

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



Kurz SPP457
Blanka Plasová

Obsah

- *Prezentace studentské skupiny k novým sociálním rizikům*
- Koncept nových sociálních rizik na trhu práce (konsekventní změny společnosti a změny sociálního státu) a jeho kritika (*doplnění ke studentské prezentaci*)
- Postavení žen a mužů na trhu práce v perspektivě nových sociálních rizik

Proč může být gender zdrojem znevýhodnění na TP?

důvody genderového znevýhodnění

- **Genderově specifická dělba práce** → **téma Genderová kultura (minule)**
- **Současné změny na trhu práce** → **dnes**

dopady genderového znevýhodnění:

1. **na úrovni trhu práce:** na postavení žen a mužů na pracovním trhu → **dnes (+ Genderová segregace)**

2. **na úrovni chování zaměstnavatelů:** diskriminační chování, racionální ekonomický kalkul, nedokonalá informovanost na trhu => spoléhání se na obecné stereotypy) → **Téma Role zaměstnavatelů a HPR**

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 (dávkově orientované)
- 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 prostřednictvím hlavního živitele (závislost žen jako pečovatelek byla směněna za zajištění/jistotu)

Změny v post-industriální společnosti

Esping-Andersen (1999), Bonoli (2006) a Taylor-Gooby (2004):

- 1) Masivní vstup žen na formální trh práce** (zatímco podíl ekonomicky aktivních mužů klesá) Hlavní motor změn = nutnost dvoupříjmové rodiny/chudoba, rostoucí požadavek žen na vyšší rovnost v přístupu ke vzdělání a nezávislému zaměstnání.
- 2) Stárnutí společnosti** (vyšší zátěž sociálního státu – dávky i služby)
- 3) Změny v rodině a rolových očekávání** – kdo má/bude poskytovat péči o závislé členy rodiny, kterou dříve poskytovaly ženy.
- 4) Změny v zaměstnanosti v rámci některých odvětví** (podíl zaměstnaných ve výrobním sektoru výrazně poklesl ve prospěch sektoru služeb – méně kvalitní místa)
- 5) Nutnost adekvátní kvalifikace** (neustále konfrontována s dynamickými změnami na trhu práce – potřeba flexibilní a adaptabilní pracovní síly → snižující se jistota zaměstnání pro nízko či málo kvalifikované → sociální exkluze + konkurenční tlaky v rámci globalizovaných trhů + konkurence žen)
- 6) Expanze soukromých služeb** (pramenící primárně z pokusu omezit výdaje státu při naplňování potřeb vyplývajících ze starých sociálních rizik)

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

Nová sociální rizika

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

- **Nerovnováha mezi pracovními a rodinnými povinnostmi**
- **Riziko nedostatku péče** – narůstající problémy se zajišťováním/poskytováním péče o závislé osoby, pokud neexistují alternativy k čistě rodinné péči (přetížení/“selhání“ rodin)
- **Nedostatek dovedností** nutných k získání stabilního a adekvátně placeného zaměstnání
- Problém **zastarávání znalostí** a **získání adekvátního výcviku**
- **Riziko nejistých, neuspokojivých a/nebo neadekvátních služeb** v důsledku privatizace sociálních opatření a služeb
- **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

(Esping-Andersen 1999, Taylor-Gooby 2004)

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

(Esping-Andersen 1999, Taylor-Gooby 2004)

- 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“?

(Esping-Andersen 1999, Taylor-Gooby 2004)

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

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 (*permanent austerity*)
- 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

Kritika – stará nebo nová? I. (Keller 2010 a 2011,

Bonoli 2006)

- **Nezměnil se pouze náhled/legitimita** sociálního státu vůči některým problémům? (např. rovné příležitosti mužů a žen) (Bonoli 2006)
- Do konce 70.let byly „sociální patologie“ jako je nezaměstnanost sociální nerovnosti, inflace, odcizení a jiné **přičítány kapitalismu X** od osmdesátých let je totéž **přičítáno sociálnímu státu a kapitalismus je vnímán řešení** (Dardot a Laval 2009 cit. dle Keller 2011)

Kritika – stará nebo nová? II. (Keller 2010 a

2011,

- **Neexistují nové rizikové skupiny** – jen se v riziku chudoby se ocitají i dříve dobře chráněné střední třídy.
- Dojem novosti je více **důsledkem zeslabování úlohy sociálního státu** než z vlastní povahy rizika.
- **Rizika již nejsou pokryta adekvátním pojištěním** (paralyzování pojistných mechanismů – důsledek masovosti staro/nových rizik a úsporných zásahů WS).
- **Vina za vznik rizikové situace je přičítána jejich obětem** X riziko jako důsledek makrostruktur.

