



Balancování rodinného života a pracovní kariéry v kontextu analýzy pozice žen na pracovním trhu

Mezinárodní srovnání zemí Evropské unie a České republiky

Marie Valentová

Úvod

V současné Evropě se jako stále naléhavější ukazuje problém udržitelnosti sociálních systémů v členských zemích v podobě, která garantuje sociální občanství a určitou životní úroveň všem občanům. Jedním z důležitých prvků tohoto problému je otázka balancování rodinného života a pracovní kariéry. Klíčovou rolí přitom hraje postavení žen v moderní společnosti a hlavně na trhu práce. Právě na poslední zmíněný aspekt se zaměříme v našem článku. Rozbor pozice žen na trhu práce je totiž důležitý přinejmenším ze tří důvodů.

Prvním z těchto důvodů je emancipace žen, která by pokryla i sféru trhu práce, oblasti tak významné pro utváření identity jedince v moderní společnosti. Občanskou a politickou nezávislost žen je třeba rozšířit o nezávislost ekonomickou a o jejich emancipaci na trhu práce. Druhým velmi významným důvodem, proč se zabývat ženskou zaměstnaností, je skutečnost, že dvoupříjmové rodiny vykazují mnohem nižší riziko chudoby a sociální deprivace. Třetím argumentem je finanční udržitelnost sociálních systémů. Ženy jsou totiž přirozeným rezervoárem pracovní síly, který může být aktivován v kontextu stárnoucí populace a nepříznivě se vychylujícího poměru ekonomicky aktivních občanů a osob v postproduktivním věku. Zapojením žen do pracovního trhu se také zvýší jejich zainteresovanost na platbách a příspěvcích do systému sociálních opatření a sníží se tlak na státní rozpočty.

Imperativem současné Evropy, vepsaným například do podoby cílů Evropské strategie zaměstnanosti, do metody otevřené kooperace mezi státy Evropské unie týkající se sociální inkluze, důchodových systémů a systémů sociálního zabezpečení,¹ se stává balancování participace žen na trhu práce a práce v domácnosti a zvyšování zaměstnanosti žen. Tyto snahy jsou výsledkem problémů demografického a ekonomického vývoje, tlaku na penzijní systémy, zdravotnictví a financování sociálních opatření. Atkinson (1999) uvádí, že současná Evropa volá po útlejším a efektivnějším sociálním státu, který by nekladl takový tlak na ekonomiku a veřejné finance. Samozřejmě, že situace není ve všech zemích Evropy stejná a že jednotlivé státy řeší svoje specifické problémy, signály vysílané Bruslem však potvrzují Atkinsonovu tezi.

V následujícím textu jsem se rozhodli akceptovat tento do jisté míry normativní postoj svědčící o nezbytnosti kombinovat produkci a reprodukci, tzn. poukazující na nutnost vysoké participace všech občanů (s důrazem na propagaci zaměstnanosti žen) na trhu práce, která umožňuje realizaci rovných práv a povinností nejenom v oblasti politické, ale také v ekonomické sféře a ve sféře sociálního zabezpečení. Aktivní účast na trhu práce by neměla omezovat reprodukční preference populace a způsobovat frustraci, vznikající tehdy, když lidé pocítují tlaky ze strany systému nutící je omezovat nebo zcela vyloučit zakládání rodin a plození potomstva. Za „ideální“ stav věcí tedy pokládáme situaci umožňující balancování pracovní kariéry a rodinného života.

Cíle

Tento článek sleduje dva hlavní cíle. Prvním z nich je srovnání postavení žen na trhu práce v jednotlivých zemích Evropské unie a v České republice. Základními dimenzemi komparace jsou:

- 1) sledování poptávky po ženské pracovní síle, v rámci níž se zaměříme na participaci na trhu práce (indikátory aktivity na trhu práce, zaměstnanosti), na diskriminaci vstupu a postupu žen (ukazatele nezaměstnanosti, neaktivity, podzaměstnanosti), příjmovou penalizaci žen v produktivním věku a ve stáří a na tlak trhu práce na reprodukční chování obyvatelstva;
- 2) porovnání nabídky ženské pracovní síly, které bude zahrnovat srovnání indikátorů lidského kapitálu žen (hlavně formálního vzdělání) a tíhu rodinných povinností kladených na ženy v různých zemích.

I když si uvědomujeme, že existuje mnoho významných faktorů, které ovlivňují, či dokonce determinují pozici žen na trhu práce, rozhodli jsme se sledovat pouze dvě výše uvedené dimenze problému.

Druhým, více analytickým cílem je odhalit klastry zemí, které jsou si podobné, co se týče zkoumaných dimenzí, a pokusit se tak v rámci srovnávaných států definovat různé režimy postavení žen na trhu práce.

Data

V práci budeme vycházet z dat prezentovaných mezinárodními či nadnárodními institucemi, jako jsou EUROSTAT, OECD, ILO, nebo publikovaných v odborné literatuře. Data pro Českou republiku² pocházejí především z databázi ČSÚ (Práce a sociální statistiky). V některých tabulkách figurují údaje o USA. Tyto informace jsou uvedeny pouze z ilustrativních a doplňkových důvodů. Hlavním úkolem této stati je popsat vztah pracovní kariéry a rodinného života v členských zemích EU (před květnem 2004) a v České republice.

Analýza

Poptávka pro ženské pracovní síle

Poptávka po ženské pracovní síle na pracovním trhu může být definována jako systematická možnost dovolující ženám participovat na trhu práce. Tato poptávka je důležitá pro akceptování žen jako plnohodnotných pracovníků. Je to právě poptávka po ženské síle, která

může změnit a která mění pozici žen jako placených pracovnic. Je úzce propojena s hodnotou ženské práce a rovností odměn za odvedení stejné práce. Široká nabídka pracovních sil není významná pro zlepšení statusu žen v zaměstnání a nevede ke zrovnoprávnění obou pohlaví na trhu práce (Cotter et al. 1998).

Na formálním trhu práce si ženy musí vybudovat určitou pozici, která pro ně není automaticky daná. Ženy stejně jako muži pracovaly odedávna. Je velmi složité historicky rekonstruovat vývoj dělby práce mezi pohlavími. V průběhu času se pojetí práce neustále měnilo a je jisté, že náplň slova práce velmi výrazně závisela na sociálním postavení a statusu toho kterého člověka. I když neexistoval žádný formalizovaný pracovní trh, jak ho známe dnes, ženy vykonávaly práce, které byly více omezeny hranicemi domácností a potřebami dětí. Industrializace a urbanizace přispěly k ještě výraznější genderové segmentaci práce: vytvořila se jasnější hranice mezi prací v domácnosti a formálním zaměstnáním za mzdu, která v jistém slova smyslu přetrvala až do poválečných dekád minulého století. Esping-Andersen (2002: 20) tuto skutečnost komentuje slovy: „Všude byl sociální konsenzus založen na předpokladu, že pokud se žena provdá, automaticky se stává ženou v domácnosti.“

Ekonomický a společenský vývoj posledních desetiletí však tuto skutečnost mění. Rozvoj sektoru služeb, makroekonomický tlak na domácnosti (pokles reálných mezd nabourávající možnost udržení stejné životní úrovně při zachování modelu, kdy pouze muž pracuje a žena se stará o domácnost, tzv. „breadwinner“ model), flexibilizace pracovního trhu a možnost práce na nestandardní úvazek, emancipační procesy a rostoucí vzdělání žen učinily z ženské práce nedílnou součást národních hospodářských systémů. Tato slova potvrzují fakt, že až na několik výjimek zaměstnanost žen v Evropských zemích mezi roky 1985 a 1995 neustále rostla (Cook 2001).

Podívejme se na krátké shrnutí nejčerstvějších dostupných údajů týkajících se ženské zaměstnanosti coby indikátoru schopnosti ekonomiky tvořit pracovní příležitosti a umožňovat participaci na pracovním trhu v jednotlivých zemích EU a v České republice. Tyto makroúrovňové údaje poslouží jako základní stavební jednotky pro konstrukci kontextu potřebného pro ukotvení a rozvinutí argumentace týkající se postavení žen na trhu práce. Z prezentovaných dat můžeme vyčíst, že nejvyšší mírou se mohou pochlubit skandinávské země (Dánsko, Švédsko a Finsko) společně s Portugalskem, Nizozemskem, Belgií a Německem. Skandinávské země jsou v čele i v očekávané délce zaměstnání žen; ta je u těchto států v průměru o více než pět let vyšší než v ostatních srovnávaných zemích.

Tato fakta jsou velmi důležitá nejen pro analýzu postavení žen na trhu práce. Mají také významný dopad na stav sociálních opatření v daných zemích. Participace žen na trhu práce totiž vede k tomu, že zaměstnané ženy přispívají ve formě pojištění a daní do státního rozpočtu a v důsledku toho na svoji potenciální nezaměstnanost či důchod.

Dvě následující tabulky (tab. 1 a 2) podrobně ukazují míru zaměstnanosti žen podle věku, počtu dětí a ve srovnání s mírou zaměstnanosti mužů. Míra zaměstnanosti žen (a to ať se díváme na ukazatel míry zaměstnanosti, nebo na zaměstnanost žen vzhledem k populaci) je nejvyšší v Dánsku, Švédsku, Finsku, Velké Británii a v Nizozemsku. Nejméně žen se podílí na trhu práce v Itálii, Španělsku, Řecku a Lucembursku. Zajímavým příkladem je Portugalsko, které – byť geograficky velmi blízké Španělsku a Itálii – vykazuje velmi odlišné postavení žen na trhu práce. Česká republika se nachází v těsném závěsu za Velkou Británií a blíží se míram zaměstnanosti žen v Rakousku a v Německu.

