

## Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie

HELENA BARTÁKOVÁ

### Úvod

V dnešních vyspělých společnostech západní a střední Evropy nejsou ženy regulérně participující na trhu práce výjimkou, naopak je často jejich účast v placené práci považována z makro-ekonomického hlediska za žádoucí a z mikro-ekonomického hlediska příjmu domácnosti dokonce za nezbytnou. Práce zabývající se tématem zaměstnanosti žen pak poukazují na skutečnost, že postavení na pracovním trhu, jakož i kariéerní volby jsou u žen, mnohem více než u mužů, spjaty s realizovaným či potenciálním rodičovstvím. Jak uvádí Valentová (2004: 10), „fakt, že ženy mohou mít děti, pro ně znamená zvláštní status institucionalizovaný nejenom v sociálních normách, opatřeních sociálního státu, ale i v poptávce po pracovní síle“. Reálné nebo potenciální mateřství jakožto očekávaná charakteristika ženské pracovní síly pak často vede zaměstnavatele k předpokladu, že je žena z hlediska kontinuity pracovního nasazení rizikovějším zaměstnancem než muž, což ve svém důsledku přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce<sup>1</sup>.

Zmíněná očekávání zaměstnavatelů vycházejí z reálného základu, respektive jsou odrazem historického vývoje a fungování sociálních vztahů, jejichž důsledkem je i skutečnost, že je dnes neplacená práce (práce v domácnosti a péče o závislé osoby) spojována s rolemi žen a placená práce na formálním trhu spojována s rolemi mužů<sup>2</sup>. Na rozdíl od tohoto pojetí je pak jinými autory (např. neoklasická ekonomická teorie

---

<sup>1</sup> Na druhé straně jsou ale na základě stejného principu znevýhodňování muži například v aktivním zapojení do rodičovství (např. pobírání rodičovské dovolené), jelikož se od nich naopak očekává kontinuální pracovní nasazení s cílem zajistit rodinný příjem. Zaměstnavatelé jsou pak méně ochotni akceptovat diskontinuitu pracovní kariéry muže z důvodu rodičovství.

<sup>2</sup> V této souvislosti se často používá výraz „tradiční dělba práce“, který je však nepřesný. Chaloupková a Šalamounová (2004: 32) ve své studii uvádějí, že „tradiční“ vymezení mužské role spojené s rolí živitele rodiny a s veřejnou sférou (a ženská role spjatá se sférou soukromou) je totiž jevem výsostně moderním a je spojen se vznikem moderní společnosti“.

Beckera 1981) tato dělba práce mezi muže a ženy chápána jako důsledek předpokládaných komparativních výhod jednotlivých pohlaví v té které sféře.

Jak uvádí Lewisová (1993: 1), určující pro postavení žen v rodině a v zaměstnání v dnešní společnosti je právě způsob dělby placené a neplacené práce. Zatímco v současnosti podpora získání placené práce pro všechny, tedy muže i ženy (tzv. dvoupríjmová domácnost), zaznamenává rozmach ve všech modelech sociálního státu a rovněž v rámci agendy Evropské unie, na otázku rozdělení či přerozdělení neplacené práce se evropské země zatím explicitně nezaměřují a „vyjednávání“ o rozdělení neplacené práce tak z převážné části leží na individuálních aktérech. Břemeno péče o děti a domácnost pak obvykle nesou i nadále ženy, z části z důvodu přetrvávajících stereotypů s ohledem na připisované role mužů a žen, z části z ekonomických důvodů (např. horší platové podmínky žen). To však komplikuje jejich pracovní uplatnění. Stereotypní vnímání ženské pracovní síly se pak nezbytně musí odrážet v přijímání ženské pracovní síly a v pozicích žen na pracovním trhu.

Cílem této stati je identifikovat v jednotlivých zemích EU pozici žen a žen-matek na pracovním trhu, osvětlit specifické rysy ženských pracovních kariér spojených s reálným či potenciálním mateřstvím a prozkoumat vyplývající znevýhodnění žen na pracovním trhu.

Provedeme komparativní analýzu 19 evropských zemí – půjde o původní země EU-15 a čtyři nové země EU-25 (Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko), přičemž zvláštní pozornost bude věnována České republice. V práci budeme vycházet z mezinárodních zdrojů dat Eurostatu, OECD, ILO, European Commission a dat publikovaných v další odborné literatuře. Data pro Českou republiku pocházejí v některých případech z databázi ČSU (Práce a sociální statistiky).

Otázku specifik postavení ženské pracovní síly otevřeme s pomocí teorie genderové segmentace pracovního trhu. V dalších krocích nahlédneme pomocí sekundární analýzy dat znevýhodnění žen na trhu práce skrze ukazatele míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti, neaktivity a genderových rozdílů v příjmech. V oblasti zaměstnanosti věnujeme zvláštní pozornost vlivu rodičovství na postavení na trhu práce. Míry zaměstnanosti žen a rozdílů v mírách zaměstnanosti mužů a žen však mohou být ovlivněny řadou faktorů (institucionálními, strukturálními, kulturními či individuálními). Ne bezvýhradně lze proto např. nízké míry zaměstnanosti žen v některých zemích považovat za zřejmý projev znevýhodnění žen na pracovním trhu, ale může jít o volby a preference žen samotných.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

Za spolehlivější indikátory znevýhodnění lze pak považovat např. nezaměstnanost, pod-zaměstnanost, neaktivitu z důvodu rodičovských povinností či rozdíly v příjmech mužů a žen. V analýze jsou klíčové jednak rozdíly mezi ženami a muži a jednak mezi ženami bezdětnými a ženami s dětmi. Tato srovnání nám dovolují odhadnout závažnost přítomnosti dětí pro postavení žen na trhu práce.

### Zaměstnanost žen

#### Genderová segmentace pracovního trhu

Navzdory úsilí o zrovnoprávnění žen a vyrovnání podmínek na trhu práce existuje, vedle obecné segmentace či dualismu trhu práce, rovněž horizontální a vertikální segmentace podle genderu<sup>3</sup> (Jacobs 1995, Hatt 1997, Čermáková 2000, 2002). Všeobecně se horizontálně či vertikálně segmentované trhy liší podle pracovních podmínek, šancí na kariéru vzestup v hierarchických strukturách a také dle odměn (Jacobs 1995, Čermáková 2000, 2002, Kuchařová, Zamykalová 2000).

*Horizontální genderová segmentace* se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních (profesích) a také v odvětvích národního hospodářství.

Podíváme-li se na zastoupení mužů a žen ve třech základních ekonomických sektorech (zemědělství, průmysl, služby), pak nejméně pracovních sil nacházíme v současné době v *zemědělství*, a to ve většině sledovaných zemí (nejvíce v Řecku – 16 %, jinak podíl nepřesahuje u řady zemí 5 %). Nejvíce pracovních sil (mužů i žen) je naopak ve *službách*. Zastoupení žen ve službách přesahuje ve většině zemí 80 %, nejvíce mužů ve službách (přes 60 %) nacházíme v Holandsku, Francii, Švédsku a Velké Británii. Naopak nejnižší podíl žen ve službách má Česká republika (70 %) spolu s Portugalskem a Řeckem. V sektoru *průmyslu* se udržuje větší podíl mužů i žen už jen v České republice (téměř 50 % mužů a téměř 30 % žen) a Portugalsku (a předpokládáme, že podobné rysy bychom našli

---

<sup>3</sup> „Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem zahrnovaným pod pojem pohlaví, angl. sex) mezi muži a ženami, ale i mezi ženami a muži navzájem; rozdíly jsou chápány jako kulturně a sociálně podmíněné, mohou se měnit v čase a jsou různé v různých kulturách; gender hraje roli například v tom, jak jsou konstruovány představy o mužství a ženství, souvisí s reálnými životními rolmi žen a mužů a ovlivňuje projevy sexuality. Gender se projevuje i ve vztahu k tělu, který je vnímán a měněn v souvislosti s představami o žádoucí podobě mužského a ženského těla v dané kultuře“ (Machovcová 2006: 3-4).

i v ostatních post-komunistických zemích). Důvodem této specifčnosti může být skutečnost, že se zde terciální sektor teprve postupně rozvíjí, zatímco ve vyspělejších západních demokraciích s tradicí tržního hospodářství poskytuje dlouhodobě nejvíce pracovních uplatnění především pro ženy (ale v rostoucí míře i pro muže). Právě veřejný sektor služeb je důležitým faktorem integrace žen na trh práce a otevírá ženám přístup ke kvalitnímu zaměstnání s jistým sociálním statutem (Gornick a Jacobs 1998: 688). Na druhé straně však sektor služeb zahrnuje i nekvalifikovanou, nekvalitní a špatně placenou práci, která může vést k uzavírání žen na sekundárních trzích práce a v podstatě i k marginalizaci ženské pracovní síly (srovnej Esping-Andersen 1999).

Co se týká genderové profesní segregace podle charakteristik pracovní síly, klesá mezi mladšími a vzdělanějšími kohortami (jež se lépe integrují do dosud pro ně netradičních zaměstnání) a podobně mezi pracovníky bez dětí, zatímco pracovníci starší, méně vzdělaní či pracovníci s dětmi zůstávají více profesně segregováni (OECD 2002: 91-92).

Proč pracovníci s dětmi, hlavně ženy, podléhají na trhu silnější segregaci než pracovníci bez dětí,<sup>4</sup> není zcela zřejmé. OECD (2002: 92) však nabízí jistá vysvětlení. Za prvé, ženy s dětmi pracují na částečné úvazky, které jsou ovšem silně feminizovány, v daleko větší míře než ženy bezdětné. Za druhé, ženy s dětmi si v důsledku nutnosti zvládat rodinné povinnosti vybírají méně náročná povolání tradičně dominovaná ženami či povolání, kde mzdová penalizace z důvodu přerušování kariéry (péče o děti) není tak výrazná. Hatt (1997: 66) uvádí, že volby těchto oborů již dopředu nesou nevýhody ve smyslu obecně nižšího statusu oboru, celkově nižšího platového ohodnocení a nižších šancí na pracovní postup.