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

1. Problém vstupu na TP

INDIKÁTORY

- Míra zaměstnanosti
- Míra nezaměstnanosti
- Míra ekonomické neaktivity v důsledku pečovatelských povinností

Míra zaměstnanosti

- V roce 2015 - celková míra zaměstnanosti žen v ČR 62,4% a mužů 77,9% (průměr EU-28 ženy 60,4%, muži 70,8%)
- **Srovnatelné míry zaměstnanosti bezdětných mužů a bezdětných žen**
- Pokles během reprodukčního období - **negativní vliv na ženskou zaměstnanost** má počet a věk dětí X u mužů má **otcovství pozitivní vliv**.

GEO	Bezdětní (věk 20-49)		Dítě mladší 6ti let (věk 20-49)		Vliv rodičovství - rozdíl v p.b.	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
EU-28	77,6	75,8	88,9	62,1	11,3	-13,7
ČR	88,4	85,5	93,9	42,7	5,5	-42,8

Mapa korespondenční analýzy – postavení matek na trhu práce (VŠPS 2009)

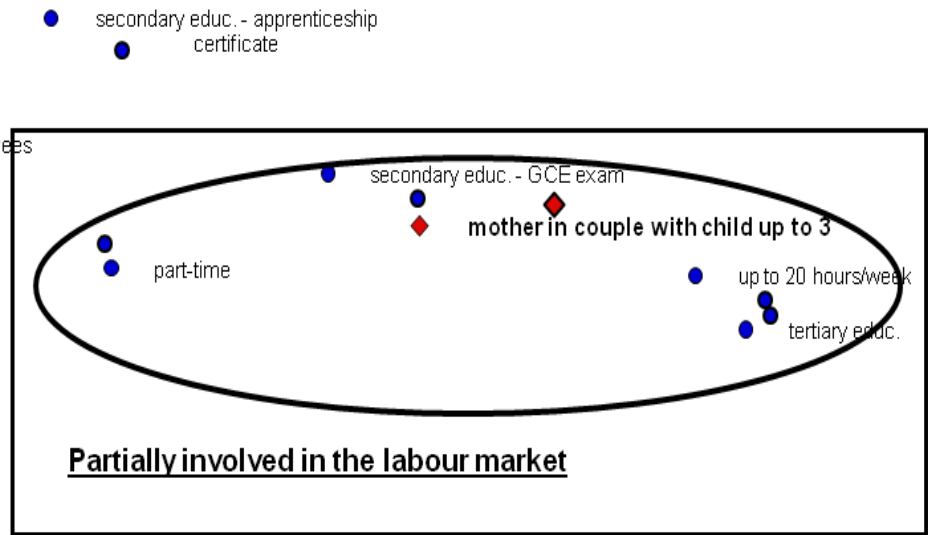
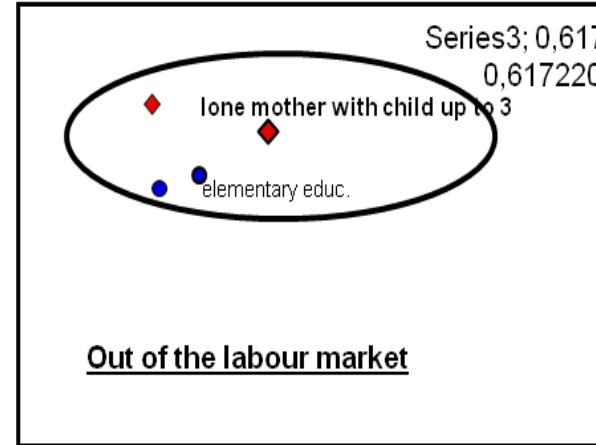
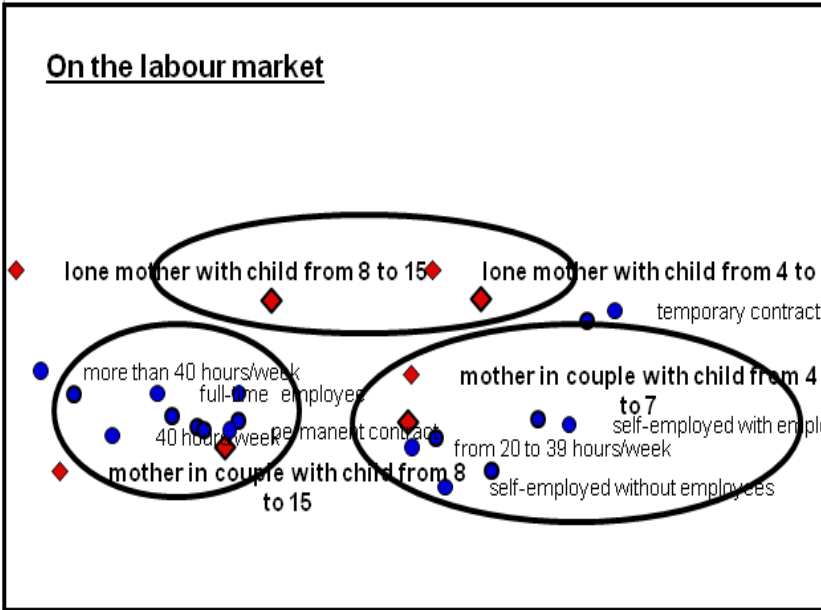
Symmetric Plot (axes F1 and F2: 94,48 %)

