to až do věku 35 let.

Míra nezaměstnanosti mužů a žen v České republice podle věku a míra nezaměstnanosti mužů a žen v úplných rodinách podle věku a v závislosti na přítomnosti dítěte (v %).

Věková kategorie	Míra nezaměstnanosti		Míra nezaměstnanosti úplná rodina bez dítěte		Míra nezaměstnanosti úplná rodina s dítětem	
	Muži	Ženy	Muži	ženy	Muži	ženy
Celkem 15-65+	6,1	9,9	5,6	7,5	4,6	10,3
15-19	33,5	44,8	33,9	36,9	29,3	51,9
20-24	14,4	15,4	12,6	12,2	16,1	18,5
25-29	6,4	10,8	5,2	5,1	5,5	14,4
30-34	4,0	12,4	4,1	8,0	3,3	12,0
35-39	4,5	10,1	3,9	9,8	3,4	8,9
40-44	4,5	8,1	7,4	9,4	2,8	7,2
45-49	4,7	6,9	3,9	6,1	3,1	5,8
50-54	5,6	8,4	4,7	6,8	4,0	7,7
55-59	4,3	5,8	3,4	6,3	2,8	2,7

Zdroj: Bartáková (2006: 47) – data VŠPS 2003.

Míra ekonomické neaktivity – pečovatelské důvody

- Ženy na rodičovské dovolené jsou ekonomicky aktivní!
- Eko-neaktivní = ženy v domácnosti
 - Podíl žen v domácnosti ve 3 letech věku dítěte – 33%
 - Podíl žen v domácnosti ve 4 letech věku dítěte – 14%
 - Podíl žen v domácnosti v 6ti letech a staršími dětmi – 4%

Hlavní důvody ekonomické neaktivity mužů a žen – věková skupina 20 – 59 let (v %)

Důvody neaktivity	Muži	Ženy
Řádní starobní důchodci	4,5	15,4
Invalidní důchodci	26,5	9,7
Studující na střední škole (vč. učňů)	7,0	-
Studující na vysoké škole	38,7	16,1
Zdravotní důvody	10,6	-
Osobní či rodin. důvody (vč. péče o děti)	-	41,5
Ostatní	12,7	17,3
	100	100

Zdroj: ČSÚ 2007b, 1.čtvrtletí 2007, N muži = 1 362,5 (v tis.), N ženy = 2 273,6 (v tis.)

Vertikální a horizontální segmentace TP dle genderu

- Nejfeminizovanějšími odvětvími jsou podle zdravotnictví (81 % žen) a vzdělávací systém (77 %).
- Ženy jsou podrepresentovány v manažerských a vysokých administrativních řídicích pozicích
- Pokud jsou ženy na vedoucích místech, pak na pozicích s menší odpovědností (v tzv. „středním managementu“).
- V kategorii zákonodárců a státních úředníků koeficient relativní reprezentace* žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a generálních manažerů 0,6.
- V roce 2004 tvořily ženy jenom 28 % všech řídicích a vedoucích pracovníků a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl pouze o 2,5%.

*Koeficient v hodnotě 1 indikuje rovné rozložení mužů a žen. Je však třeba si uvědomit určitá metodologická omezení přímého srovnání zemí, jelikož řazení do pracovních kategorií může mezi jednotlivými zeměmi variovat. Názvy pracovních kategorií mohou mít v různých zemích různá vymezení.

Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce I.

- **Ženy jsou do programů pracovního výcviku obecně méně často zařazovány.**
- Nižší podíl žen na pracovních trénincích či dalším vzdělávání pro zaměstnané (což jednak přináší větší šance na pracovní postup a jednak působí preventivně proti ztrátě zaměstnání) je pak nevýhodný zejména ve vztahu ke změnám na trhu práce vs. **nutnost své schopnosti modernizovat, negativní vliv na možnost získání pracovního místa, kariérního postupu, ohodnocení, propouštění**
- Průzkum „**Rodinné potřeby zaměstnanců**“ zaměřený na české zaměstnavatele:
 - 14% - představuje zaškolování či zaučování pracovníků poměrně velký až zásadní problém
 - 18% - zastarávání či ztrátu kvalifikace těchto zaměstnanců vracející se z MD/RD jako zásadní problém
 - Tyto firmy/organizace, které označují zastarávání kvalifikace pracovníků po MD/RD však nezavádí rekvalifikační či zaškolovací kurzy pro navracející se pracovníky a ani o tom neuvažují častěji než zaměstnavatelé, kteří problémy v tomto ohledu neuvádějí.
 - 78% - by vyhovělo žádosti o pomoc s rekvalifikací po návratu

Problém získání adekvátního výcviku v rámci flexibilního trhu práce II.

- Na druhou stranu v průzkumu „**Rodina a zaměstnání VI.**“:
 - 50% rodičů (ženy častěji než muži) malých dětí **pocituje v současné době potřebu obnovovat či rozšiřovat své znalosti** dalším vzděláváním, přičemž ženy v daném výzkumu vyjadřovaly nutnost doplnění či rozšíření vzdělání.
 - Ženy s malými dětmi také výrazně častěji oproti mužům uváděly **nutnost slevit v uplatnění své kvalifikace a odbornosti** v zájmu rodiny a dítěte. Zcela či alespoň zčásti musely ženy rezignovat z důvodu rodičovství na plné uplatnění svého lidského kapitálu ve 43%, ale muži pouze ve 15% případů.
- V otázce dalšího vzdělávání je v postojích a chování jak rodičů samotných, tak zaměstnavatelů patrná **vazba na rodinné chování, reprodukční cyklus a využívání souvisejících opatření** (např. institut rodičovské dovolené), ale také **vazba na určité stereotypy** týkající se ženské pracovní síly.
- Určitě snaha žen o kompenzaci tohoto handicapu.

Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

- **Kvalitní zaměstnání** - jisté a dobře placené zaměstnání včetně odvozených nároků na sociální zabezpečení.
- RD narušuje **stabilitu zaměstnání**
 - Jen 25 % žen se ve 3 letech dítěte navrací k původnímu zaměstnavateli
 - Dalších 12 % se dohodne se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu.
 - Ostatní ženy se potýkají s určitými problémy při návratu na trh práce – zejména nezaměstnanost.
- **Forma a rozsah úvazku** – částečné úvazky
- **Vysoké platové rozdíly mezi muži a ženami** – nejvýraznější rozdíly v období, kdy jsou ženy zatíženy výchovou malých dětí
- **Chudoba** – nejnižší v EU-25 – jen 10% populace v ČR (2005) X zhoršuje se v případě rodičovství.

Vývoj podílu v průměrných hrubých měsíčních mezd žen na mzdách mužů v letech 1997 – 2006 podle věku.

Věková kategorie	Podíl mezd žen na mzdách mužů (průměrné hrubé měsíční mzdy), populace 20 – 59 let					
	1997	1999	2001	2003	2005	2006
20-24	0,85	0,84	0,87	0,91	0,90	0,90
25-29	0,76	0,79	0,82	0,85	0,88	0,89
30-34	0,70	0,67	0,69	0,72	0,71	0,73
35-39	0,73	0,68	0,68	0,66	0,67	0,66
40-44	0,73	0,70	0,72	0,70	0,69	0,69
45-49	0,74	0,72	0,73	0,72	0,72	0,72
50-54	0,77	0,74	0,75	0,73	0,74	0,75
55-59	0,85	0,84	0,85	0,83	0,83	0,80
Celkem (16-64 let)	0,76	0,73	0,74	0,75	0,75 (19-65+)	0,75 (19-65+)