*Vertikální genderová segmentace* na pracovním trhu znamená nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích. V souvislosti s vertikální nerovností je také užíván termín '*skleněný strop*', který odkazuje k vlivu kulturně a sociálně předurčených rolí mužů a žen, jež zabraňují ženám v kariéřním postupu (OECD 2002: 95).

V rámci jednotlivých zaměstnání jsou ženy v průměru podprezentovány ve vysokých administrativních a manažerských pozicích v drtivé většině zemí. I v České republice jsou ženy v manažerských pozicích výrazně podhodnoceny. V kategorii zákonodárců a státních úředníků je

---

<sup>4</sup> Stejně tak i muži s dětmi vykazují nadprezentaci v tradičně mužských povoláních ve větší míře než muži bez dětí (OECD 2002: 92).

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

koeficient relativní reprezentace<sup>5</sup> žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a generálních manažerů 0,6. Česká republika si stojí nejhůře mezi (sledovanými) zeměmi střední Evropy a podíl žen ve vedoucích a manažerských pozicích je srovnatelný se zeměmi jako je Řecko, Portugalsko, Itálie, Německo, Holandsko a překvapivě i Švédsko (příp. Finsko) (OECD 2002: 95). Situaci v Řecku, Portugalsku a Itálii (a svým způsobem i v Německu a Holandsku) lze chápat jako důsledek kulturních tradic a relativní uzavřenosti trhu vůči ženám, zatímco špatné postavení švédských a finských žen ve vedoucích pozicích lze pak pravděpodobně připsat jejich vysoké koncentraci v sektoru služeb, zejména veřejných<sup>6</sup> (srovnej Esping-Andersen 1990).

České ženy jsou výrazně podhodnoceny nejen ve vysokých administrativních a manažerských pozicích, ale i v pozicích se zodpovědností za podřízené pracovníky. Indikátory OECD sledují jednak *„velkou odpovědnost“* a jednak *„nějakou odpovědnost“* za podřízené pracovníky. České ženy jsou také relativně nejméně ze všech zemí zastoupeny v pozicích s velkou pracovní odpovědností za podřízené pracovníky (koeficient 0,1). Pozice žen s nějakou pracovní odpovědností je v ČR reprezentována koeficientem 0,8. Ženy nad muži dominují v pozicích se zodpovědností za podřízené pracovníky pouze v Dánsku, Finsku a Maďarsku (a to pouze v oblasti *„nějaké zodpovědnosti“* za podřízené pracovníky) (OECD 2002, Valentová 2004).

Podle OECD (2002: 96) se kariérní postupy nijak výrazně neliší mezi ženami s dětmi a ženami bezdětnými. Nabízí se vysvětlení, že i „latentní“ mateřství je zatíženo omezenou vzestupnou kariérní mobilitou spojenou se sníženou ochotou zaměstnavatelů investovat do budoucích kariér zatím bezdětných žen. Naopak muži s dětmi vykazují větší šance na pracovní postup než muži bezdětní.

Genderově segregované postavení mužů a žen na trhu práce souvisí s obecnou dělbou práce mezi muži a ženami, která má svůj historický vývoj<sup>7</sup>. Paradoxně pak ani rozsáhlý vstup žen na trh práce zejména v poslední

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Švédsko se tuto situaci snaží v poslední době řešit např. zavedením „ženských“ kvót v oblasti manažerských pozic.

<sup>7</sup> Jak uvádí Možný (2006: 176), „v tradiční zemědělské usedlosti jako v modelovém rodinném produkčním podniku byly mužské a ženské práce rodově diferencovány, nebyly však rodově stratifikovány...“. Průmyslová revoluce však oddělila bydliště

třetině dvacátého století v západních společnostech (v ČR byl vývoj jiný) nepřinesl rovnější přerozdělení neplacené práce v rodině. I dnes jsou tedy ženy primárními vykonavatelkami neplacené práce a i v případě rostoucí marketizace této práce zůstávají jejími vykonavatelkami ve formě zaměstnankyň státních a neziskových organizací (Lewis 1993, Orloff 1993). Jinými slovy právě neplacená práce může být důležitým faktorem determinujícím formu účasti žen na pracovním trhu, včetně výběru oboru, a to tím více, čím více nese žena domácích povinností (sociálně a kulturně daných a individuálně vyjednaných), potažmo taktéž čím více (a zda vůbec) má děti.

V souvislosti s genderovou segmentací trhu práce lze tedy vyslovit názor, že pokud to budou stále výhradně ženy, kdo tráví relativně dlouhé období péčí o malé děti (např. na rodičovské dovolené), tedy mimo pracovní trh, budou ženy i nadále koncentrovány v zaměstnáních a na pozicích umožňujících lepší sladění práce a rodiny, ale zároveň poskytujících menší platové ohodnocení a obecně nižší možnosti pracovního postupu.

### **Základní charakteristiky ženské zaměstnanosti**

S ohledem na popsanou genderovou segmentaci pracovního trhu je evidentní, že se určité charakteristiky ženské pracovní síly (zejména spojené s rolí matek) promítají do pozice žen na trhu práce a že můžeme najít rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen. V následujícím textu popíšeme obecné charakteristiky ženské zaměstnanosti, tedy potažmo to, jak jsou trhy práce v jednotlivých zemích otevřené či uzavřené vůči ženské pracovní síle. Ženskou zaměstnanost nahlédneme optikou vybraných indikátorů: míra zaměstnanosti, rozdíl v mírách zaměstnanosti podle pohlaví, práce na částečný úvazek, průměrně odpracované hodiny týdně a míra podzaměstnanosti.

Nejvyšších hodnot měř zaměstnanosti žen (Tabulka 1) dosahují skandinávské země (okolo 70 %) a hned v závěsu za nimi (okolo 65 %) Velká Británie, Holandsko, Rakousko a Portugalsko. Postavení skandinávských

---

a pracoviště, čímž se postupně ženy, jelikož nemohly být dále přímými partnerkami mužů v produkci domácnosti, staly závislé na zaměstnání mužů a prakticky se staly pečovatelnkami o obnovu mužské pracovní síly (Možný 2006: 176). Souvisejícím jevem byla degradace domácí práce (i péče) oproti placené práci a prakticky uzavírání žen v domácnostech, což bylo „legitimizováno „funkčností“ poměrů nastolených v západních společnostech po druhé světové válce“ (Možný 2006: 176), kdy byly ženy po své válečné mobilizaci zatlačeny zpět z pracovního trhu do domácností.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

žen na trhu práce je specifické zejména díky dlouhodobě relativně příznivým podmínkám pracovního trhu vůči ženám. Důsledné prosazování rovných příležitostí, intenzivní politiky trhu práce, stejně jako v Evropě nejrozvinutější politiky sladování rodinného a pracovního života umožňují skandinávským ženám participovat na trhu práce v téměř rovnocenné míře jako mužům. O tom svědčí i suverénně nejnižší rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen (druhý sloupec Tabulky 1). Na druhé straně ženy v těchto zemích působí téměř výhradně v sektoru služeb, tedy podléhají, jak již jsme uvedli výše, vysoké genderové segmentaci trhu práce<sup>8</sup>. Skandinávské ženy dosahují komparativně nejvyšších měr zaměstnanosti s poměrně nízkými podíly částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (v rozmezí od 15–25 %).

---

<sup>8</sup> Koncentrace žen ve službách, zejména ve veřejném sektoru, který je ve Skandinávii dlouhodobě největším zaměstnavatelem ženské pracovní síly, může být v podmínkách fiskálních problémů rozsáhlého skandinávského sociálního státu velkou nevýhodou, zejména s ohledem na rostoucí důraz na efektivnost welfare state, a to zejména pro možné zužování třetího sektoru.

**Tabulka 1: Vybrané ukazatele zaměstnanosti žen a mužů**

	míra zaměstnanosti (15–64) <sup>a</sup>		částečné úvazky <sup>b</sup>		pracovní hodiny týdně <sup>a</sup>		míra podzaměstnanosti <sup>c</sup>	
	ženy	gr	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	51,8	15,5	6,3	34,1	39,9	37,9	1,0	5,4
Dánsko	70,5	9,1	11,6	24,3	40,1	37,8	0,7	2,6
Finsko	65,7	4,0	7,9	15,0	40,0	38,2	1,5	5,5
Francie	57,2	12,2	4,8	23,6	39,5	37,7	1,1	4,3
Holandsko	65,8	15,1	15,1	60,2	39,0	38,0	0,6	1,3
Irsko	55,8	19,2	6,9	35,1	40,5	37,8	1,2	2,6
Itálie	42,7	26,9	5,9	28,8	39,9	36,5	0,9	4,3
Lucembur.	50,8a	24,5	1,7	33,3	40,3	38,6	0,2	1,5
Německo	58,8	11,8	6,3	37,0	40,0	39,0	0,7	3,1
Portugalsko	61,4	13,5	5,8	14,0	40,8	39,2	0,3	2,9
Rakousko	62,8	13,0	16,1	40,8	40,1	39,8	0,5	1,9
Řecko	43,8	28,6	3,1	10,9	41,9	39,6	0,8	2,6
Španělsko	46,0	27,2	2,6	17,2	40,9	39,4	0,5	3,2
Švédsko	71,5	2,7	8,5	20,8	40,0	39,6	..	..
Velká Brit.	65,3	12,8	10,0	40,4	44,7	40,5	1,3	2,5
<b>Česká rep.</b>	<b>56,3</b>	<b>16,8</b>	<b>1,5</b>	<b>5,2</b>	<b>42,3</b>	<b>40,5</b>	<b>0,2</b>	<b>1,2</b>
Maďarsko	50,9	12,6	2,2	5,1	41,7	40,2	..	..
Polsko	46,0	10,5	7,5	17,5	43,1	39,6	..	..
Slovensko	52,2	11,1	1,3	4,5	40,9	40,0	..	..