Tabulka 1

Míra zaměstnanosti, zaměstnanost v poměru k populaci, obecné ukazatele (v procentech)

	míra zaměstnanosti (EUROSTAT)						zaměstnanost v poměru k populaci	
	15–64		25–49		50–64		muži	ženy
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy		
Belgie	69,8	51,9	89,9	71,8	51,5	27,0	56,7	38,8
Dánsko	80,7	72,1	89,2	80,9	70,3	60,1	68,6	56,5
Německo	72,7	57,8	88,0	72,2	57,7	39,5	63,6	44,5
Řecko	71,3	41,3	89,3	55,2	66,0	29,5	59,5	32,4
Španělsko	69,6	40,3	86,0	53,3	64,9	25,6	54,8	29,7
Francie	68,8	54,8	87,9	70,3	54,4	42,9	55,7	41,4
Irsko	75,6	53,4	89,0	65,5	71,1	34,7	67,9	45,2
Itálie	67,6	39,3	85,6	53,0	54,4	23,1	57,2	30,6
Lucembursko	75,0	50,0	94,0	65,6	56,6	27,7	63,2	39,4
Nizozemsko	82,1	63,4	93,3	73,7	65,5	38,2	80,3	61,3
Rakousko	76,2	59,7	90,7	75,5	56,3	32,4	66,1	47,2
Portugalsko	76,2	60,4	91,1	76,3	70,8	48,6	67,5	50,1
Finsko	71,1	65,2	85,5	77,1	59,1	57,6	63,1	56,6
Švédsko	72,6	69,7	84,1	80,3	73,7	70,4	69,5	63,9
Velká Británie	77,9	64,5	88,6	73,6	68,6	52,9	67,4	52,3
Česká republika	2 719,5 tis./ 2 890,4 tis.	2 076,4 tis./ 2 282,7 tis.	–	–	–	–	64,7	46,2

Zdroj: EUROSTAT Yearbook 2002 Data year 2000.

Poznámka:

Míra zaměstnanosti: podíl zaměstnaných osob ve věku 15–64 jako procento celkové populace v tomto věku. ILO 2001–2002 Data o míře zaměstnanosti vztážené k celkové populaci.

Data ČSÚ pro Českou republiku za rok 2002:

– zaměstnanost mužů věk 15–29 = 699,2tis. ku pracovní síle 774,4tis., věk 30–44 = 971,5tis. ku pracovní síle 1017 tis., věk 45–59 = 945,4 tis. ku pracovní síle 992,4;

– zaměstnanost žen věk 15–29 = 464,5 tis. ku pracovní síle 540,7,4 tis., věk 30–44 = 849,4tis. ku pracovní síle 1017 tis., věk 45–59 = 783,8 tis. ku pracovní síle 837,3 tis.

Podíváme-li se, jak mateřství ovlivňuje postavení žen na trhu práce, vidíme, že narození dítěte znamená obecně zvýšení rozdílu mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve všech sledovaných zemích (s výjimkou jednoho dítěte v Dánsku). Porovnáním dat popisujících zaměstnanost žen s jedním dítětem na jedné straně a s dvěma a více dětmi na straně druhé zjistíme, že s počtem dětí míra zaměstnanosti žen klesá (s výjimkou Švédska) a genderový rozdíl v míře zaměstnanosti se výrazně zvyšuje.

Česká republika patří mezi země s nejnižším rozdílem míry zaměstnanosti mezi pohlavími u lidí bez dětí (nižší skóre vykazují pouze Švédsko, Finsko a Velká Británie). Narození dítěte ale v České republice znamená pokles míry zaměstnanosti žen. Genderový rozdíl vzrůstá z 5,4 % na 21,2 %, čímž se dostáváme do klastru zemí jako je Belgie, Německo a Nizozemsko. Skandinávské ženy si svoji dobrou pozici na trhu práce udržují i po narození prvního potomka.

Tabulka 2

Míra zaměstnanosti žen a míra zaměstnanosti na částečný úvazek v roce 2000 podle počtu dětí (v procentech)

	míra zaměstnanosti žen							
	bez dětí		jedno dítě		dvě a více dětí		celkem	
	ž	gr	ž	gr	ž	gr	ž	gr
Belgie	65,6	17,4	71,8	23,5	69,3	24,7	67,8	20,1
Dánsko	78,5	7,7	88,1	3,5	77,2	12,9	80,5	7,7
Německo	77,3	7,2	70,4	21,2	56,3	35,6	71,1	16,3
Recko	53,1	31,1	53,9	40,3	50,3	45,4	52,6	35,9
Španělsko	54,6	26,0	47,6	44,7	43,3	48,6	50,6	34,8
Francie	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9	69,6	17,7
Irsko	65,8	14,1	51,0	33,2	40,8	43,2	53,1	29
Itálie	52,8	26,2	52,1	40,9	42,4	49,9	50,7	33,9
Lucembursko	68,7	21,3	65,8	30,4	50,1	46,1	63,0	29,8
Nizozemsko	75,3	15,6	69,9	24,3	63,3	30,8	70,9	21,4
Rakousko	76,0	10,5	75,6	18,5	65,7	29,0	73,5	16,2
Portugalsko	72,6	13,4	78,5	16,6	70,3	24,8	73,9	16,4
Finsko	79,2	0,1	78,5	11,8	73,5	19,7	77,6	7,0
Švédsko	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4	81,7	4,1
Velká Británie	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2	73,1	14,4
Česká republika	80,8	5,4	72,3	21,2	59,4	33,5	73,7	15,6

	míra zaměstnanosti na částečný úvazek					
	bez dětí		1 dítě	2 a více dětí	celkem	
	ž	m	ž	ž	ž	m
Belgie	29,2	6,5	34,7	46,1	34,7	5,9
Dánsko	18,5	–	13,3	16,2	16,6	3,7
Německo	24,0	4,2	45,3	60,2	35,2	3,4
Recko	8,4	2,8	9,7	11,2	9,2	2,7
Španělsko	–	2,6	–	–	–	1,9
Francie	20,0	5,2	23,7	31,8	23,7	4,4
Irsko	16,6	4,3	37,2	46,4	29,7	4,0
Itálie	20,0	5,5	27,2	34,4	24,1	5,1
Lucembursko	19,9	1,4	32,7	48,1	29,0	1,5
Nizozemsko	38,3	6,2	72,6	82,7	55,9	5,5
Rakousko	17,4	2,1	33,6	43,7	26,7	1,9
Portugalsko		2,7	11,5	10,5	11,3	2,0
Finsko	7,5	–	8,6	13,6	9,2	3,7
Švédsko	14,6	5,2	16,7	22,2	17,9	4,3
Velká Británie	23,7	4,1	46,6	62,8	38,6	3,7
Česká republika	2,6	1,0	4,5	7,5	4,0	0,7

Zdroj: OECD Employment Outlook 2002.

Poznámka: ž = ženy, gr = genderový rozdíl (rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen), m = muži.

Možným vysvětlením pro tento velký skok v zaměstnanosti českých žen po narození dítěte je relativně nízká dostupnost jeslí a státem dotované péče o děti do tří let. Navíc se na chodu těchto předškolních zařízení musí rodiče dítěte finančně podílet. To může vést u jistých příjmových skupin rodičů k tomu, že žena zůstane doma, protože finanční prospěch z její účasti na trhu práce může být pro domácnost zanedbatelný. Dalším faktorem může být i malé využívání práce na částečný úvazek. Ženy jsou tak postaveny před extrémní volbu: práce na plný úvazek, nebo pobyt na rodičovské dovolené, která je u nás, jak dále uvidíme, velmi velkorysá co do délky trvání. To motivuje ženy v nestabilním nebo málo placeném zaměstnání zůstat doma co nejdéle a kompenzovat ušlý příjem sociálními dávkami. Také kulturní a hodnotové tlaky mohou hrát svoji roli. V České republice stále přetrvávají stereotypy určující postavení a roli mužů a žen ve společnosti, zakotvené i v usnesení vlády České republiky č. 435.

Připravenost trhu práce přijmout pracovníky na omezený pracovní úvazek bez finančních sankcí je pokládán za významný determinant participace žen na trhu práce. Práce na částečný úvazek může být řešením dilematu „práce – rodina“. Pronzato (2003) uvádí, že například v Itálii by zvýšení míry práce na částečný úvazek zvýšilo pravděpodobnost narození dítěte v rodině z 18,5 % na 19,5 % a pravděpodobnost zapojení do pracovního trhu z 48 % na 70 %. Práce na částečný úvazek umožňuje kompromis mezi produkcí a reprodukci, v mnoha zemích hojně ženami využívaný, a to ať už dobrovolně, nebo z nutnosti.

Osm desetin práce na částečný úvazek v EU je realizováno ženami (Eurostat Yearbook 2002). Prvenství v počtu žen pracujících na snížený úvazek drží Nizozemsko. Významnou roli ale hraje i ve Velké Británii, Belgii, Německu a Rakousku. Naopak v zemích, jako jsou Itálie, Řecko a Španělsko, není tento koncept příliš rozšířen – je jevem spíše výjimečným. To může být jedním z vysvětlení pro menší počet žen aktivně se podílejících na trhu práce (Pronzato 2003). V zemích jižní Evropy je příčinou tohoto stavu celková nepřipravenost trhu práce absorbovat ženskou pracovní sílu. V těchto zemích stále existují velmi přísná pravidla regulující přijímání a propouštění zaměstnanců, a tak je na pracovním trhu udržována rigidní a diskriminační atmosféra, která nezasahuje pouze ženy, ale i absolventy škol (Pronzato 2003). Ne příliš časté je využívání možnosti pracovat na částečný úvazek i ve Finsku. V porovnání s výše zmíněnými zeměmi lze ale finská data vysvětlit vysokou mírou zaměstnanosti žen na plný úvazek.

V České republice není práce na částečný úvazek také příliš rozšířená. Vzhledem k ostatním zemím je procento lidí pracujících tímto způsobem hluboko pod evropským průměrem. Nízká čísla lze vysvětlit podobně jako v případě Finska, tedy aktivní účastí žen v zaměstnání na plný úvazek. Podíváme-li se podrobněji na motivace žen pracovat na snížený úvazek, zjistíme, že 20,9 % žen zaměstnaných na částečný úvazek tak činí z důvodu péče o děti nebo postiženou osobu, 17 % kvůli tomu, že nemůže najít práci na plný úvazek, 16,4 % ze zdravotních důvodů a 2,4 % z důvodu participace na vzdělávání. U mužů je volba práce na částečný úvazek ovlivňována zcela jinými faktory. Dominují zdravotní důvody (36,4 %); péče o dítě či postiženou osobu je zcela marginální (0,6 %) (ČSÚ, Práce a sociální statistiky 2003).