Series3; -0,617220655;
0,617220655

Series3; 0,617220655;
0,617220655

On the labour market

Out of the labour market



Series3; -0,617220655;
0,617220655

-- axis F1 (83,22 %) -->

Series3; 0,617220655;
0,617220655

Míry zaměstnanosti žen a mužů podle věku (v %)

	2005			2015		
	Ženy	Muži	Rozdíl v p.b.	Ženy	Muži	Rozdíl v p.b.
15 až 19 let	4,4	5,6	1,2	4,0	5,1	1,1
20 až 24 let	40,9	55,1	14,2	38,1	54,5	16,4
25 až 29 let	57,6	87,7	30,1	63,9	86,0	22,1
30 až 34 let	65,4	93,3	27,9	61,3	91,8	30,5
35 až 39 let	78,1	92,7	14,6	74,0	94,4	20,4
40 až 44 let	83,6	91,1	7,5	84,6	94,6	10
45 až 49 let	84,8	89,3	4,5	89,5	92,5	3
50 až 54 let	79,5	85,3	5,8	87,2	90,5	3,3
55 až 59 let	45,8	78,5	32,7	72,8	84,2	11,4
60 +	4,9	15,2	10,3	8,6	20,0	11,4
Celkem	45,7	64,3	18,6	48,1	65,1	17,0

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2016 (ČSÚ), data VŠPS

Míra nezaměstnanosti

- Ženy se více ve srovnání s muži podílejí na nezaměstnanosti (průměrné míry nezaměstnanosti jsou v ČR nižší než je průměr EU-28 – u mužů 4,3% oproti 9,2%, u žen 6,2% oproti 9,6% - EUROSTAT v roce 2015)
- **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.
- **Osamělí muži oproti osamělým matkám překonávají rychleji hendikep** osamělosti a péče o malé dítě.

Míry nezaměstnanosti žen a mužů podle věku (v %)

	2005			2015		
	Ženy	Muži	Rozdíl v p.b.	Ženy	Muži	Rozdíl v p.b.
15 až 19 let	42,2	44,6	2,4	32,7	31,1	-1,6
20 až 24 let	15,7	15,8	0,1	12,6	9,5	-3,1
25 až 29 let	11,7	6,4	-5,3	7,4	6,2	-1,2
30 až 34 let	10,9	4,2	-6,7	7,5	4,8	-2,7
35 až 39 let	9,3	4,5	-4,8	6,5	3,1	-3,4
40 až 44 let	8,0	4,9	-3,1	5,1	2,3	-2,8
45 až 49 let	7,4	5,7	-1,7	4,2	2,9	-1,3
50 až 54 let	9,0	6,1	-2,9	4,9	3,6	-1,3
55 až 59 let	6,5	5,3	-1,2	5,8	4,5	-1,3
60 +	4,6	2,2	-2,4	1,7	2,7	1
Celkem	9,8	6,5	-3,3	6,1	4,2	-1,9