Zdroje:

<sup>a</sup> European Commission 2005, data 2003

<sup>b</sup> OECD 2005a - Employment Outlook, data 2004.

<sup>c</sup> Data byla převzata z Valentová (2005: 139) - ILO 2003.

Poznámky:

gr = tzv. genderový rozdíl (gender gap), tedy absolutní rozdíl v mírách zaměstnanosti mužů a žen.

Míra zaměstnanosti – zaměstnaní v dané věkové skupině jako podíl na celkové populaci ve stejné věkové skupině.

Částečné úvazky – započítáni jsou ti, kteří většinou pracují méně než 30 hodin týdně v jejich hlavním zaměstnání. Částečné úvazky jako podíl na všech úvazcích.

Pracovní hodiny týdně – průměrný počet hodin odpracovaných týdně jako celkové množství odpracovaných hodin v rámci celých úvazků vydělené počtem zaměstnanců zaměstnaných na celé úvazky.

Protikladem jsou země jižní Evropy (Itálie, Řecko, Španělsko) a Polsko, kde nacházíme nejnižší míry zaměstnanosti žen (v rozpětí 43–51 %) a zároveň i největší genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti (25–29 bodů).



## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

Strukturální a institucionální podmínky na trhu práce jsou zde nakloněny spíše mužské pracovní síle, přičemž důležitou roli hraje i kulturní kontext. V rámci Evropy je pro jihoevropské země nízká zaměstnanost žen charakteristická, stejně jako jejich relativně vysoká neaktivita<sup>9</sup> (okolo 40 % pro skupinu 25–54 let, ILO 2003) a jedna z nejvyšších měr nezaměstnanosti (12–16 % pro ženy obecně, European Commission 2005). Částečné úvazky nejvíce využívají italské ženy (téměř 30 %), mnohem méně pak Řekyně, Španělky a Polky.

Mezi popsányi dvěma protipóly se umisťují ostatní země včetně České republiky, která se mírou zaměstnanosti žen (56 %) blíží zejména Francii, Německu či Irsku, tedy spíše zemím s více či méně přetrvávajícím tzv. *breadwinner modelem* (jednopříjmovým modelem, kdy příjem zajišťuje muž)<sup>10</sup>. Genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti jsou v těchto zemích poměrně výrazné (v ČR dosahují 17 procentních bodů) a naznačují nerovné podmínky pro zaměstnanost mužů a žen. Na rozdíl od českých žen dosahují francouzské, německé a irské ženy relativně vysokých podílů částečných úvazků (Francie 24 %, Německo 37 %, Irsko 35 %). České ženy pracují naopak téměř výhradně na plné pracovní úvazky, částečné úvazky jsou využívány jen u 5 % žen. Malý podíl částečných úvazků na celkovém počtu pracovních úvazků jak mužů (což však není tak odlišné od jiných sledovaných zemí EU), tak především žen (Polsko v tomto ohledu tvoří výjimku), je typickým rysem post-komunistických ekonomik. Částečné/flexibilní úvazky, ač chápány jako důležitý nástroj harmonizace pracovních povinností a rodinného života, však mohou vést k určitým znevýhodněním<sup>11</sup> a jako takové nemohou být automaticky chápány jako jednoznačně pozitivní opatření.

---

<sup>9</sup> Neaktivní jedinci jsou ti, kteří nejsou ani zaměstnaní, ani registrovaní nezaměstnaní. Do této kategorie spadají důchodci a studenti, ale i všichni ostatní jedinci, kteří jsou z nějakého důvodu mimo trh práce (např. i ženy na mateřské/rodičovské dovolené).

<sup>10</sup> Tzv. breadwinner model (či male breadwinner model) odpovídá takovému uspořádání rolí mužů a žen, kdy mužům přísluší primárně role živitele (působí na trhu práce, tedy ve sféře veřejné), zatímco ženě je připisována primárně role pečovatelky a hospodyně (působí v domácnosti, tedy ve sféře privátní).

<sup>11</sup> Zpravidla nemohou vytvořit rovné podmínky kariérního postupu, poskytují nižší mzdy, jsou spojeny s omezeným přístupem k dalšímu pracovnímu vzdělávání a k výhodám spojeným se zaměstnáním, nemusejí být přestupní stanicí ke kvalitním plným úvazkům a mohou uzavírat v nekvalitních pozicích na sekundárních trzích práce. Často jsou spojeny s tzv. podzaměstnaností, tedy přijetím práce na méně hodin, než jedinec preferuje, mnohdy jde rovněž o méně kvalifikované práce. Jako takové nemusí být využívání těchto úvazků vždy svobodnou volbou a nemusí vést k plné integraci na trhu práce. Je třeba je posuzovat v kontextu legislativního a institucionálního zázemí dané země.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

Od ostatních postkomunistických zemí se Česká republika odlišuje jak vyšší mírou zaměstnanosti žen, tak i vyššími genderovými rozdíly v mírách zaměstnanosti. Česká populace má tedy obecně vyšší zaměstnanost, ale zároveň vysoké genderové rozdíly indikují větší znevýhodnění podle pohlaví. Relativně vysoká zaměstnanost českých žen je pravděpodobně doprovázena (až velmi) nízkou zaměstnaností specifických skupin žen, např. žen s malými dětmi (viz dále).

Ve všech sledovaných zemích odpracují ženy průměrně za týden méně hodin než muži (3. hlavní sloupec Tabulky 1). Zdaleka nejvíce hodin odpracují Britové, Poláci, Češi, Řekové a Maďaři (v rozmezí 42–45 hodin). Ženy pak v průměru nejvíce pracují v České republice, ve Velké Británii, v Maďarsku a na Slovensku (v rozmezí 40 až 40,5 hodin). Při porovnávání počtu průměrně odpracovaných hodin je důležité si uvědomit, že roli zde hraje i produktivita práce. O nižší produktivitě práce se hovoří zejména v souvislosti s postkomunistickými zeměmi, kde je vnímána např. jako důsledek méně rozvinutých technologií, ale i jako relikv nesoutěživých, uměle plánovaných socialistických ekonomik. Nízká produktivita práce je pak do určité míry nahrazována větším průměrným množstvím odpracovaných hodin.

Posledním námi sledovaným ukazatelem v oblasti zaměstnanosti je *podzaměstnanost*<sup>12</sup>, která dovoluje odhadnout, zda mají ženy přístup k zaměstnání v jimi preferovaném rozsahu. U žen můžeme opět sledovat vyšší míry podzaměstnanosti než u mužů, což naznačuje, že ženy méně často pracují v rozsahu, v jakém by si přály. Nejvyšší míry podzaměstnanosti nacházíme ve Finsku, Belgii, Francii a Itálii, nejnižší pak v České republice (1,2 %) a v Holandsku (1,3 %). V ČR může být tento stav vysvětlen tím, že většina českých žen pracuje na plné úvazky, přičemž podzaměstnanost je často spojena s prací na zkrácené úvazky, a to hlavně tam, kde tato forma kontraktů není příliš rozšířená (Mareš a Rákoczyová 2005: 32). V průměru tudíž české ženy nevyjadřují výraznou potřebu svoji pracovní aktivitu dále rozšiřovat. Naopak Holanďanky sice realizují svůj objem zaměstnanosti ze 60 % formou částečných úvazků, avšak tato forma zaměstnávání je v Holandsku velmi rozšířená (i v rámci mužské pracovní síly) a částečné úvazky jsou zrovnoprávněné s úvazky plnými ve všech oblastech podléhajících kolektivnímu vyjednávání. Holandské ženy jsou, zdá se, spokojené a mají jen malou potřebu své pracovní úvazky rozšiřovat.

---

<sup>12</sup> Míra podzaměstnanosti je definována jako procento osob, které jsou zaměstnány na méně hodin, než by si přály a než jsou schopny pracovat (ILO 2002).

### **Zaměstnanost žen s ohledem na vzdělání a přítomnost dítěte v rodině**

Důležitý diferenciální faktor pro zaměstnanost žen i pro genderové rozdíly v míře zaměstnanosti je úroveň vzdělání. Míry zaměstnanosti jsou obecně mnohem vyšší u vzdělanějších žen (ale i mužů) než u žen z nižších vzdělanostních skupin (bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost dítěte v rodině), a to jak v případě částečných, tak i v případě plných úvazků (OECD 2002: 71). V České republice byla v roce 2002 ve věkové kategorii 25–64 let míra zaměstnanosti žen s nižším a nižším středním vzděláním 42 %, s vyšším středním vzděláním 67 % a s vysokoškolským vzděláním 80 % (míry jsou uvedeny bez diferenciacce dle výše pracovního úvazku) (OECD 2004).

Avšak i v rámci kategorie vysokoškolaček, u nichž se předpokládá nejvyšší pracovní aktivita, můžeme mezi zeměmi nalézt podstatné rozdíly v míře jejich zaměstnanosti (OECD 2001: 134). Tyto rozdíly mohou být připsány nesteré úrovni poptávky po ženské pracovní síle v jednotlivých zemích, rozdílné úrovni politik rovných příležitostí a politik sladování práce a rodiny, rozdílným preferencím žen či rozdílným sociálním normám v jednotlivých zemích, a to jak ve vztahu k práci žen, tak zejména ke vhodnosti a potřebnosti práce matek v době, kdy jsou děti malé.