Sirovátka (2004) vysvětluje fakt, že české ženy pracují málo na částečný úvazek, jednak obecně nízkými mzdami, jednak genderovou segregací trhu. Nízké mzdy nutí oba partnery hledat práci na plný úvazek, protože zaměstnání na částečný úvazek znamená riziko pro rodinný rozpočet. Výrazná genderová segmentace trhu má za následek nižší příjmy žen. Pokud tedy žena pracuje na částečný úvazek, její příjem není pro domácnost výrazným přílepením.

Zvýšení role zaměstnání na částečný úvazek však nemůže být bráno jako zaručený recept na dosažení vysoké míry zaměstnanosti žen a zlepšení jejich pozice na trhu práce, nebo alespoň ne ve všech evropských zemích. Míra zaměstnanosti na částečný úvazek má různé definice, které jsou většinou založeny na určení horní hranice odpracovaných hodin za týden nebo za měsíc. Dolní hranice je definována velmi nejasně nebo vůbec. Můžeme proto najít velké rozdíly v intenzitě a kvalitě práce na nestandardní úvazek v různých zemích. Lewis (1992) například uvádí, že ve Velké Británii má práce na částečný úvazek kvalitativně jiný charakter než například ve Švédsku. Ve Velké Británii ženy pracují mnohem méně hodin a kvalita práce je často velmi nízká stejně jako odměna za ni. Ve Švédsku je práce na částečný úvazek srovnatelná kvalitou a mimopracovními výhodami s prací na plný úvazek a průměrně odpracované hodiny v rámci takovýchto úvazků jsou výrazně vyšší než ve Velké Británii. Zvyšování počtu žen pracujících na omezený pracovní úvazek může zlepšit statisticky dokumentované výsledky dané země, co se týče míry zaměstnanosti, nevypovídá ovšem vůbec nic o kvalitě a intenzitě zapojení na trhu práce. Jak uvidíme níže, práce na částečný úvazek může být nedobrovolně zvolenou strategií, menším zlem, ne však preferovanou skutečností.

Jistou výpovědní hodnotu o identitě žen na trhu práce může mít i analýza délky pracovní kariéry mužů a žen a zastoupení obou pohlaví v různých sektorech ekonomiky (tab. 3).

V porovnání s muži mají ženy kratší pracovní kariéru. Ve většině zemí se rozdíl mezi pohlavími blíží deseti letům. Menší rozdíl je pouze ve Švédsku (asi 1 rok), Dánsku (rozdíl asi 4 roky), Finsku (rozdíl asi 1 rok), Velké Británii (rozdíl 5 let) a ve Francii (rozdíl 6 let). V Portugalsku dokonce ženy pracují v průměru déle než muži. To je však zapříčiněno tím, že portugalští muži mají nejkratší pracovní kariéru ze všech sledovaných zemí EU. Obecně nejdelší pracovní kariéru mají ženy ze skandinávských zemí a z Velké Británie. V absolutních číslech to znamená 25–32 let participace na pracovním trhu. Naopak nejkratší dobu jsou do pracovního procesu zapojeny ženy ve Španělsku, Itálii, Řecku, Lucembursku, Itálii a Belgii, kde odpracovaná doba nepřesahuje 20 let.

Zaměstnanost v oblasti služeb dnes představuje jednu třetinu celkové zaměstnanosti v EU. U žen tento poměr dosahuje dokonce čtyř pětín. Více než polovina pracujících žen je koncentrována ve čtyřech hlavních odvětvích ekonomiky: v obchodě, na trhu s nemovitostmi, ve vzdělávání, zdravotnictví a v oblasti sociální práce (Eurostat Yearbook 2002).

Sfěře služeb tedy dominují ženy, což platí, jak ukazuje níže uvedená tabulka, ve všech zkoumaných zemích. Největší procento žen pracujících ve službách vykazují Velká Británie, Švédsko, Francie, Belgie, Dánsko a Nizozemsko. Česká republika patří v porovnání s ostatními mezi země s nižším zastoupením žen v tomto sektoru. To lze vysvětlit relativně vysokým zapojením českých žen do průmyslové výroby. Ženy v Portugalsku a Řecku jsou velmi silně zainteresovány na zemědělské produkci, která zůstává zdrojem obživy pro velké procento populace, porovnáme-li portugalská a řecká data s průměrem EU. Portugalsko je obecně velmi zajímavý případ. Tato země se může chlubit vysokou mírou participace žen na trhu práce, přičemž velké množství žen pracuje v průmyslu a zemědělství. Obecně se má za to, že portugalské údaje o zaměstnanosti jsou pouze statistickou Potěmkinovou vesnicí, protože míra zaměstnanosti je zvyšována tím, že samostatně výdělečně činní a soukromí zemědělci jsou v Portugalsku registrováni jako zaměstnaní, kdežto stejná skupina lidí ve Španělsku či Řecku by byla zahrnuta do ekonomicky neaktivních a v realitě by pracovala načerno. My

Tabulka 3

Očekávaná délka zaměstnanosti žen (v počtu let) a zaměstnanost podle sektorů v letech 2000/2001 (v procentech)

	celková očekávaná doba v zaměstnání (počet let)		zaměstnanost podle sektorů (procenta)					
			zemědělství		průmysl		služby	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	29,0	19,3	2,7	1,6	37,4	12,8	59,9	85,7
Dánsko	30,8	26,8	5,3	1,6	36,6	14,8	57,9	83,4
Německo	31,9	23,4	3,2	2,4	46,4	18,9	50,4	78,6
Řecko	32,8	17,0	16,2	20,3	29,3	12,3	54,4	67,3
Španělsko	28,4	13,7	–	–	–	–	–	–
Francie	29,8	23,1	1,9	0,7	34,6	13,0	63,4	86,4
Irsko	30,0	16,2	11,8	2,1	37,9	15,3	50,3	82,5
Itálie	29,7	15,4	5,9	4,5	39,2	21,0	55,0	74,4
Lucembursko	31,1	16,7	–	–	–	–	–	–
Nizozemsko	30,7	20,1	3,9	2,3	30,8	9,4	63,4	83,7
Rakousko	31,4	22,7	5,6	6,8	42,6	14,2	51,6	78,9
Portugalsko	23,3	24,0	11,3	14,4	44,1	23,9	44,5	61,6
Finsko	26,6	25,1	8,1	3,9	40,0	13,9	51,5	81,9
Švédsko	33,6	32,5	3,7	1,3	37,5	11,6	58,7	86,9
Velká Británie	31,0	26,2	2,2	0,8	36,4	11,9	61,1	87,1
Česká republika	–	–	6,1	3,8	49,4	27,6	48,2	68,6

Zdroj: ILO Key indicators of labor market 2001–2002, ČSÚ 2002.

zastáváme názor, že právě moment vtažení lidí na formální trh práce je velmi důležitým krokem pro emancipaci určitých skupin obyvatelstva. Nemluvě o tom, co to znamená pro oficiální ekonomiku a financování sociálního systému.

Vzhledem k tomu, že je mnoho služeb ve většině zemí organizováno především státem (zdravotnictví, školství, sociální práce), je zaměstnanost žen na státním sektoru do značné míry závislá. Gornick a Jacobs (1998) uvádějí, že veřejný sektor byl a je významným faktorem ovlivňujícím integraci žen do trhu práce, ale také přístup žen ke kvalitnímu zaměstnání. Prací ve veřejném sektoru se ženám otevírají možnosti získat zaměstnání s jistým sociálním statutem. Dá se tedy očekávat, že se země s rozvinutým a početným zastoupením pracovních příležitostí ve veřejném sektoru budou vyznačovat vyšší mírou zaměstnanosti žen. Státní sektor je v mnohem menší míře vystaven tlakům trhu a je zároveň zatížen mnoha regulacemi pracovních podmínek, což přináší určité výhody, ale i nevýhody. Jasným pozitivem je stabilita státního zaměstnání a jeho otevřenost ženám. Mezi negativa patří, že stabilita a feminizace toho sektoru je často vykupována finanční „penalizací“ v podobě nižších platů a je závislá na finanční solventnosti státu.

Na privátním trhu práce se můžeme častěji setkat s diskriminací v tom smyslu, že muži jsou považováni za lepší investici do budoucna zvláště tehdy, jde-li o vedoucí funkce. Jak tvrdí Bernhardt (2000), firmy si uvědomují, že v případě zaměstnankyň je pravděpodobnost, že odejdou na mateřskou dovolenou a že po návratu do práce mohou požádat o práci na částečný úvazek, vyšší než u jejich mužských protějšků. Strategie těchto firem je potom následující. Všechny důležité pozice, kde kontinuita je nutná a absence nežádoucí, jsou obsazeny muži. Ženy potom zastávají pozice, které jsou lehce nahraditelné. V takovéto situaci vytvářejí opatření, jako je mateřská dovolená a dovolená spojená s péčí o dítě nebo jiné rodinné příslušníky, na trhu práce atmosféru, která se snaží problémům s „ženami-matkami“ předejít tím, že je do určitých pozic raději vůbec nepustí. Tato diskriminace na úrovni vstupu má předejít pozdějším „neočekávaným nákladům“ spojeným s rodinným životem zaměstnankyň.

Zde se otevírá mnoho otázek spjatých s penalizací a diskriminací žen, zejména matek, na trhu práce. K diskriminaci může docházet dvojím způsobem: jednak již výše zmíněnou diskriminací týkající se vstupu nebo kariérního postupu, jednak peněžním znevýhodňováním pracujících žen či matek; případně – a to v nejvíce případech – kombinací obou zmíněných skutečností.