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy 2016 (ČSÚ), data VŠPS

Hlavní důvody ekonomické neaktivity mužů a žen (věková skupina 20 – 64 let, v %) v roce 2015

Důvody ekonomické neaktivity	ČR		EU-28	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Dočasně propuštěn z práce	0,7	1,4	0,4	0,8
Zdravotní důvody	4,2	10,5	15,7	27,6
Jiné rodinné či osobní povinnosti	1,6	0,6	12,3	2,4
Péče o děti či zdravotně postižené dospělé	33,3	1,6	18,8	1,8
Studují či se jinak připravují na výkon povolání	16	28,4	13,5	21,9
Důchodci	41,2	53,6	17,9	27,3
Nevěří, že by našli práci	0,9	1,4	6,3	7
Jiné důvody	2,2	2,4	15,1	11,3

Zdroj: EUROSTAT

Specifické míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti a míra ekonomické neaktivity rodičů v závislosti na věku nejmladšího dítěte a pohlaví (VŠPS 2009, vlastní výpočty)

	Osamělé matky			Matky žijící s partnerem		
	do 3 let	4-7 let	8-15 let	do 3 let	4-7 let	8-15 let
Míra zaměstnanosti	70,6%	76,5,3%	85,3%	90,3%	85,0%	93,4%
Míra nezaměstnanosti	29,4%	23,5%	14,7%	9,7%	15,0%	6,6%
Míra eko-neaktivity	71,6%	17,9%	27,1%	71,3%	16,5%	25,9%
	Osamělí otcové			Otcové žijící s partnerkou		
	do 3 let	4-7 let	8-15 let	do 3 let	4-7 let	8-15 let
Míra zaměstnanosti	87,1%	74,6%	91,4%	95,8%	96,4%	95,0%
Míra nezaměstnanosti	12,9	25,4%	8,6%	4,2%	3,6%	5,0%
Míra eko-neaktivity	19,9%	47,9	55,2%	4,4%	8,7%	22,7%

Specifická míra zaměstnanosti = počet zaměstnaných v dané kategorii/pracovní síla (jako součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) v dané kategorii bez starobních důchodců.

Specifická míra nezaměstnanosti = počet nezaměstnaných v dané kategorii/ pracovní síla (jako součet počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) v dané kategorii bez starobních důchodců.

Míra ekonomické neaktivity = počet ekonomicky neaktivních 15+ v dané kategorii/ počet osob 15+ v dané kategorii bez starobních důchodců.

2. 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, kariéerního 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.

3. Problém udržení stabilního a dobře placeného zaměstnání

- **Kvalitní zaměstnání** - jisté a dobře placené zaměstnání včetně odvozených nároků na sociální zabezpečení.
- RD narušuje **stabilitu zaměstnání** (Kuchařová et al 2006):
 - 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.
- **Příjmová chudoba** – obecně sice jedna z nejnižších v EU-28 X zhoršuje se v případě (osamělého) rodičovství (téměř polovina osamělých rodičů s alespoň jedním závislým dítětem byla v 2014 pod tzv. druhou hranicí chudoby), podobně osamělé ženy 65+.
- **Vysoké platové rozdíly mezi muži a ženami** – nejvýraznější rozdíly v období, kdy jsou ženy zatíženy výchovou malých dětí

Vývoj podílu průměrných hrubých měsíčních mezd žen na mzdách mužů v letech 2010 – 2015 podle věku

Věková skupina	2010	2011	2012	2013	2014	2015
do 19 let	87,20%	85,20%	87,70%	87,62%	86,96%	87,79%
20-24	91,80%	91,20%	89,70%	88,44%	86,71%	87,01%
25-29	94,40%	94,20%	93,30%	92,88%	91,62%	89,91%
30-34	81,30%	81,90%	82,50%	84,07%	83,36%	84,01%
35-39	69,40%	70,00%	69,80%	70,47%	71,55%	71,63%
40-44	70,70%	70,60%	70,20%	69,62%	70,03%	70,44%
45-49	76,00%	75,50%	73,90%	74,29%	72,75%	72,78%
50-54	80,20%	80,60%	78,40%	78,13%	77,19%	77,08%
55-59	84,10%	84,20%	82,20%	82,07%	81,54%	81,26%
Celkem	79,30%	79,30%	78,40%	78,50%	78,07%	78,12%

Zdroj: Statistická ročenka ČR (ČSÚ)