Co se týká vlivu přítomnosti dítěte, má podle OECD (2002: 76-78) jeho narození bez ohledu na vzdělání žen zpravidla negativní důsledky pro jejich zaměstnanost, přičemž dopady pro ženy z nižších vzdělanostních skupin jsou nejvýraznější. Ženy s nižším vzděláním více inklinují k pracovním přestávkám či k úplnému opuštění trhu po narození dítěte. Naopak vzdělanější ženy zůstávají na trhu práce výrazně častěji a mají tendenci pokračovat v plných pracovních úvazcích či pokračovat v kariéře alespoň formou částečných pracovních úvazků<sup>13</sup> (OECD 2002: 78-79). Tyto rozdíly v chování žen jsou pochopitelné, jelikož ženy s nižším vzděláním se při přerušení kariéry (i dlouhodobějším) nevystavují takovým ztrátám (platovým, pozice, potenciálního kariérního postupu, ztrátám lidského kapitálu) jako ženy z vyšších vzdělanostních kategorií a zároveň u vzdělanějších matek pravděpodobně hraje roli i úsilí o návratnost investic do vysokého lidského kapitálu, který chtějí uplatnit na pracovním

---

<sup>13</sup> Strategii krácení pracovních úvazků si ženy s vyšším vzděláním mohou „dovolit“ i díky vyšší průměrné hodinové mzdě (OECD 2002: 78-79). Rovněž investování do formální péče o malé děti, která vstup žen na trh práce umožňuje, je ve větším rozsahu dostupné ženám z vyšších vzdělanostních skupin s vyšším příjmem.

trhu. Vzdělanější ženy mají navíc větší šanci získat kvalitativně lepší a stabilnější zaměstnání než ženy s nižším vzděláním.

### **Genderový rozdíl v míře zaměstnanosti dle vzdělání a věku**

Společným rysem pracovních trhů vyspělých zemí Evropy je snižování rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů, samozřejmě s většími či menšími nuancemi ve vývoji jednotlivých zemí, jež jsou ovlivněny jednak socio-kulturními, jednak institucionálními a jednak ekonomickými faktory země (OECD 2002: 66).

V Tabulce 2 (níže) se zaměřujeme na genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti podle úrovně vzdělání. Lze vysledovat, že se s rostoucím vzděláním genderové rozdíly zpravidla uzavírají, nikde však (kromě Švédska) zcela nemizí. Nejvýrazněji se genderový rozdíl s rostoucím vzděláním snižuje v Irsku, Řecku a Španělsku. Znamená to, že zejména v těchto zemích mají vzdělanější ženy větší šanci dosáhnout rovnější postavení na trhu práce než méně vzdělané ženy ve srovnání s jejich mužskými protějšky.

V České republice má růst vzdělání obdobný vliv, nicméně Česká republika (ale i Slovensko) vykazuje určitá specifika. Obecně totiž ve všech zemích nacházíme největší genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti u jedinců s nízkým vzděláním, avšak v České republice a na Slovensku je genderový rozdíl u nízkokvalifikovaných dokonce záporný (-1,8 v ČR a -0,3 na Slovensku). Z toho vyplývá, že v nejnižší vzdělanostní kategorii je zaměstnáno relativně více žen než mužů<sup>14</sup>. Ve střední vzdělanostní skupině pak v ČR genderový rozdíl prudce roste na 17 procentních bodů a ve skupině vysokoškoláků klesá, nicméně pouze na 13,2 procentních bodů rozdílu. V rámci vysokoškolsky vzdělané populace se Česká republika touto hodnotou podobá např. Itálii, Lucembursku, Řecku či Španělsku, které se celkově řadí k zemím z nejvyššími genderovými rozdíly u vysokoškoláků v rámci sledovaných zemí (rozmezí 10–15 bodů rozdílu). Znamená to, že (překvapivě) vysokoškolačky jsou zde co

---

<sup>14</sup> Nabízíme zde úvahu, že nízkokvalifikované ženy mohou být flexibilnější pracovní silou, s nižšími očekáváními, ochotnější nastoupit do zaměstnání i za méně příznivých pracovních podmínek a do určité míry s lepšími příležitostmi ke získání práce než nízkokvalifikovaní muži. Možným důvodem je i to, že muži s nízkou kvalifikací pravděpodobně musí čelit rostoucí konkurenci nízkokvalifikované či nekvalifikované mužské pracovní síle přicházející z Východu a „prodávající“ svoji práci pod cenou nebo na černém pracovním trhu.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

do měř zaměstnanosti na trhu práce značně znevýhodněny – v porovnání se stejně vzdělanými muži.

Jako jedno z možných vysvětlení takovýchto genderových rozdílů v mírách zaměstnanosti u vysokoškoláků se nabízí platové znevýhodnění<sup>15</sup> vysokoškolsky vzdělaných žen proti stejně vzdělaným mužům<sup>16</sup>, jež může ženy od participace na trhu práce odrazovat. Tato domněnka by však zasluhovala empirické ověření, jelikož na druhé straně bezpochyby vstupuje do hry motivace těchto žen zúročit na trhu práce investice do vysokého lidského kapitálu. Dalším argumentem mohou být výzkumná zjištění Hakimové (2000), že ženy jsou velmi heterogenní skupina co do preferencí týkajících se organizace pracovního a rodinného života a že ne všechny ženy, které získají vysokou kvalifikaci, mají zájem vybudovat pracovní kariéru. Otázka však je, do jaké míry je tato hypotéza aplikovatelná například tam, kde naléhavá potřeba příjmu žen do domácnosti převažuje nad preferencemi při úvaze o zapojení žen do zaměstnání.

---

<sup>15</sup> Může jít o přímou platovou diskriminaci, ale i o kulturní stereotyp v tom smyslu, že ženy, ačkoli participují na trhu práce často na plné pracovní úvazky, jsou společností chápány především jako matky. Jejich pracovní příjmy do rodinného rozpočtu jsou pak považovány (samotnými ženami, jejich partnery i zaměstnavateli) za druhořadé, výsledkem čehož může být právě obecně nižší mzdové ohodnocování žen. Nižší mzdy mohou být tímto ze strany zaměstnavatelů legitimizovány.

<sup>16</sup> To je případ právě České republiky (viz dále v textu).

**Tabulka 2: Genderový rozdíl v míře zaměstnanosti podle úrovně vzdělání a podle věkových skupin**

	genderový rozdíl v míře zaměstnanosti podle úrovně vzdělání			genderový rozdíl v míře zaměstnanosti podle věkových skupin		
	nízké	střední	vysoké	15–24	25–54	55–64
	gr	gr	gr	gr	gr	gr
Belgie	20,7	18,1	6,5	8,3	16,7	18,2
Dánsko	15,8	7,4	6,4	3,0	9,1	15,1
Finsko	6,1	4,8	4,1	0,8	3,5	1,1
Francie	12,8	12,4	7,1	6,6	14,9	9,4
Holandsko	25,0	12,4	7,8	2,6	18,5	23,9
Irsko	28,9	20,2	8,0	6,1	21,9	30,7
Itálie	34,3	19,3	12,1	9,0	31,2	22,6
Lucembur.	19,2	22,3	15,4	1,4	26,7	15,6
Německo	10,3	9,4	7,8	2,1	12,8	19,0
Portugalsko	17,2	5,5	4,4	8,8	13,7	16,6
Rakousko	10,7	13,0	5,0	6,6	13,5	18,3
Řecko	34,0	28,1	10,2	11,0	32,8	32,3
Španělsko	37,0	22,2	10,8	10,8	29,9	34,3
Švédsko	8,4	4,4	-1,7	-1,4	3,3	4,2
Velká Brit.	11,3	8,3	4,1	3,2	13,6	18,7
<b>Česká rep.</b>	<b>-1,8</b>	<b>17,0</b>	<b>13,2</b>	<b>5,4</b>	<b>15,9</b>	<b>27,8</b>
Maďarsko	7,1	13,3	8,7	6,5	12,5	13,4
Polsko	7,0	12,5	5,6	5,9	10,0	15,0
Slovensko	-0,3	11,7	8,2	3,3	9,3	31,2

Zdroj: European Commission 2005, data 2003, 15–64 let; OECD 2005a – Employment Outlook, data 2004.

Poznámky:

Vzdělání podle klasifikace ISCED: nízké = nižší než vyšší střední vzdělání, střední = dokončené vyšší střední vzdělání, vysoké = dokončené vyšší terciální vzdělání

Míra zaměstnanosti – zaměstnaní v dané věkové skupině jako podíl na celkové populaci ve stejné věkové skupině.

gr = tzv. genderový rozdíl (gender gap), tedy absolutní rozdíl v mírách zaměstnanosti mužů a žen.

Tabulka 2 nám poskytuje také bližší vhled do genderových rozdílů v mírách zaměstnanosti v závislosti na věku. Obecně genderové rozdíly v zaměstnanosti s věkem rostou. V nejmladší věkové kategorii (15–24 let)

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

jsou nejnižší, nicméně existují<sup>17</sup>. V druhé věkové skupině (25 až 54 let) se zdá pozice mužů a žen na trhu práce poměrně vyrovnaná ve skandinávských zemích. V dalších zemích jsou rozdíly výraznější, jde zejména o země tzv. korporativistického režimu sociálního státu<sup>18</sup> (Belgie, Francie, Holandsko, Německo a Rakousko), ale řadí se k nim i o Portugalsko, Velká Británie či Česká republika. Zejména holandské (19 bodů), belgické (17 bodů) a české ženy (16 bodů rozdílů) se zdají být z hlediska měř zaměstnanosti vysoce znevýhodněné oproti mužům. Nejdramatičtější rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen však nacházíme v Řecku, Španělsku, Itálii, Lucembursku a Irsku.

Posuneme-li se ještě do vyšší věkové skupiny (55–64 let), pak se Česká republika genderovými rozdíly posouvá právě na úroveň Irska, Řecka, Španělska či Slovenska (okolo 30 bodů rozdílů). V nejvyšší věkové kategorii obecně zůstává na trhu práce výrazně více mužů než žen, což může být v České republice vysvětleno vyšším důchodovým věkem mužů a zároveň nižším důchodovým věkem žen, který se navíc snižuje s narůstajícím počtem dětí (čím vyšší počet dětí, tím časnější možnost odejít do starobního důchodu), ale i možností odchodu do předčasného důchodu, které v ČR využívají více ženy (ČSÚ 2004).