Problémy spojené s poptávkou po ženské pracovní síle

Diskriminace vstupu a postupu

O tendenci zaměstnavatelů upřednostňovat pro výkon určitého typu práce muže před ženami jsme se již zmínili. Tento trend se odráží v ukazatelích, jako je například míra nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity nebo podzaměstnanosti. Ženy v porovnání s muži vykazují obecně vyšší míru nezaměstnanosti (nevyužití nabízené pracovní síly na trhu – ILO 2002: 255) ve srovnání s muži. To potvrzuje Eurostat Yearbook (2002) na údajích, podle nichž ženy ve věku 25–64 mají o 50 % vyšší míru nezaměstnanosti, a to ve všech vzdělanostních kategoriích. Toto zjištění je zajímavé, neboť výše dosaženého vzdělání je obecně považována za determinant nižšího rizika nezaměstnanosti. Jak se zdá, v realitě nemá vzdělání na genderové rozdíly v míře nezaměstnanosti výrazný vliv. Jak ukážeme níže, ženy s vyšším vzděláním jsou méně vystaveny riziku nezaměstnanosti. Porovnáme-li však toto riziko s rizikem mužů ve stejné vzdělanostní kategorii, ženy vycházejí z toho srovnání s výraznou ztrátou.

Další tabulka (tab. 4) ukazuje, že ve všech zemích s výjimkou Švédska a Velké Británie je nezaměstnanost u žen vyšší než u mužů. Nejvyšší nezaměstnanost žen můžeme nalézt v zemích jižní Evropy: ve Španělsku, Řecku a v Itálii. V závěsu za nimi se drží Francie, Finsko a Česká republika. Také dlouhodobá nezaměstnanost je větším problémem pro ženy než pro muže, a to ve všech zemích EU kromě Irsku, Švédska a Velké Británie.

Rozdíly v participaci na trhu práce se stávají ještě výraznějšími, srovnáme-li míry neaktivity, tedy zastoupení lidí v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní (například důchodci, studenti, postižení, matky v domácnosti). Ve světle těchto údajů se ukazuje, že existují velké rozdíly mezi evropskými zeměmi v počtu žen, které se nacházejí úplně mimo oficiální trh práce, tedy které nejsou součástí výpočtu míry nezaměstnanosti. Neaktivita u mužů nepřesahuje ve většině zemí deset procent, u žen ale můžeme zaznamenat i hodnoty blízké se čtyřiceti procentům. Tyto alarmující údaje se vztahují k Itálii, Řecku, Španělsku a Lucembursku. Naopak nejvíce žen se aktivně podílí na trhu práce ve Švédsku, Finsku, Dánsku, ale také v České republice.

Tyto údaje jsou velmi důležité, protože data týkající se pracovní aktivity/neaktivity poskytují základ pro výpočet různých ukazatelů participace žen na trhu práce. Tím, že se velké procento žen nachází mimo pracovní trh, je velmi omezena populace, ze které se počítá například míra nezaměstnanosti. Zdá se tedy, že je velmi užitečné a analyticky přínosné zkoumat pozici žen na trhu práce pomocí toho, kolik žen a ve kterých zemích zůstává z různých příčin mimo formální pracovní sílu. Mluvíme-li o neaktivitě a nezaměstnanosti žen, neměli bychom v žádném případě zapomenout na roli šedého a černého pracovního trhu. Tvrdíme-li, že ženy ve Španělsku, v Itálii a Řecku nejsou aktivní ve formálním zaměstnání, neznamená to, že nepracují za výplatu mimo dosah institucí státu a daňového systému.

V kontextu tohoto zjištění se zdá, že participace na trhu práce je nejkritičtější v zemích jižní Evropy, kde se kumulují dva negativní elementy: vysoká míra neaktivity a vysoká míra nezaměstnanosti. Naopak ve světle ukazatelů o ekonomické aktivitě žen lze nepřilíhš pozitivní údaje o míře nezaměstnanosti žen v České republice a ve Finsku zjemnit konstatováním, že na trh práce v těchto zemích vstupuje vysoké procento žen.

Tabulka 4

Míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra neaktivity na trhu práce, časově omezené podzaměstnání (v procentech)

	míra nezaměstnanosti		míra dlouhodobé nezaměstnanosti		míra neaktivity na pracovním trhu		časově omezené podzaměstnání jako součást z celkové zaměstnanosti	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Belgie	4,7	4,8	4,5	6,2	8,2	27,1	1,2	6,2
Dánsko	4,5	5,9	0,9	1,2	7,3	16,5	1,2	5,5
Německo	7,6	8,6	4,1	4,9	4,2	23,1	0,9	4,5
Řecko	7,0	16,5	3,1	10,1	5,6	40,1	1,7	4,3
Španělsko	9,7	20,5	3,8	10,0	7,3	39,8	0,8	4,3
Francie	8,5	11,9	3,3	4,9	5,9	21,6	2,3	7,8
Irsko	4,8	4,6	2,2	1,1	8,4	37,0	1,9	2,4
Itálie	8,7	15,7	5,3	9,8	10,1	41,5	1,5	5,2
Lucembursko	1,7	3,3	0,7	0,8	5,8	38,0	0,2	2,5
Nizozemsko	2,7	4,9	1,1	1,7	6,6	27,6	1,5	2,9
Rakousko	4,7	4,8	1,3	1,7	6,2	23,7	1,0	3,1
Portugalsko	2,9	4,8	1,6	2,2	7,0	24,3	1,3	4,2
Finsko	9,7	10,7	2,7	2,7	9,3	15,0	1,5	5,7
Švédsko	7,4	6,7	2,5	1,8	9,7	14,3	3,0	10,8
Velká Británie	6,7	5,1	2,4	1,1	8,4	24,1	1,9	3,4
Česká republika	7,3	10,6	3,4	5,1	5,1	18,2	0,3	2,8

Zdroj: ILO Key indicators of labor market 2002 (roky 1999–2000).

Poznámka: Míra nezaměstnanosti (ILO 2002): Část pracovní síly nemající práci, přičemž práci aktivně hledá a je k dispozici. Míra neaktivity (ILO 2002): Proporce lidí v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní (studenti, důchodci, lidé v domácnosti).

Dlouhodobě nezaměstnaní (ILO 2002): Nezaměstnaní po dobu jednoho roku nebo déle jako procento z pracovní síly. Časově omezená podzaměstnanost (ILO 2002, 373): Poměr zaměstnaných osob a jejich pracovní hodiny ve sledovaném období jsou nedostačující ve srovnání s jejich preferencemi a možnostmi.

Dalším ukazatelem, který nám pomůže pochopit, jaký přístup mají lidé k zaměstnání v rozsahu, který preferují, je měření časově omezené podzaměstnanosti. Ta je definována jako procento osob, které jsou zaměstnány na méně hodin, než by si přály a než jsou schopny pracovat. Opět je možné si všimnout, že ženy jsou na tom o něco hůře než jejich mužské protějšky. Jsou totiž mnohem častěji podzaměstnány. Tento stav může být vysvětlen tím, že celkově větší procento žen pracuje na částečný úvazek, a to ne vždy dobrovolně.

Rozpory mezi preferovanými a reálnými pracovními vzorci u rodin s dětmi

Velmi zajímavý přehled toho, jak rodiny řeší dilema domácí a placené práce, poskytuje OECD (2001), když analyzuje, kolik procent rodičů s dětmi do věku šesti let pracuje na plný úvazek, kolik rodičů volí model „muž pracuje na plný úvazek a žena na částečný“ a kolik se rozhodlo pro model „muž pracuje na plný úvazek a žena zůstává v domácnosti“.

Z dat získaných prostřednictvím European Labor Force Survey (tab. 5) můžeme vyčíst, že první zmíněný model je velmi rozšířený v Portugalsku (údaje pro skandinávské země chybí, ale na základě předchozích dat lze předpokládat, že by v nich tento model dominoval). Druhý model je nejpoblárnější v Nizozemsku a ve Velké Británii a třetímu dávají přednost ve Španělsku, Řecku, Itálii, Německu a Irsku. Relativně rovnoměrně jsou zastoupeny všechny tři modely v Rakousku, Francii a Belgii.

Rozpor mezi tím, co by si mladé rodiny přály a jaká je skutečná situace, co se týče jejich pracovní aktivity, velmi dobře a jasně popisují výsledky další studie. Tato studie na souboru rodin s alespoň jedním dítětem mladším šesti let v jednotlivých evropských zemích zkoumala, nakolik se přání pracovat (a na jaký úvazek) liší od žité každodenní reality.

Tabulka 5

Trendy v zaměstnanostních strategiích rodin v roce 1999 (v procentech)

	muž i žena plný úvazek	muž plný úvazek, žena částečný	muž plný úvazek, žena v domácnosti
Belgie	26,6	27,7	19,0
Dánsko	–	–	–
Německo	20,9	26,3	41,6
Řecko	41,4	4,2	47,3
Španělsko	31,0	6,9	52,1
Francie	31,3	19,7	35,1
Irsko	29,6	11,4	41,8
Itálie	32,6	9,5	47,5
Lucembursko	26,5	16,6	51,6
Nizozemsko	4,2	47,8	31,5
Rakousko	29,0	30,7	30,1
Portugalsko	60,7	5,9	25,9
Finsko	–	–	–
Švédsko	–	–	–
Velká Británie	19,5	38,4	29,4

Zdroj: OECD 2001 (European Labor Force Survey).

Tabulka 6 ukazuje, do jaké míry jsou rodiny spokojené se svojí situací a nakolik jsou ženy podzaměstnávány. Ve všech zemích, které se zúčastnily výzkumu, s výjimkou Velké Británie, můžeme vystopovat enormní zájem o vzorec „muž pracuje na plný úvazek, žena také“. Tuto tendenci můžeme vyzkoušet i v zemích, které podle údajů prezentovaných výše mají relativně vysoké míry participace žen na trhu práce a zaměstnanosti, jako například ve Finsku, Švédsku a Portugalsku. Pokud se zaměříme na kategorii „muž pracuje na plný úvazek, žena zůstává v domácnosti“, je zřejmé, že především v zemích, kde je tento „breadwinner“ model nejvíce rozšířen, se setkáváme s největší nelibostí. Ve Španělsku, Itálii, Řecku, Francii, Německu a v Rakousku se mladé rodiny od tohoto vzorce velmi výrazně odklánějí, alespoň tedy v rovině svých přáních a preferencí.