### Mateřství jako specifické znevýhodnění žen na trhu práce

Diferenciace genderových rozdílů v míře zaměstnanosti podle věkových skupin nesouvisí jen se samotným faktorem věku, ale důležitá je i přítomnost dítěte/děti v rodině, která hlavně pro ženy znamená narůstající problémy v uplatnění na trhu práce i v návratu na něj, především pokud jsou děti malé. Obecně jsou to totiž právě ženy s dětmi v předškolním

---

<sup>17</sup> Genderový rozdíl v míře zaměstnanosti může být ale ovlivněn tím, že řada jedinců v této věkové kategorii zatím na trhu práce není. Stále větší počet mužů a žen se totiž v tomto věku nachází v sekundárním či terciálním vzdělávání. Roli hrají i vysoké míry nezaměstnanosti oproti starším věkovým kategoriím (dvakrát až třikrát vyšší) a nižší podíl lidí, kteří se již stali rodiči (jelikož rodičovství zejména pro ženy znamená negativní dopad na jejich zaměstnanost); průměrný věk žen v době narození dítěte byl v roce 2002 v zemích EU-15 29,4 let a v EU-25 jen o dvě desetiny nižší (Eurostat 2004).

<sup>18</sup> Valentová dle Esping-Andersena (1990) charakterizuje korporativistický režim sociálního státu jako model typický svou orientací na rodinu a zachování její tradiční struktury, velkým důrazem na subsidiaritu (pouze pokud rodina nezvládá pomoc svým členům nastupuje stát a jiné instituce), sociálními právy závislými na třídě a zaměstnaneckém statusu a jejich výši odvíjecí se od příjmu. Charakteristická je velká genderová segregace na trhu práce (Valentová 2004: 4-5).

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

věku (a samoživitelky), které vedle žen staršího věku, lidí s nízkým vzděláním, zdravotním handicapem či příslušníků minorit podléhají největšímu znevýhodnění na pracovním trhu (Národní 2004: 146).

V naší práci nahlédneme mateřství/rodičovství (a s ním související zátěž neformální prací) jako faktor ovlivňující pozici jedince na pracovním trhu za pomoci vybraných statistických ukazatelů zaměstnanosti členěných jednak podle pohlaví a počtu dětí (Tabulka 3) a jednak podle věku nejmladšího dítěte (Tabulka 4).

Mateřství/rodičovství ovlivňuje jak ženskou, tak i mužskou pracovní sílu, avšak s rozdílným výsledkem (viz Tabulka 3). Ve všech zemích mají muži s alespoň jedním malým dítětem do 6 let (první sloupec tabulky) vyšší míry zaměstnanosti než muži bez dětí: narození dítěte tedy posiluje pozici muže na trhu práce. To může korespondovat s tradičně připisovanou rolí muže jako živitele rodiny, na což zřejmě reagují jednak zaměstnavatelé a jednak muži sami, a to zřejmě zvýšením motivace k pracovní aktivitě. Podíváme-li se na údaje o ženské zaměstnanosti (druhý sloupec tabulky), vidíme zcela opačný vývoj: pozice žen na pracovním trhu se s narozením dítěte ve všech zemích zhoršuje. V jednoznačně nejhorší situaci se ocitají české ženy s malými dětmi (míry zaměstnanosti žen, které nemají žádné dítě mladší 6 let jsou téměř o 40 bodů rozdílu vyšší než u žen s malými dětmi), v závěsu za nimi jsou Maďarčky, Slovenky a Britky.

Zatížení mateřstvím s negativními dopady na trh práce můžeme v Tabulce 3 podrobněji sledovat podle počtu dětí. Česká republika spolu se Švédskem, Finskem a Velkou Británií vykazuje nejvyšší a nejvyrovnanější míry zaměstnanosti a zároveň nejmenší genderové rozdíly v zaměstnanosti u lidí *bez dětí*. Celkově ale narození dítěte situaci mění: s narůstajícím počtem dětí míry zaměstnanosti žen ve většině zemí klesají<sup>19</sup> a genderový rozdíl v míře zaměstnanosti se zvyšuje.

---

<sup>19</sup> Kromě Belgie, Dánska, Francie a Portugalska, kde s prvním dítětem dokonce mírně narůstají.



**Tabulka 3: Rozdíl v mírách zaměstnanosti jedinců bez dětí a jedinců s dítětem mladším 6 let a míra zaměstnanosti žen podle počtu dětí včetně genderových rozdílů.**

	absolutní rozdíl v mírách zaměstnanosti, u jedinců bez dětí a jedinců s dítětem mladším 6 let (věková skupina 20–50 let) <sup>a</sup>		míra zaměstnanosti žen ve věku 25–54 let a gender rozdíly <sup>b</sup>					
			bez dětí		jedno dítě		dvě a více dětí	
	muži	ženy	ženy	gr	ženy	gr	ženy	gr
Belgie	-9,9	6,6	65,6	17,4	71,8	23,5	69,3	24,7
Dánsko	-7,9	2,9	78,5	7,7	88,1	3,5	77,2	12,9
Finsko	-14,5	12,9	79,2	0,1	78,5	11,8	73,5	19,7
Francie	-10,0	9,9	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9
Holandsko	-4,7	11,3	75,3	15,6	69,9	24,3	63,3	30,8
Irsko	-6,5	16,3	65,8	14,1	51,0	33,2	40,8	43,2
Itálie	-13,9	5,1	52,8	26,2	52,1	40,9	42,4	49,9
Lucemb.	-13,4	8,4	68,7	21,3	65,8	30,4	50,1	46,1
Německo	-8,1	19,7	77,3	7,2	70,4	21,2	56,3	35,6
Portugal.	-11,6	-2,1	72,6	13,4	78,5	16,6	70,3	24,8
Rakousko	-7,7	6,2	76,0	10,5	75,6	18,5	65,7	29,0
Řecko	-14,8	5,6	53,1	31,1	53,9	40,3	50,3	45,5
Španělsko	-12,7	8,5	54,6	26,0	47,6	44,7	43,3	48,6
Švédsko	..	..	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4
Vel. Brit.	-5,8	23,9	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2
<b>Česká r.</b>	<b>-8,6</b>	<b>38,9</b>	<b>80,8</b>	<b>5,4</b>	<b>72,3</b>	<b>21,2</b>	<b>59,4</b>	<b>33,5</b>
Maďarsko	-8,5	37,1	..	..	..	..	..	..
Polsko	-14,0	12,0	..	..	..	..	..	..
Slovensko	-7,5	30,2	..	..	..	..	..	..

Zdroj:

<sup>a</sup> European Commission 2005, data 2003, Irsko data 2002.<sup>b</sup> OECD Employment Outlook 2002, data 2000, Dánsko data 1998, Finsko data 1997.

Poznámka: gr = tzv. genderový rozdíl (gender gap), tedy absolutní rozdíl v mírách zaměstnanosti mužů a žen.

Nejvíce jsou oba tyto dopady zřejmé opět v České republice. Míra zaměstnanosti českých žen klesá z téměř 81 % u žen bez dětí na 72 % u žen s jedním dítětem až na 59 % u žen se dvěma a více dětmi. Genderový rozdíl vzrůstá z 5 bodů u jedinců bez dětí na 21 (s jedním dítětem) a až na 34 se dvěma a více dětmi. Obdobný vývoj lze zaznamenat také ve Velké Británii, Německu, Rakousku a Holandsku. Příchod malého dítěte/dětí do rodiny tedy v těchto čtyřech zemích (zejména v ČR) přináší ženám nejdramatičtější zhoršení postavení na trhu práce ze všech sledovaných zemí, především z hlediska srovnání s jejich původní relativně velmi angažovanou pozicí a z hlediska šancí na udržení genderové rovnosti. Navíc v Rakousku, Německu i Velké Británii řeší rodiny s malými dětmi svoji situaci velkým podílem částečných úvazků pro partnerky,

zatímco v České republice využívají ženy částečné úvazky ve všech sledovaných kategoriích (bez dětí, s jedním dítětem, se dvěma dětmi) vždy 6–10krát méně často (OECD 2002), což samozřejmě českým ženám výrazně komplikuje možnosti sladování práce a rodiny.

Ve stabilně nejhorší pozici se bez ohledu na počet malých dětí nacházejí ženy v Itálii, Řecku, Španělsku, Irsku a Lucembursku. Míry zaměstnanosti se s rostoucím počtem dětí nijak výrazně nemění, ale rapidně rostou genderové rozdíly v zaměstnanosti (až na 50 bodů rozdílu v případě italských žen se dvěma a více dětmi)<sup>20</sup>. Naopak nejvyšší míry zaměstnanosti žen se bez ohledu na počet dětí udržují v Belgii, Dánsku, Finsku, Portugalsku a Švédsku. Ve Švédsku, zdá se, přítomnost dítěte mladšího 6 let nemá na úroveň ženské zaměstnanosti téměř žádný vliv.

Společným rysem sledovaných zemí se tedy jeví specifická pracovní trajektorie matek, odlišná jednak od mužské pracovní síly, ale i od pracovní trajektorie žen bezdětných. K této situaci mohou přispívat různorodé faktory: může jít o různou úroveň politiky sladování práce a rodiny, jako např. rozsah a dostupnost formální péče o děti do tří let i starších, o možnosti využívání práce na částečný úvazek či dalších flexibilních forem zaměstnávání, která by rodičům umožňovala lepší kombinování placené práce a domácích povinností, a v neposlední řadě může mít vliv i různá délka mateřské, popř. rodičovské dovolené. Na druhou stranu do hry vstupují i sociální a kulturní normy ve vztahu ke společenským rolím mužů a žen (privátním i veřejným), přičemž často dochází k institucionalizaci těchto norem do podoby veřejných politik.

### **Zaměstnanost matek v závislosti na věku dětí**

Tabulka 4 poskytuje pohled na vývoj měr zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte, a to ve věkových kategoriích, které zhruba odpovídají tomu, jak mohou být děti umístěny do zařízení služeb péče o děti. Země se samozřejmě v uplatnění politik pro různé věkové skupiny dětí liší, nicméně pro Českou republiku věkové rozdělení v Tabulce 4 v podstatě kopíruje možnosti využívání veřejných programů služeb: do 3 let jesle (příp. od 2 let mateřská školka, pokud má pro děti mladší tří let volné kapacity), od 3 do 6 let mateřská školka a od 6 do 15 let povinná školní docházka.

---

<sup>20</sup> Obecně však efekt přítomnosti a počtu dětí v domácnosti na zaměstnanost žen zde není tak silný, jelikož participace žen na pracovním trhu v těchto zemích nemá dlouhou tradici a míry zaměstnanosti žen jsou celkově velice nízké.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

Ženy s nejmladším dítětem *pod 6 let* (první sloupec tabulky) nejméně participují na trhu práce v České republice (míra zaměstnanosti jen 27 %) a na Slovensku (28 %). Nejvíce se naopak uplatňují v Dánsku, Holandsku, Portugalsku, Rakousku a Švédsku (všude dosahují jejich míry zaměstnanosti nad 70 %).

**Tabulka 4: Míra zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte (v %)**

	míra zaměstnanosti matek s nejmladším dítětem pod 6 let	míra zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte		
		pod 3 roky	3 až 5 let	6 až 14 let
Belgie	68,8	70,4	67,4	68,6
Dánsko	74,3	71,4	77,5	79,1
Finsko	49,4	32,2	74,7	85,3
Francie	64,7	66,2	63,2	67,5
Holandsko	71,2	74,2	68,2	70,1
Irsko	51,8	51,1	52,3	51,1
Itálie	53,0	54,4	51,7	49,4
Lucembursko	66,7	70,6	63,1	58,2
Německo	57,1	56,0	58,1	64,3
Portugalsko	79,2	75,3	81,9	76,3
Rakousko	74,6	80,1	70,3	69,8
Řecko	49,5	47,9	50,9	53,5
Španělsko	51,0	51,7	50,3	47,7
Švédsko	77,5	72,9	82,5	77,4
Velká Brit.	57,0	57,2	56,9	67,0
<b>Česká rep.</b>	<b>27,4</b>	<b>16,8</b>	<b>36,5</b>	<b>69,2</b>
Maďarsko	30,1	11,0	46,1	60,0
Polsko	..	..	..	..
Slovensko	28,1	11,8	41,4	66,8

Zdroj: OECD 2005b. Society at a Glance

Sledujeme-li podrobněji věkové kategorie dětí (další tři sloupce tabulky), pak v podstatě nezávisle na věku dítěte nemají zásadní problémy s realizací svého pracovního potenciálu ženy v Dánsku, Finsku, Holandsku, Portugalsku, Rakousku a Švédsku (míry zaměstnanosti matek dosahují napříč všemi věkovými kategoriemi dětí více než 70 %, kromě Finska). Poměrně stabilní míry zaměstnanosti matek bez výraznějšího vlivu věku nejmladšího dítěte nacházíme taktéž ve Francii, Belgii, Irsku, Itálii, Řecku, Španělsku, Německu a Velké Británii. Souhrnně lze tedy říci, že v rámci

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

původních zemí EU-15 je *počet* dětí pro pozici žen na pracovním trhu pravděpodobně více určující (s narůstajícím počtem dětí se postavení žen na trhu práce většinou zhoršuje, viz předchozí Tabulka 3) než *věk* nejmladšího dítěte (který sledujeme v Tabulce 4).

Tento závěr však nemůžeme vyslovit pro sledované post-komunistické země, tedy ani pro Českou republiku, kde má naopak věk nejmladšího dítěte výrazně negativní vliv na zaměstnanost matek, a to ještě výraznější než počet dětí. Míra zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem *pod 6 let* nepřesahuje v Česku, Maďarsku a Slovensku 30 %, což je zhruba o 20 % méně než v zemích, které se v našem srovnání umístí u nejhorše (Řecko, Španělsko, Itálie, Irsko, Německo, Finsko) a o přibližně 40–50 % méně než v zemích, které se v našem srovnání umístí u nejlépe (Dánsko, Holandsko, Portugalsko, Rakousko a Švédsko).

S ještě menšími dětmi (*do 3 let*) je v post-komunistických zemích zaměstnan jen malý podíl žen. S nejmladším dítětem pod 3 roky pracuje v ČR pouze 17 %, v Maďarsku 11 % a na Slovensku 12 % žen, což je o 60–70 % méně než v nejlépe si vedoucích zemích. Míry zaměstnanosti žen se zvedají až ve skupině matek s dítětem ve věku povinné školní docházky a dostávají se na úroveň jakou nacházíme v Rakousku, Německu, Belgii, Francii či Velké Británii (tedy převážně zemí s korporativistickou tradicí sociálního státu). Rozdíl v mírách zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem do tří let a s dítětem ve věku školní docházky je v České republice celých 52 procentních bodů.

Takto nízké míry zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem pod 3 roky v post-komunistických zemích mohou být vysvětleny za pomoci jak institucionálních, tak kulturních faktorů. Detailněji se zaměříme na situaci v České republice. Zdá se, že zejména po roce 1990 začala být péče o nejmladší věkovou kategorii dětí v české společnosti považována za záležitost domácí sféry a za právo rodičů starat se o děti do tří let osobně doma<sup>21</sup>. Tato individuální domácí péče o dítě v raném věku v rodině je všeobecně chápána jako nejprospěšnější pro dítě a její preference se promítla i na úroveň institucionální ve smyslu poklesu počtu jeslí, který byl podpořen i Ministerstvem zdravotnictví (Národní 2004: 156-157). Preferovanému modelu domácí péče odpovídá i délka rodičovské dovolené v České republice (3 roky) a délka rodičovského příspěvku (do 4 let věku

---

<sup>21</sup> Možný (2004) navíc v této souvislosti uvádí, že k poklesu umístování dětí do jeslí (v bývalém režimu velmi rozšířené služby dokonce i o víkendech) mohla přispět špatná zkušenost s těmito zařízeními před rokem 1990, zejména v souvislosti se špatnými zdravotními podmínkami.

dítěte) (od roku 1995 se maximální doba nároku na rodičovský příspěvek prodloužila ze 3 let na 4 roky). Ženy tak ve velké míře zůstávají na rodičovské dovolené nebo spoléhají na zainteresovanost prarodičů v péči o jejich děti, jelikož jiné možnosti zajištění péče o dítě do tří let v případě, že chce žena vstoupit na trh práce, jsou dostupné jen velmi omezeně. Služby placených opatrovatelk (tzv. au-pair) jsou zatím v České republice využívány spíše výjimečně, a to z kulturních i finančních důvodů. Komplex těchto okolností spolu s nedostupností částečných úvazků může vést ke tří až čtyřleté pracovní přestávce žen, přičemž toto (v Evropě nestandardně) dlouhé setrvání s malým dítětem doma nemusí být pro ženy vždy preferovaným řešením.

### Nezaměstnanost, neaktivita a platové rozdíly mužů a žen

Až doposud jsme se zaměřovali na ukazatele zaměstnanosti. Jak bylo zmíněno v úvodu, jejich nízké hodnoty u některých skupin žen nemohou být vždy jednoznačně interpretovány jako jejich znevýhodnění na pracovním trhu, jelikož dané ukazatele nemohou reflektovat, nakolik se jedná o preference žen<sup>22</sup>. Nahlédneme zde proto i přímější indikátory potenciálního znevýhodnění na pracovním trhu jako jsou míry nezaměstnanosti, míry neaktivity z důvodu rodičovských povinností či rozdíly v příjmech mužů a žen.

V Tabulce 5 můžeme vidět, že ve většině zemí je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů. Výrazně jsou ženy postiženy nezaměstnaností (nad 10 %) ve Francii, Itálii, Řecku a Španělsku – a nejvíce pak v Polsku (20 %) a na Slovensku (18 %)<sup>23</sup>. V České republice se celková nezaměstnanost od roku 1993 do současnosti více než ztrojnásobila (v roce 2004 dosahovala 8,4 %, OECD 2005a). Zároveň míra nezaměstnanosti žen je od roku 1990 konstantně vyšší než nezaměstnaných mužů – v roce 2004 o 3 procentní body (OECD 2005a) a ženy také zůstávají v evidenci nezaměstnaných v průměru déle než muži. Česká republika se poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti žen dosahující téměř 10 % blíží např. Německu, Belgii, Francii či Finsku.

---

<sup>22</sup> Nicméně se domníváme, že nejen 'objektivní' míry zaměstnanosti žen, ale i 'subjektivní' preference žen ve vztahu k vlastní zaměstnanosti mohou být ovlivněny obdobnými faktory (institucionálními, strukturálními, kulturními).

<sup>23</sup> V posledních dvou jmenovaných zemích jsou však extrémně vysoké i míry nezaměstnanosti mužů (Polsko 19 %, Slovensko 17 %).