Tabulka 6

Reálné a preferované vzory zaměstnání – páry s dětmi mladšími 6 let (v procentech)

		muž plný úvazek, žena plný úvazek	muž plný úvazek, žena částečný úvazek	muž plný úvazek, žena mimo pracovní trh	jiné	celkem
Finsko	reálné	49,3	6,4	32,8	11,5	100
	preferované	80,3	8,6	10,2	0,85	100
Švédsko	reálné	51,1	13,3	24,9	10,7	100
	preferované	66,8	22,2	6,6	4,4	100
Řecko	reálné	42,2	7,9	36,1	13,8	100
	preferované	65,6	10,6	9,4	14,4	100
Itálie	reálné	34,9	11,8	43,3	10,0	100
	preferované	50,4	27,7	10,7	11,2	100
Portugalsko	reálné	74,5	4,7	18,7	2,2	100
	preferované	84,4	8,0	4,0	3,6	100
Španělsko	reálné	25,6	6,3	56,9	11,2	100
	preferované	59,7	11,6	19,7	9,0	100
Irsko	reálné	30,8	18,7	37,0	13,5	100
	preferované	31,1	42,3	8,1	18,5	100
Velká Británie	reálné	24,9	31,9	32,8	10,4	100
	preferované	21,3	41,8	13,3	23,6	100
Rakousko	reálné	19,1	28,2	48,1	4,5	100
	preferované	35,6	39,9	3,9	20,7	100
Německo	reálné	15,7	23,1	52,3	8,9	100
	preferované	31,0	42,9	5,7	19,4	100
Nizozemsko	reálné	4,8	54,8	33,7	6,7	100
	preferované	5,6	69,9	10,7	13,8	100
Belgie	reálné	46,0	19,4	27,3	7,3	100
	preferované	54,8	28,8	13,4	3,0	100
Francie	reálné	38,8	14,4	38,4	8,4	100
	preferované	52,4	21,9	14,1	11,7	100

Zdroj: OECD Employment Outlook 2001 (Employment Options of the Future).

Příjmová penalizace žen-matek

Druhým způsobem penalizace žen na trhu práce je nižší odměna za stejnou práci v porovnání s muži. Tato skutečnost je zjevná hlavně v případě žen-matek. Rozdíly v odměnách nejsou způsobeny pouze tím, i když tomu tak do jisté míry může být, že ženy většinou pracují v jiných segmentech ekonomiky. Hlavním důvodem nižších mezd, pokud existují, je fakt, že zaměstnavatelé se snaží tímto způsobem kompenzovat častější absenci žen a jejich odchody na rodičovskou dovolenou. Na vyšší příjmu žen se také odráží fakt, že se najdou opatření, která znevýhodňují práci na částečný úvazek tím, že ji zatěžují vyšší daní. Toto opatření existuje například v Německu (Gustaffson, Kenjoh, Wetzels 2002).

Velmi významným elementem umožňujícím diskriminaci v rámci odměn za práci jsou pozůstatky nebo stále přetrvávající prvky „breadwinner“ modelu, který se vyznačuje tím, že muži se dostávají značných daňových úlev, pokud jeho žena zůstává doma a stará se o dítě. Pokud se ale žena rozhodne pracovat, ať už na jakýkoli úvazek, zdanění jejího příjmu, přesáhne-li jistou minimální hranici, je velmi výrazné a finančně nemotivující. Proto v zemích, jako je například Lucembursko, ženy raději profitují z manželova příjmu, než aby aktivně vstupovaly na trh práce.

Z hlediska makroekonomického rozdílu v odměnách žen a mužů, definovaného jako poměr mezi podílem žen na zaměstnanosti a podílem žen na celkových odměnách, se jeví jako nejvyrovnanější příjmy v Portugalsku, Dánsku, Finsku a Itálii. Česká republika se umísťuje také dosti vysoko. Naopak nejvýraznější odstup je v Nizozemsku a v Německu. Tento ukazatel je ovšem díky přílišné robustnosti do jisté míry zavádějící. Nezhledňuje totiž například fakt, že mnoho žen pracuje pouze na částečný úvazek (což automaticky snižuje celkovou sumu ženských příjmů). Jemnějším indikátorem je porovnání hrubé hodinové mzdy mužů a žen nebo podílu mužské a ženské hodinové mzdy v různých zemích.

První zmíněný ukazatel, prezentovaný v druhém sloupci tabulky (tab. 7), je nutné interpretovat tak, že čím menší je číslo v tabulce, tím menší rozdíly existují v hrubé hodinové mzdě mezi oběma pohlavími. Druhý indikátor (třetí sloupec tabulky) říká, že čím je hodnota v tabulce vyšší, tím menší rozdíly existují mezi muži a ženami. Mezi země s nejmenší diskrepancí mezi hodinovou výplatou mužů a žen tak patří Portugalsko, Itálie, Belgie, Francie. Naopak v Irsku a ve Velké Británii je hodinová mzda žen v porovnání s muži nejnižší ze všech zkoumaných zemí. Ve Velké Británii může být příčinou tohoto stavu vyšší koncentrace žen v nepříliš lukrativních a kvalitních zaměstnáních na částečný úvazek.

V kontextu příjmových nerovností je velmi inspirující porovnat, jakým způsobem se fakt, že žena uzavře sňatek nebo porodí dítě, odráží v jejích příjmech. Následující tabulka (tab. 8) ukazuje, jaké rozdíly existují mezi svobodnými muži a ženami a mezi ženatými muži a vdanými ženami. Toto srovnání poskytuje velmi jednoduchý a zároveň velmi čitelný přehled toho, jak se příjem ženy mění v závislosti na rodinném stavu. Rozdíl mezi příjmem svobodných žen a mužů je v rámci sledovaných zemí nejvyšší ve Velké Británii, což potvrzuje závěry uvedené výše. Obecně však ženy dostávají okolo 80–90 % platu mužů. Podíváme-li se ale na poměr platu vdaných žen a ženatých mužů, rozdíly v příjmech se významně prohlubují. Obecně dostávají vdané ženy už jen 50–70 % platu mužů. Nejhůře si opět vede Velká Británie, následovaná Německem, kde může být tato příjmová diskrepance zapříčiněna relativně dlouhým pobytem žen na mateřské dovolené (Waldfoegel 1998).

Tabulka 7

Makroekonomický rozdíl v odměnách a genderové rozdíly v odměnách

	makroekonomický rozdíl v odměnách (podíl žen v zaměstnání ku podílu žen na odměnách/výplatách)	rozdíl mezi mužskou a ženskou hrubou hodinovou mzdou jako procento z mužské průměrné hrubé hodinové mzdy (vyšší číslo znamená vyšší genderové rozdíly)	podíl průměrné ženské hrubé hodinové mzdy a mužské hodinové mzdy (populace 16–64 pracující více než 15 hodin týdně)
Portugalsko	91,5	5	95
Dánsko	88,2	14	86
Finsko	87,3	19	81
Itálie	86,6	8	91
Česká rep.	86,2	–	–
Španělsko	84,7	14	86
Francie	84,5	12	88
Belgie	84,1	11	89
Řecko	84,0	13	87
Švédsko	–	–	83
Lucembursko	80,3	–	82
Irsko	78,5	22	78
Rakousko	78,1	21	79
Velká Británie	75,0	22	78
Nizozemsko	73,7	21	79
Německo	70,1	19	81

Zdroj: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency's report, 2001, Brussels, Výběrová šetření ČSÚ: Mzdy a zaměstnanci za rok 1996, The social situation in the European union 2003.

Vedle vlivu rodinného statusu analyzuje Waldfogel (1997) také důsledky mateřství na příjem žen. Porovnává například platy žen s dětmi s průměrným příjmem mužů nebo s příjmem žen bez dětí. Ukazuje se přitom, že v zemích, jako je Švédsko, Finsko, Belgie a Rakousko, nelze odhalit žádné výrazné rozdíly mezi odměnami matek a bezdětných žen. Naopak například ve Velké Británii, v Německu a v USA můžeme zaznamenat výrazné příjmové propady žen-matek.

Tabulka 8

Rozdíl v odměnách mužů a žen podle manželského stavu

	svobodné ženy/svobodní muži	vdané ženy/ženatí muži
Norsko	0,90	0,68
Švédsko	0,94	0,72
Austrálie	0,90	0,68
Rakousko	0,92	0,66
Velká Británie	0,83	0,56
Německo	0,98	0,60

Zdroj: Waldfogel, 1998.

Pozice žen na trhu práce se radikálně mění, a to hlavně v průběhu posledních čtyř dekad. Vývoj lze zaznamenat ve snižování obecného rozdílu v odměnách určených oběma pohlavím a ve zvyšující se aktivní participaci žen na trhu práce. Tyto trendy jsou však především výsledkem toho, že některé ženy preferují rozvoj individuální kariéry před založením rodiny a výchovou dětí. Ženy bez dětí si v mnohém, co se týče zaměstnání, polepšily, kdežto ženy s dětmi byly ponechány stranou emancipačního procesu (Waldfoegel 1998).

Příjmová penalizace žen v důchodovém věku

Ženy obecně participují na trhu práce kratší dobu než muži, jsou častěji nezaměstnané a díky rodinným povinnostem se častěji nacházejí mimo pracovní trh. Ve většině zemí je jejich příjem průměrně nižší než příjem mužů (ať už je to kvůli tlaku zaměstnavatelů, životním volbám, nebo odlišné kvalifikaci a výběru různých segmentů trhu práce). Ženy také více pracují na částečný úvazek. Tyto skutečnosti se projevují na jejich pracovním kurikulu a v důsledku toho na kvalitě jejich života v důchodovém věku. Nižší příjem totiž ve většině zemí znamená i nižší důchod. Například poměr mezi průměrným důchodem finské ženy a finského muže byl v roce 2000 841 EUR ku 1 151 EUR. Rozdíl mezi pohlavími tedy činil 27 %. Ve Španělsku byl rozdíl v roce 2001 405 EUR ku 650 EUR, což znamená 37% rozdíl, v Rakousku v roce 2000 734 EUR ku 1 334 EUR, což je rozdíl 45 %. Ve Francii byla situace v roce 1997 podobná (848 EUR ku 1 461 EUR) – rozdíl zde činí 42 % (COM 2002). V České republice byl podle ČSÚ poměr starobních důchodů mužů a žen v červnu roku 2003 7 888 Kč ku 6 415 Kč, tedy výrazně vyšší ve prospěch mužů (rozdíl 19 %). Když ale porovnáme procentuální rozdíly u nás a ve výše uvedených zemích, ukazuje se, že situace v České republice je relativně uspokojivá. Méně než dvacetiprocentní genderový rozdíl se jeví jako dobrý výsledek ve srovnání s daty popisujícími situaci ve Francii nebo v Rakousku.