**Tabulka 5: Ukazatele nezaměstnanosti a neaktivity pro muže a ženy a neaktivita žen kvůli rodinným povinnostem.**

	míra nezaměstnanosti <sup>a</sup>			podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti <sup>b</sup>		míra neaktivity na pracovním trhu věk 25–54 <sup>c</sup>		ženy věk 25–54 let neaktivní kvůli rodinn. povin. <sup>e</sup>	gender rozdíl ve mzdách <sup>e</sup>
	muži	ženy	gr	muži	ženy	muži	ženy		
Belgie	7,6	8,4	0,8	50,4	48,8	9,1	29,3	17,2	89
Dánsko	5,3	5,9	0,6	22,5	22,7	8,6	16,5	3,4	86
Finsko	9,2	8,9	-0,3	25,3	21,4	9,0	15,0	6,8	81
Francie	8,5	10,5	2,0	41,5	41,8	5,9	21,3	15,5	88
Holandsko	3,6	4,0	0,4	35,9	22,8	6,6	26,2	16,5	79
Irsko	4,9	4,2	-0,7	40,8	22,3	8,2	33,9	29,1	78
Itálie	6,7	11,6	4,9	47,3	52,0	9,3	40,7	30,6	91
Lucemb.	3,0	4,6	1,6	(21,1)	(21,6)	5,8	34,9	31,3	82
Německo	10,0	9,2	-0,8	50,5	53,7	5,7	21,7	13,8	81
Portugal.	5,4	7,2	1,8	43,8	42,6	7,2	21,9	14,2	95
Rakousko	3,9	4,7	0,8	25,0	23,9	7,0	23,0	17,6	79
Řecko	6,2	15,0	8,3	47,1	59,2	6,0	38,7	33,8	87
Španělsko	8,2	15,9	7,7	33,2	41,1	8,4	38,8	16,9	86
Švédsko	6,0	5,2	-0,8	20,9	16,4	9,4	14,4	1,8	83
Vel. Brit.	5,5	4,3	-1,2	25,0	16,4	8,7	23,7	14,1	78
<b>Česká r.</b>	<b>6,1</b>	<b>9,8</b>	<b>3,7</b>	<b>49,3</b>	<b>54,1</b>	<b>5,0</b>	<b>18,2</b>	<b>14,2<sup>d</sup></b>	<b>75</b>
Maďarsko	6,1	5,5	-0,5	47,0	42,8	..	..	..	..
Polsko	18,6	20,0	1,4	46,9	49,0	..	..	..	..
Slovensko	17,2	17,8	0,6	60,8	60,3	..	..	..	..

Zdroj:

<sup>a</sup> European Commission 2005, data 2003.<sup>b</sup> OECD 2005a - Employment Outlook, data 2004.<sup>c</sup> Data byla převzata z Valentová (2005: 139) - ILO 2003.

Poznámky:

Dlouhodobá nezaměstnanost = delší než 12 měsíců.

gr = tzv. genderový rozdíl (gender gap), tedy absolutní rozdíl v mírách zaměstnanosti mužů a žen.

Procenta uvedená v závorce v případě Lucemburska znamenají, že čísla byla vypočítána z malého vzorku populace.

<sup>d</sup> Pro Českou republiku je uvedena proporce (podíl) neaktivních žen z důvodu rodinných povinností ve věku 20-59 let (ČSU 2003).<sup>e</sup> Podíl průměrné ženské hrubé hodinové mzdy na mužské hodinové mzdě (populace 16-64, pracující více než 15 hodin týdně), výběrově převzata z Valentová (2004: 21-22), ČR: data z roku 2001.

Co se týká *dlouhodobé nezaměstnanosti*<sup>24</sup> (měřené jako podíl na celkové nezaměstnanosti), jsou muži výrazně více postiženi dlouhodobou neza-

<sup>24</sup> Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním z faktorů způsobujících rigiditu pracovních trhů a je obecně nežádoucím jevem. Ovlivňuje jak nabídku pracovní síly (negativně působí na další zaměstnatelnost jedinců stejně jako na úroveň jejich lidského kapitálu), tak i poptávku po pracovní síle (je špatným signálem pro potenciální zaměstnavatele,

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

městnaností než ženy jen ve Velké Británii, Irsku a Holandsku, a ženy výrazně více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži pouze v České republice, Itálii a Řecku. Obecně se však zdá podíl dlouhodobě nezaměstnaných mužů i žen poměrně vyrovnaný. Nejvyšší podíly dlouhodobé nezaměstnanosti obou pohlaví se ukazují v České republice, Itálii, Německu, Řecku a na Slovensku.

Detailnější pohled na situaci žen na trhu práce získáme, podíváme-li se i na ukazatel míry *neaktivity*. Zatímco se míry nezaměstnanosti mužů a žen ve většině srovnávaných zemí nijak razantně nevzdalují, neaktivita je naopak několikanásobně vyšší u žen než u mužů: neaktivita mužů v žádné zemi nepřesahuje 10 %, neaktivita žen dosahuje až 40 %. Ženy, potažmo ženy s dětmi, mohou být někdy vytlačovány spíše do neaktivity než do nezaměstnanosti, což může být podmíněno institucionálními tlaky, které činí pro ženy status neaktivity výhodnější (či prostě status nezaměstnanosti ženám „nenabízí“)<sup>25</sup>. Relativně vysoké míry neaktivity (až čtvrtina žen) v kombinaci s nízkými mírami nezaměstnanosti se objevují např. v Lucembursku, Irsku, Holandsku, Rakousku či Velké Británii.

Zaměříme-li se na Českou republiku z hlediska kombinace indikátoru nezaměstnanosti a neaktivity, vidíme, že se mírou nezaměstnanosti žen (9,8 %), která je v mezinárodním srovnání spíše průměrná<sup>26</sup>, blíží zemím s korporativistickou tradicí sociálního státu (Německu, Belgii, Francii) a Finsku. Odlišuje se však od nich mírou neaktivity, kterou se naopak nejvíce podobá skandinávským zemím – Dánsku, Finsku a Švédsku (Česká republika má čtvrtou nejnižší míru neaktivity žen ze všech sledovaných zemí). Zatímco však *rodinné povinnosti jako důvod neaktivity* (předposlední sloupec Tabulky 5) ve skandinávských zemích téměř nefiguruje, zřejmě i díky jejich dobře rozvinutým politikám sladování práce a rodiny, dosahuje tento ukazatel v ČR středních hodnot (14 %), což indikuje význam rodinné zátěže pro vystoupení českých žen z trhu práce. Rodinné povinnosti jsou až z jedné třetiny důvodem neaktivity žen v Řecku, Itálii, Irsku a Lucembursku.

---

jelikož stigmatizuje dlouhodobě nezaměstnané) a jako taková vede k marginalizaci až exkluzi pracovníků z trhu práce. Koincidence s chudobou je rovněž výrazná.

<sup>25</sup> Na druhé straně může být nezaměstnanost i neaktivita dobrovolnou volbou nebo racionálním kalkulem, kdy sociální dávky spojené se nezaměstnaností (příp. neaktivitou) mohou být výhodnější než vstup např. do nejistých pozic na trhu práce, zejména pro nižší vzdělanostní kategorie pracovníků, již mají zpravidla i nižší mzdy nebo pro ženy, jež jsou obecně na trhu práce zasaženy mzdovým znevýhodněním (viz dále).

<sup>26</sup> Rozdíly v míře nezaměstnanosti mužů a žen jsou však v ČR jedny z nejvyšších (vyšší už má jen Itálie, Řecko či Španělsko).

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

Jiným ukazatelem genderových nerovností na trhu práce jsou *mzdové rozdíly mezi muži a ženami* (Tabulka 5). Obecně jsou platové podmínky a jejich reflexe samotnými ženami (příp. domácnostmi) předmětem racionálního kalkulu a mají bezesporu vliv na pracovní strategie a volby žen ohledně přechodů mezi zaměstnaností, nezaměstnaností či neaktivitou.

Rozdíly v platech mužů a žen můžeme zaznamenat ve všech vyspělých zemích a stejně tak i tendenci k jejich postupnému snižování (OECD 2002: 98-100)<sup>27</sup>. Přetrvávající skutečnost, že ženy vydělávají méně než muži s podobnou kvalifikací, nemůže být beze zbytku interpretována jako přímá diskriminace ze strany zaměstnavatelů, ale je třeba zvažovat další (různorodé) příčiny tohoto jevu. Vedle výše zmíněné horizontální a vertikální genderové segmentace pracovního trhu, jde i o přetrvávající rozdíly ve vzdělání mužů a žen (ačkoli se v posledních letech výrazně snižují), rozdíly ve struktuře vykonávané práce (druh, trvání úvazku, namáhavost práce, odpovědnost, apod.) a rozdíly v pracovní zkušenosti či celkové době strávené v zaměstnání (Hatt 1997, OECD 2002, Národní 2004)<sup>28</sup>. Jinými slovy, příčiny rozdílů souvisejí i s kumulací lidského kapitálu a signifikantně více přerušovanou pracovní kariérou žen, zejména kvůli péči o děti, jež jsou pak z hlediska výše, stability či růstu příjmu nevýhodou.

V posledním sloupci Tabulky 5 lze vidět, že hrubé hodinové mzdy žen jsou vždy nižší než hrubé hodinové mzdy mužů. Nejvíce znevýhodněné platy žen (pod 80 % platu mužů) se objevují v Irsku, Holandsku, Rakousku, Velké Británii, a České republice. V ČR je mzdové znevýhodnění žen ze všech srovnávaných zemí nejsilnější (české ženy dosahují v průměru pouze 75 % platu mužů)<sup>29</sup>. Mezi země, kde si ženy vedou naopak v hodinových mzdách oproti mužům poměrně dobře, patří Portugalsko, Itálie, Belgie a Francie.

---

<sup>27</sup> K postupnému snižování rozdílů docházelo zejména od 80. a 90. let minulého století, kdy došlo k uvedení politik rovných příležitostí a legislativy rovného odměňování. V následujících letech však zůstává genderový rozdíl ve mzdách spíše konstantní (Waldfoegel 1998: 137). Pro země Evropské unie v současné době platí předpis 75/117/EEC o rovnosti odměny za stejnou práci.

<sup>28</sup> Metodice zjišťování platových rozdílů mužů a žen jakož i prozkoumání tohoto jevu se podrobně věnuje např. Fischlová (2002).

<sup>29</sup> Mezi nejhůře postiženou skupinu patří paradoxně univerzitně vzdělané ženy, jejichž průměrná hrubá měsíční mzda byla v roce 2003 o více než 13 000 korun nižší než u jejich mužských protějšků, což znamená, že dosahují jen 65 % platu mužů (ČSÚ 2004). Česká republika je zemí, kde se dlouhodobě prohlubují rozdíly ve mzdách mužů a žen v relaci ke stupni dosaženého vzdělání.



## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

S ohledem na příjmové nerovnosti mužů a žen je rovněž zajímavé sledovat, jak je vývoj mezd ovlivněn rodinným statutem, který nám do určité omezené míry může indikovat rozsah zátěže rodinnými povinnostmi (péčí o děti a domácnost). Obecně svobodné ženy dostávají okolo 80–90 % platu svobodných mužů. Poměr platů vdaných žen vůči ženatým mužům však činí už pouze 50–70 %. Největší propad mezd v důsledku sňatku zaznamenávají ženy v Německu (propad téměř 40 %), ve Velké Británii a Rakousku (téměř 30 %) (Waldfogel 1998: 142)<sup>30</sup>. OECD (2002: 107-8) sleduje i rozdíl v platech žen s dětmi a žen bezdětných a dokládá jeho velkou variabilitu mezi zeměmi: zatímco v anglosaských zemích jsou příjmy matek nižší než příjmy žen bezdětných, v Řecku, Irsku, Itálii, Holandsku a Španělsku<sup>31</sup> matky s dětmi vydělávají více než ženy bez dětí.

### Závěry

Provedené analýzy dokládají, že ve většině srovnávaných zemí jsou ženy s dětmi na trhu práce znevýhodněné oproti mužům (s dětmi či bez dětí) a proti ženám bez dětí. Rodičovství, hlavně povinnosti s ním spojené, představuje zátěž pro působení na pracovním trhu především pro ženy.

Horizontální i vertikální genderová segmentace pracovního trhu existuje v určité míře ve všech sledovaných zemích stejně jako její nejzávažnější dopad – platové znevýhodňování žen. Jeho vůbec největší rozsah jsme identifikovali v České republice.

Na ukazatelích zaměstnanosti, nezaměstnanosti a neaktivity vystupuje zřetelná polarita zemí severní a jižní Evropy. K charakteristikám severovýchodních zemí se zejména v ukazatelích zaměstnanosti přibližuje Velká Británie a Portugalsko, k jihoevropským zemím se naopak blíží Lucembursko a Irsko. Skandinávské ženy vykazují podle všech sledovaných ukazatelů nejlepší postavení na pracovním trhu a nejmenší rozdíly mezi pracovní participací mužů a žen. Občanům se zde daří poměrně dobře balancovat pracovní kariéru a rodinný život a příchod dítěte/dětí do rodiny má obecně nejmenší dopad na pracovní kariéru žen. Protipól skandinávským ženám tvoří Řekyně, Španělky a Italky (a především

---

<sup>30</sup> Waldfogelová však sledovala platové rozdíly podle rodinného statusu jen na omezeném počtu zemí (Norsko, Švédsko, Austrálie, Rakousko, Švýcarsko, Velkou Británii, USA a Německo).

<sup>31</sup> Všimněme si ale, že v těchto zemích převládá tradičně silné rozdělení genderových rolí a uznávání rodinných hodnot. Neověřenou hypotézou je, že by to mohl být důvod vedoucí k vyššímu platovému ohodnocení žen s dětmi/s rodinou.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

v ukazatelích zaměstnanosti a neaktivity i ženy v Lucembursku a Irsku), které jsou celkově nejvíce znevýhodněné v přístupu na pracovní trh. Ani nepřítomnost dětí v rodině, což teoreticky „uvolňuje“ ženu pro působení na trhu práce, nemá výrazněji pozitivní vliv na jejich zaměstnanost a s narůstajícím počtem dětí se možnosti jihoevropských žen vstoupit na trh práce ještě více uzavírají.

V prostoru mezi těmito dvěma protipóly se nacházejí ostatní země: především jde o podskupinu zemí, o nich můžeme hovořit jako o zemích s korporativistickou tradicí sociálního státu (Belgie, Francie, Holandsko, Německo a Rakousko) a podskupinu post-komunistických zemí (Maďarsko, Polsko a Slovensko). Česká republika stojí mezi těmito dvěma podskupinami. Od postkomunistických zemí se odlišuje především vyšší mírou zaměstnanosti žen, ale i vyššími gender rozdíly v mírách zaměstnanosti a nižší mírou nezaměstnanosti. Od zemí s korporativistickou tradicí sociálního státu se naopak liší nízkou podzaměstnaností, nízkými mírami neaktivity a velmi nízkým podílem částečných pracovních úvazků žen. Celkově však co do postavení žen na trhu práce vykazuje Česká republika rysy jak post-komunistických, tak korporativistických zemí.

Co ovšem výrazně odlišuje jak Českou republiku, tak i další sledované post-komunistické země od zemí bývalé EU-15, je výrazně negativní vliv jak počtu dětí, tak především věku nejmladšího dítěte na zaměstnanost matek, a to až do 6 let věku dítěte. Takto negativní vliv přítomnosti velmi malých dětí v rodině ve vztahu k působení žen na trhu práce se neobjevuje v žádné z dalších sledovaných evropských zemí.

Relativně vysoká zaměstnanost českých žen, která u žen bezdětných dosahuje hodnot skandinávských zemí a u všech žen v průměru dosahuje hodnot korporativistických zemí, je tedy narušována extrémně nízkou zaměstnaností specifických skupin žen, zejména těch s velmi malými dětmi. Můžeme sledovat, že obecné aspirace žen a snaha participovat na pracovním trhu je vysoká, což dokládá relativně vysoká míra zaměstnanosti žen obecně, zejména ale žen bez dětí a žen s dětmi ve školním a starším věku, dále nízká neaktivita, nízká podzaměstnanost a většinou plné pracovní úvazky. Zároveň se ale ukazují výrazná znevýhodnění z hlediska pracovního trhu, která se zdají být spojená s rodinnými závazky žen. Na to ukazují relativně velké genderové rozdíly v mírách zaměstnanosti i nezaměstnanosti a velký propad v zaměstnanosti žen s malými dětmi.

Nabízíme hypotézu, že v českém prostředí mohou přispívat k negativnímu významu rodinné zátěže pro participaci žen na pracovním trhu

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

poměrně slabé politiky sladění práce a rodiny<sup>32</sup>, kterými se nedaří podpořit ženy s malými dětmi v udržení kontaktu s trhem práce a umožnit jejich plynulý přechod zpět do pracovního procesu. Zároveň je ale třeba brát v úvahu, že dlouhodobější odloučení žen s malými dětmi od pracovního trhu může být i jejich volbou a výsledkem jejich preferencí ve smyslu plné osobní a dlouhodobé domácí péče o malé děti. Pokud tomu tak je, jsou to preference odlišné od dnešního trendu v zemích EU-15 a je otázkou, zda se v budoucnu budou měnit, či zda se udrží v důsledku rozdílné historické zkušenosti a vlivu socio-ekonomických faktorů.

---

<sup>32</sup> Nedostatek částečných úvazků, nedostatek zařízení služeb formální péče o děti, dlouhá rodičovská dovolená, absence specifických aktivních politik trhu práce pro ženy po rodičovské dovolené.

**Literatura:**

- Becker, G.S. 1981. *The Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press.
- Čermáková, M. (ed.) 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čermáková, M. (ed.) 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- ČSÚ 2003, 2004. *Práce a sociální statistiky*. [online]. [citováno 2005-10-30] <<http://www.czso.cz>>
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission. 2005. *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines, 2004-2005 Compendium*. Second Version. Employment and Social Affairs DG. [online]. [citováno 2005-09-15] <[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/indic/compendium\\_jer2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2004_en.pdf)>
- Eurostat. 2004. *European Social Statistics*. Data 2004. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online]. [citováno 2005-09-15] <<http://epp.eurostat.cec.eu.int>>
- Fischlová, D. 2002. *Analýza rozdílu ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování diskriminace*. Praha: VÚPSV.
- Gornick, J.C., Jacobs, J.A. 1998. „Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries.“ *American Sociological Review* 63 (5): 688-710.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Hatt, S. 1997. *Gender, Work and Labour Market*. London: Macmillan Press.
- Chaloupková, J., Šalamounová, P. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- ILO. 2002, 2003. *Labour statistics*. [online]. [citováno 2005-09-30] <<http://www.ilo.org>>
- Jacobs, J.A. (ed.) 1995. *Gender Inequality at Work*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV.

## Kapitola 6 - Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU

---

- Lewis, J. 1993. „Introduction: Women, Work, Family and Social Policy in Europe.“ Pp. 1-24 in Lewis, J. (ed.) *Women and Social Policies in Europe*. London: Edward Edgar.
- Machovcová, K. 2006. *Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže*. Výzkumná zpráva, Gender Studies o.p.s. Projektu EU Equal „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů.“
- Mareš, P., Rákoczyová, M. 2005. „Sociální vyloučení a chudoba v ČR ve srovnání se zeměmi EU.“ Pp. 26-55 in Sirovátka, T. et al. *Směrování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Brno: VÚPSV.
- Možný, I. 2004. „The Czech Family: Slouching towards the Open European Society of Late Modernity.“ Pp. 15-40 in Mareš, P. et al. *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister & Principal publishing.
- Možný, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.
- Národní zpráva o rodině 2004. MPSV 2004. [online]. [citováno 2004-12-20] <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>
- OECD 2001, 2002, 2004, 2005a. *Employment Outlook*. Paris: OECD. <<http://www.oecd.org>>
- OECD 2005b. *Society at a Glance*. Paris: OECD. [online]. [quoted 2005-10-30] <[http://www.oecd.org/searchResult/0,2665,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/searchResult/0,2665,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)>
- Orloff, A. S. 1993. „Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states.“ *American Sociological Review* 58 (3): 303-328.
- Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Brno: VÚPSV.
- Valentová, M. 2005. „Začlenění žen na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU.“ Pp. 132-152 in Sirovátka, T. et al. *Směrování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Brno: VÚPSV.
- Waldfoegel, J. 1998. „Understanding the ‘Family Gap’ in Pay for Women with Children.“ *Journal of Economic Perspectives* 12 (1): 137-156.