V kontextu změn struktury penzijních systémů v jednotlivých státech EU, které jsou ve velké míře založené na posílení druhého a třetího pilíře penzijních systémů (zaměstnanecké a privátní fondy), lze očekávat, že situace se může pro ženy ještě zhoršit. Státem garantované části penzijního systému, které dbaly na to, aby docházelo k přerozdělování mezi pohlavími, ztratí do jisté míry na svém významu a pracovní kariéra a doba přispívání do penzijního systému se stane základním predikátorem výše důchodu. Pokud ženy nezvyšují svoji participaci na trhu práce a délku své pracovní kariéry, automaticky vzroste riziko jejich pádu pod hranici chudoby v důchodovém věku (COM 2002). V zemích, kde stále převládá „breadwinner“ model, jsou ženy, které strávily většinu života v domácnosti, velmi závislé na pracovní kariéře manžela, z níž je potom odvozován jejich důchod (princip odvozeného práva). Tento systém se zdá být dále finančně neúnosný, klade totiž velkou zátěž na poskytovatele důchodu (ať už je to stát, nebo důchodový zaměstnanecký fond). Osoby, které do systému nepřispívaly, z něho profitují, což při určitém demografickém vývoji může znamenat finanční obtíže.

Je tedy patrné, že být matkou nebo zůstat v domácnosti má jisté konkrétní důsledky nejenom z hlediska participace a hodnocení ženy na trhu práce, ale také z hlediska kvality jejího života v důchodovém věku.

Porodnost pod tlakem systému

Makroekonomické podmínky, např. v podobě pracovní poptávky, mají vliv na chování jednotlivců na trhu práce, ale také na reprodukční strategie obyvatel. Mateřství ano, či ne? Pakliže ano, kdy? To jsou jedny z klíčových bodů diskuse o balancování participace na trhu práce a rodinného života; a zároveň složité otázky pro mnoho současných žen. Rodiny zvažují počet dětí a jedním z faktorů, který rozhoduje, jsou právě kariérní představy obou partnerů. Podívejme se teď podrobněji na situaci porodnosti ve sledovaných zemích v kontextu postavení žen na trhu práce v těchto zemích.

V souvislosti s nízkou porodností a menším počtem dětí v rodinách se často zmiňuje tzv. oddalovací efekt. Ženy, nebo je možná přesněji říci oba partneři, se snaží odkládat narození dítěte na pozdější dobu. To má většinou za následek snížení počtu dětí z důvodu kratšího reprodukčního období, které tak partnerům zbývá. Toto odkládání založení rodiny a porodu má podle Gustaffsona, Kenjoha a Wetzelse (2002) své dvě hlavní příčiny. První je snaha začít a rozjet jistou profesionální kariéru a zužitkovat a zhodnotit tak lidský kapitál získaný v průběhu studia, což je mnohem snazší bez dětí. Statistiky také dokazují, že pro ženy, které si stihnou vybudovat určitou kariéru, je snazší vrátit se na trh práce, než pro matky, které neměly stabilní pracovní zázemí. Druhou, možná důležitější příčinou odkladu mateřství je snaha předejít šoku, jež představuje poznání vysokých nákladů spojených s narozením dítěte (consumption smoothing). Mateřství je odkládáno do té doby, dokud není nashromážděn dostatek zdrojů nebo zajištěn stabilní příjem, které by pokryly zvýšené výdaje spojené s výchovou dětí.

Je velmi zajímavé, že právě v zemích s nejnižší porodností můžeme zaznamenat i nejnižší míru zaměstnanosti žen, a to jak na plný, tak i na částečný úvazek, provázenou nejkratším obdobím stráveným na formálním pracovním trhu. Tento paradox může být způsoben tím, že právě v těchto zemích je zvykem, že po narození dítěte s ním zůstává doma častěji žena a po delší dobu, než je tomu v jiných státech; v extrémnějším případě se po narození dítěte žena na pracovní trh už nevrátí (Gutierrez-Dimenech 2002).

Když se podíváme na dosud prezentovaná data a porovnáme je s tabulkou uvedenou níže, vidíme, že v zemích jižní Evropy dochází k zajímavému rozporu. Ženy zde pracují nejméně v porovnání s ostatními zeměmi našeho vzorku (nejnižší participace žen na trhu práce – nejvyšší míra neaktivity), a pokud vstoupí na trh práce, je pravděpodobnější než v jiných státech Evropy, že se stanou nezaměstnanými. Mají nejkratší pracovní kariéru ze sledovaných zemí. Je proto zarážející, že míry porodnosti jsou v Itálii a ve Španělsku nejnižší v rámci zemí EU, což je zdrojem jisté frustrace, srovnáme-li tyto údaje s údaji o tom, kolik dětí by si lidé přáli.

Zde je nutné si uvědomit, že čísla, se kterými pracujeme, reprezentují všechny věkové kategorie, tedy občany nacházející se v naprosto odlišných fázích životního cyklu. Ukazatele zaměstnanosti zahrnují celou populaci v produktivním věku. Měření fertility se v jistém ohledu však týká pouze žen v reprodukční fázi životního cyklu. Je nasnadě, že pokud bychom vybrali pouze vzorek mladých žen, ukazatele zaměstnanosti a participace na trhu práce by se radikálně zvýšily a bylo by zřejmé, že výše zmíněný rozpor týkající se neúčasti žen jak na trhu práce, tak na budování rodin a vychovávání dětí není složité vysvětlit. Starší ženy zůstávají častěji doma a pokračují ve své tradiční roli žen v domácnosti, přičemž jejich děti jsou již odrostlé. Mladé ženy se na druhou stranu orientují na vybudování určité pozice na trhu práce, což je, jak ukazují čísla o nezaměstnanosti/nízké poptávce po ženské práci, velmi složité.

Tabulka 9

Poměr mezi preferovaným a reálným počtem dětí a míra porodnosti

	poměr reálného počtu dětí ku preferovanému počtu dětí	celková porodnost
Belgie	0,7	1,65
Dánsko	0,8	1,76
Německo	0,7	1,34
Řecko	0,5	1,30
Španělsko	0,5	1,22
Francie	0,7	1,89
Irsko	0,7	1,89
Itálie	0,5	1,25
Lucembursko	–	1,78
Nizozemsko	0,6	1,72
Rakousko	–	1,32
Portugalsko	–	1,54
Finsko	0,7	1,73
Švédsko	0,7	1,54
Velká Británie	0,8	1,64
Česká republika	0,67 (v roce 1994, Sirovátka 2004)	1,14

Zdroj: Eurostat Yearbook 2002, LFS 1999 Eurostat 2000, CSU 2002, Esping-Andersen (2002: 64).

Poznámka: Čím vyšší je poměr v prvním sloupci tabulky, tím menší je rozdíl mezi preferovaným a reálným počtem dětí.

Mladé ženy tedy rezignují na roli matek a snaží se pracovat, přičemž starší ženy už nejsou v produktivním věku a na trhu práce pro ně buď není místo, nebo se o jeho získání nepokoušejí. Zde můžeme opět citovat Cottera et al. (1998), který říká, že bez poptávky po ženské pracovní síle je diskuse o rovnosti pohlaví a rovnosti odměn bezpředmětná.

Esping-Andersen (2002) uvádí, že ve Španělsku, v Itálii a Řecku mají rodiny méně dětí, než by si přály (ve všech těchto zemích mají lidé reálně přibližně polovinu počtu dětí, než by si přáli). To není překvapující, protože míra porodnosti v těchto zemích patří mezi vůbec nejnižší v Evropské unii (tab. 9). Celková porodnost nedosahuje v těchto zemích ani hodnoty 1,5, přičemž minimální úroveň zaručující reprodukci populace je 2,1. V zemích jižní Evropy jsme tedy svědky reprodukční frustrace obyvatelstva. Tedy situace, kdy by občané rádi měli více dětí, v realitě se však chovají naprosto jinak. Jedním z možných vysvětlení (další možné příčiny, které se nabízejí, jako je například situace v oblasti bydlení, ponecháme stranou) je zoufalá situace na trhu práce, kdy mladí absolventi škol a ženy jsou blokováni rigidním systémem, jsou velmi dlouho finančně i jinak závislí na svých rodičích a nemohou zakládat vlastní rodiny.

Zdaleka nejnižší čísla týkající se porodnosti ovšem najdeme právě v České republice (na jednu dvojici připadá 1,14 dítěte), kde situace na trhu práce pro ženy není tak kritická. Reprodukční frustrace v naší republice si všimá Sirovátka (2004), který uvádí, že v roce 1994 „optimální počet dětí byl českými respondenty uveden průměrně 2,15 (když jen jedno procento respondentů považuje za optimální nemít děti vůbec a 67 % preferuje dvě děti). Naproti tomu míra fertility v tomto roce byla 1,44 (v následujících dvou letech klesla na 1,28 a 1,16) a poměr ‚chybějících dětí‘ tak byl v té době 0,67“. Zlom v porodnosti nastal v Československu

po roce 1989, proto lze vysvětlení hledat právě v transformaci celé české společnosti (ekonomické změny, reforma opatření sociálního státu, tíživá situace v oblasti bytové politiky, změna životních aspirací obyvatelstva atd.).

Nabídka ženské pracovní síly

Nabídka ženské pracovní síly může být definována jako schopnost a motivace žen participovat na trhu práce (Cotter et al. 1998). Kvalita a kvantita nabízené ženské pracovní síly má mnoho dimenzí. V této studii zkoumané země porovnáváme pouze na základě indikátorů lidského kapitálu (zjednodušeně v podobě nabytého formálního vzdělání) a tíže rodinných povinností.

Lidský kapitál

Jednou z důležitých skutečností obecně ovlivňujících zaměstnatelnost je míra a kvalita získaného vzdělání. Situace žen se v této oblasti za posledních 50 let dramaticky zlepšila a v dnešní době ženy dosahují vysokoškolského vzdělání ve stejném, ne-li hojnějším počtu než muži. V následující tabulce (tab. 10) si můžeme všimnout, že s výjimkou Řecka participuje na vzdělání ve všech sledovaných zemích v dnešní době více žen než mužů (za předpokladu, že lidé ve věku 22 let jsou vysokoškoláci). Fakt, že i ženy v Itálii a Španělsku dosahují velmi vysokého vzdělání a studují, co se týče jejich počtu, srovnatelně jako muži, nás nutí k otázce, proč se v těchto zemích ženy neuplatní a proč je jejich participace na trhu práce tak nízká. Vysvětlení je nasnadě: Trh práce v daných zemích není připraven absorbovat dané množství vzdělaných žen, ženy studují obory neatraktivní pro trh nebo jsou ve hře kulturní vlivy, které drží ženy mimo pracovní trh. Tato skutečnost vyvrací přání idealistů, kteří spoléhají v řešení problému ženské zaměstnanosti pouze na zvyšování lidského kapitálu žen a na jejich formální emancipaci. Z podrobné analýzy dat týkajících se terciálního vzdělání můžeme vyvodit, že ženy za muži nezaostávají. Právě naopak. Ve všech sledovaných zemích (kromě Německa a Lucemburska) se ženy mohou prokázat vysokoškolským titulem častěji nebo alespoň ve stejné míře jako muži. Stejně závěry poskytuje i Eurostat, když sleduje participaci na vzdělání u různých věkových kategorií a třídí ji podle pohlaví.

Na druhou stranu bychom ale neměli vyvozovat příliš mnoho z výše uvedených obecných údajů o vzdělání. Když se podíváme podrobněji na studijní obory, které si studentky vybírají na úrovni univerzitního studia, je jasné, že ženy více preferují pouze určité směry studia. Podle Espinga-Andersena (2002) a Bradleyové (2000) ženy dominují v oborech, jako je zdravotnictví a sociální práce (84 %) a humanitní vědy (69 %), přičemž na technických/strojírenských fakultách jsou zastoupeny pouze 15 %. Velmi důležitým poznáním je také fakt, že tyto preferenční vzorce se v průběhu času nemění, a to ani v zemích, kde ženy hojně participují na trhu práce nebo kde proběhla cílená kampaň propagující demokratické a nediskriminující školství (například Švédsko).

Vzdělání a jeho zaměření má velmi důležitý vliv na pozdější pracovní kariéru a příjmy. Pokud se tedy většina žen již od dětství vzdělává v oborech, které jsou charakteristické nižšími odměnami, jejich příjmy budou ve srovnání s muži zákonitě menší. Tato genderová segmentace vzdělání a následně i postavení na trhu práce způsobuje také příjmovou nerovnost

Tabulka 10

Část populace ve věku 25–34 let, která získala terciální vzdělání (rok 2001), procento vysokoškolsky kvalifikovaných žen (terciální vzdělání typu A a pokročilá výzkumná kariéra) podle studijního zaměření (2001)

	část populace ve věku 25–34 let, která získala terciální vzdělání (rok 2001, %)			míra participace 15–24letých jako % populace tohoto věku		procento vysokoškolsky kvalifikovaných žen (terciální vzdělání typu A a pokročilá výzkumná kariéra) podle studijního zaměření (2001)					
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	zdravotnictví a sociální stát	vědy o životě, zdravotnictví	matematika a výp. technika	humanitní obory, vzdělání	sociální vědy, právo, služby	strojírenství, prům. výroba, stavebnictví
Belgie	34	41	38	62,7	68,1	59	42	24	65	53	20
Dánsko	25	34	39	60,3	63,4	82	46	30	69	43	23
Německo	23	20	22	62,8	63,2	58	41	24	68	44	21
Řecko	21	27	24	52,6	58,6	–	–	–	–	–	–
Španělsko	32	39	36	53,3	60,3	76	52	32	72	60	28
Francie	32	37	34	59,5	62,6	61	50	32	74	60	24
Irsko	45	50	48	49,7	56,1	–	–	–	–	–	–
Itálie	10	13	12	44,9	50,7	61	52	52	81	55	28
Lucembursko	25	22	23	42,6	43,6	–	–	–	–	–	–
Nizozemsko	26	27	27	64,1	62,1	74	37	16	71	49	12
Rakousko	15	14	14	50,8	51,6	61	52	18	67	51	17
Portugalsko	10	17	14	48,8	54,5	–	–	–	–	–	–
Finsko	30	46	38	65,0	71,8	86	52	35	78	67	19
Švédsko	34	39	37	60,6	68,9	79	53	39	75	59	28
Velká Británie	30	29	29	51,1	55,9	73	53	28	67	54	19
Česká republika	12	11	11	–	–	70	46	11	71	52	30

Zdroj: www.oecd.org, Education in Europe Key Statistics 2000/01, Eurostat.

a rozdíly v životních standardech v důchodovém věku. Kruh ženské segregace se tak uzavírá a na jeho skoropočátku stojí rozhodnutí ohledně zaměření studia a povědomí o možném budoucím mateřství.

Fakt, že ženy jsou dosti brzy ve svém životě konfrontovány s faktem, že mohou mít dítě a že jednou budou možná řešit problém, jak skloubit péči o dítě a zaměstnání, jistě ovlivňuje jejich rozhodnutí týkající se výběru školy a studijního směru. Tíha tohoto poznání a jeho důsledky se samozřejmě v různých zemích Evropy liší. Situace je jiná pro dívky v Dánsku, kde je normální mít dvě děti a pracovat na plný úvazek, a ve Španělsku, kde obecnou praxí je, že po porodu žena zůstává s dítětem po relativně dlouhou dobu doma. Genderově podmíněné volby směru/specializace ve vzdělávání však stále přetrvávají v obou zmíněných zemích.

Tabulka 11

Míra zaměstnanosti u žen-matek s dětmi mladšími 6 let podle vzdělání a míra zaměstnanosti žen ve věku 25–64 podle vzdělání (%)

	míra zaměstnanosti u žen s rodinou a dítětem/ dětmi ve věku pod 6 let podle míry vzdělání				míra zaměstnanosti žen ve věku 25–64 podle vzdělání, rok 2000		
	vysoké	střední	nízké	celkem	vysoké	střední	nižší
Belgie	84,7	70,2	42,6	71,8	81	65	41
Dánsko	–	–	–	–	86	77	54
Finsko	–	–	–	57,7	81	70	54
Francie	72,2	54,9	29,0	56,8	79	68	47
Irsko	62,3	47,5	23,8	45,5	–	–	–
Itálie	69,4	52,8	26,1	44,9	73	59	28
Lucembursko	–	–	–	–	78	58	43
Německo	62,4	50,1	28,7	51,4	78	63	42
Nizozemsko	71,0	62,8	40,8	62,3	80	70	44
Portugalsko	92,5	85,8	63,7	70,2	87	78	63
Rakousko	72,6	65,7	54,5	65,7	82	67	46
Řecko	69,4	41,0	33,4	48,4	75	48	36
Španělsko	59,6	40,7	26,8	41,5	72	57	31
Švédsko	–	–	–	–	85	78	63
Velká Británie	70,3	60,3	32,3	61,3	81	74	54

Zdroj: OECD Employment Outlook 2001, Education in Europe Key statistics 2000/01, Eurostat.

Z předchozí tabulky (tab. 11) lze vyčíst, že ženy žijící v rodinách, které mají alespoň jedno dítě mladší 6 let, vykazují rozdílné tendence v návratu do zaměstnání. Je patrné, že ve všech zemích, pro něž máme k dispozici data, jsou vysokoškolačky nejčastěji zaměstnané. Za nimi následují ženy se středním vzděláním a ženy se vzděláním nižším. Tato situace je dána hlavně tím, že vysokoškolský titul je jistou garancí, že žena získá kvalitativně lepší a stabilnější zaměstnání. Vysokoškolačky jsou také více „tlačeny“ snahou získat zpět prostředky investované do studia. Dalším zajímavým momentem zmíněné tabulky je opětovné potvrzení toho, že doma zůstávají kvůli dětem nejvíce Španělky, Italky, Irky a Řekyně.

Přestože empirické studie (Bernhard 2000, Gauthier 2000) i výše uvedené údaje ukazují, že ženy s vyšší mírou lidského kapitálu a delší pracovní praxí před porodem mají výrazně vyšší šanci se do pracovního procesu vrátit a rozvinout svoji kariéru, není možné z nich vyvodit, že budou-li mít ženy vyšší vzdělání, vyřeší to problém ženské nezaměstnanosti či neaktivity na trhu práce. Ve srovnání s muži, jak už jsme uvedli výše, jsou ženy více náchylné k přerušování pracovní kariéry. To platí pro všechny úrovně vzdělání.

Rodinné povinnosti a nabídka ženské pracovní síly

V zemích EU existují výrazné rozdíly v počtu žen v aktivním věku (konkrétně ve věku 25–54 let), které neparticipují na trhu práce (tab. 12). Velké rozdíly existují i v příčinách pracovní neaktivity. Jednou z nich je bezesporu mateřství a péče o rodinu. Sledované země se velmi výrazně liší v tom, jakou roli v jejich životě hraje péče o domácnost a její členy. Ve Skandinávii najdeme jen velmi nízký počet neaktivních žen ve věku 25–54 let a také minimum těch, které neparticipují

pují na trhu práce kvůli rodinným povinnostem (pouze 2–6 %). Ženy v této části Evropy jsou mnohem méně vázány na domácnost než jejich kolegyně v Řecku, Itálii, Lucembursku a Irsku. Skandinávské ženy, alespoň v porovnání se situací v ostatních zemích Evropské unie, opouštějí sféru domácnosti a ve větší míře nacházejí své místo na formálním trhu práce. Tato konstatování potvrzují, alespoň pro Dánsko, data o tom, kolik procent žen opouští zaměstnání po narození dítěte. V Dánsku je to pouze 7 % matek, kdežto například v Německu a v Řecku se toto číslo blíží 25 %. To ale neznamená, že skutečnosti, jako jsou domácí práce a péče o dítě, přestaly na severu Evropy existovat. Došlo pouze k jejich částečné externalizaci, k většímu využívání veřejných služeb, jsou kombinovány s pracovní kariérou nebo se o ně ženy dělí se svými partnery.

V České republice je kvůli rodinným povinnostem mimo pracovní trh asi 14 % neaktivních žen. To procentuálně odpovídá údajům pro Velkou Británii, Portugalsko a Německo, kde neaktivita žen na trhu práce dosahuje asi 20 %, tedy hodnot nacházejících se někde mezi skandinávskými zeměmi (asi 15 %) a Lucemburskem, Řeckem, Itálií a Irskem (přes 30 %).

V zemích, jako jsou Lucembursko, Řecko, Itálie, Irsko, se snoubí vysoká míra ekonomické neaktivity žen ve věku 25–54 let s vysokým procentem žen, které jsou mimo pracovní trh kvůli péči o rodinu. Asi jedna třetina ekonomicky neaktivních žen (tedy 30–40 % populace žen v aktivním věku) se „na plný úvazek“ stará o domácnost. Kumulace těchto dvou skutečností (nízká participace na formálním trhu práce a vysoké procento žen pracujících v domácnosti) může být vysvětlena několika způsoby:

Tabulka 12

Ženy ve věku 25–54 neaktivní kvůli rodinným povinnostem

	ženy neaktivní na trhu práce ve věku 25–54	ženy neaktivní na trhu práce ve věku 25–54 kvůli rodinným povinnostem	procento žen po porodu s tranzicí ze zaměstnanosti (opustily zaměstnání)
Belgie	29,3	17,2	11
Dánsko	16,5	3,4	7
Německo	22,6	13,8	25
Řecko	38,7	33,8	24
Španělsko	39,2	16,9	20
Francie	21,6	15,5	22
Irsko	33,9	29,1	18
Itálie	40,6	30,6	17
Lucembursko	35,0	31,3	–
Nizozemsko	25,8	16,5	19
Rakousko	23,1	17,6	–
Portugalsko	21,9	14,2	10
Finsko	14,7	6,8	–
Švédsko	14,6	1,8	–
Velká Británie	23,7	14,1	25
Česká republika	–	14,2 (procenta neaktivních žen ve věku 20–59)	–

Zdroj: Eurostat 2002, ČSU 2002.

- 1) familiarismem (hodnotovým systémem, který respektuje tradiční dělbu práce mezi mužem a ženou, přičemž žena je součástí sféry domácnosti);
- 2) stavem trhu práce, jenž se vyznačuje nízkou poptávkou po ženské pracovní síle, a opatřeními na trhu práce, která participaci žen na trhu práce příliš nestimulují (nastavení daňového systému ve prospěch jistého rodinného modelu – žena v domácnosti/muž zdrojem příjmu rodiny, penalizace práce na částečný úvazek, rigidita trhu práce atd.);
- 3) nedostatečnou pomocí při externalizaci zatížení žen prací v domácnosti a hlavně péčí o děti.

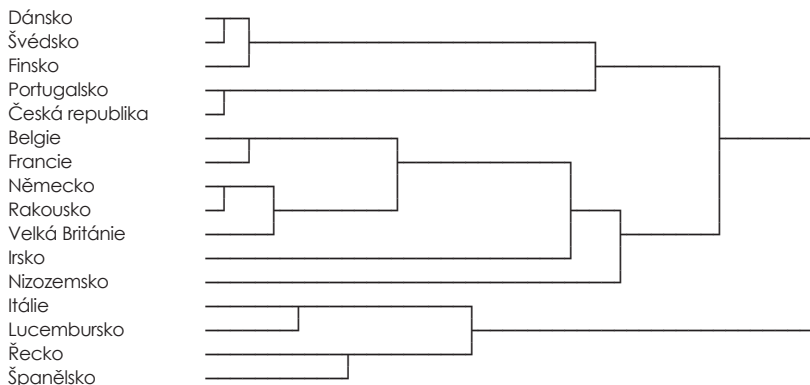
Závěr

Klastrová analýza je metoda založená na shlukování zemí na základě jejich vnitřní podobnosti v jednotlivých dimenzích. V této studii jsme sledovali ukazatele týkající se poptávky a nabídky ženské pracovní síly. Zjistili jsme, že velmi blízko k sobě mají země jižní Evropy (Itálie, Řecko a Španělsko) a Lucembursko. Druhý významný klaster tvoří skandinávské státy (Dánsko, Švédsko a Finsko), ke kterým nemá daleko Portugalsko a jemu velmi podobná Česká republika. Další shluk sestává převážně ze zemí, jež tvoří dvě malé podskupiny (první – Belgie a Francie, druhá – Německo, Rakousko a Velká Británie), a ze „solitérů“ Irsko a Nizozemsko.

První klaster můžeme pracovně nazvat jihoevropským modelem. Tento systém je charakteristický nízkou mírou participace žen na trhu práce, relativně vysokou mírou ženské nezaměstnanosti, krátkou pracovní kariérou v placeném zaměstnání v porovnání s ostatními zeměmi a velmi nízkým zastoupením žen pracujících na částečný úvazek. Mnoho žen (kolem 30–40 %) zůstává mimo pracovní trh kvůli rodinným povinnostem, což svědčí o nízké úrovni

Schéma 1

Klastrová analýza základních ukazatelů pozice žen na trhu práce



Poznámky:

- Do klastrové analýzy nebyly z důvodů častých missing hodnot zařazeny všechny relevantní proměnné.
- V případě Španělska byly chybějící údaje (míra práce na částečný úvazek u žen) nahrazeny odhadovanou hodnotou.
- Proměnné vstupující do analýzy: míra zaměstnanosti žen, míra zaměstnanosti žen na částečný úvazek, fertilita, poměr vysokoškolsky vzdělaných žen v populaci ve věku 24–35, míra pracovní neaktivity, procento žen neaktivních na trhu práce z důvodu rodinných povinností, míra nezaměstnanosti, míra podzaměstnanosti.

„externalizace“ domácích prací. Velké procento žen se cítí podzaměstnáno a rádo by pracovalo intenzivněji, než jak jim je systémem dovoleno. Míra porodnosti v těchto zemích patří k nejnižším v EU a lidé trpí reprodukční frustrací.

Druhým, velmi jasně se rýsujícím klastrem, jsou skandinávské země. Ty reprezentují model opačný jihoevropskému. Ženy jsou na trhu práce velmi aktivní jak co do délky pracovní kariéry, tak z hlediska množství žen participujících na trhu práce. Míra porodnosti v těchto zemích dosahuje hodnot nejvyšších ve Evropě. Ženy okupují na trhu práce hlavně pozice v sektoru služeb. Očekávání lidí týkající se pracovního nasazení a počtu dětí korespondují s realitou asi nejvíce ze všech zemí srovnávaných v této studii. Zatížení žen domácími povinnostmi je zde výrazně nižší než v ostatních sledovaných zemích. Velmi blízké shluku skandinávských zemí jsou Portugalsko a Česká republika. Portugalsko, které geograficky patří mezi jihoevropské státy, vykazuje naprosto odlišné charakteristiky od jihoevropského klastru (alespoň tedy ve vztahu k problému balancování rodiny a pracovní kariéry). Patří mezi státy s nejvyšší mírou zaměstnanosti žen a ukazatele porodnosti nejsou tak alarmující jako ve Španělsku, Itálii a v Řecku. Výjimečné postavení této země, co se týče participace žen na trhu práce, může být mimo jiné vysvětleno velmi vysokým zapojením žen jednak do sektoru zemědělství, které obecně hraje velmi důležitou roli v ekonomice této země, jednak též do průmyslové produkce.

Portugalsku blízká Česká republika patří mezi země s vysokou aktivní participací žen na trhu práce, jednoznačně ale vybočuje, co se týče porodnosti, práce na částečný úvazek. Fertilita je zde vůbec nejnižší ze všech zkoumaných zemí. Lidé jsou zasaženi dopady transformace společnosti a jednou z „ochranných“ nebo „adaptačních“ reakcí je odkládání nebo minimalizace reprodukčního chování. Práce na částečný úvazek je u nás relativně řídkým jevem. V České republice existuje systém, který se vyznačuje relativně vysokou mírou zaměstnanosti žen. S narozením dítěte se však situace mění. Pro tento jev existuje několik různých vysvětlení. Jedním z nich je fakt, že ženy nemají možnost využít práci na částečný úvazek nebo této možnosti nerady využívají. Musí tak volit mezi zaměstnáním na plný úvazek a péčí o dítě v rámci rodičovské dovolené, která u nás patří k nejdelším (hned za skandinávskými zeměmi) v kontextu států zahrnutých do tohoto srovnání. Také instituce rodičovské dovolené je, co se týče garantované délky, velkorysá a může mnoha ženám poskytovat alternativu ke špatně placené práci na částečný úvazek nebo k nestabilnímu, málo placenému zaměstnání, zvláště pak v situaci, kdy formální péče o děti do 3 let je u nás pro určité skupiny obyvatelstva nedostupná (prostorově i finančně). Pro rodinné finance je totiž někdy výhodnější, když žena zůstane na rodičovské dovolené, než aby nastoupila do špatně placeného zaměstnání a platila za jesele.

Zbytek zemí se nachází v prostoru mezi těmito modely, přičemž všechny se vyznačují poměrně vysokým zastoupením žen na trhu práce, a to ať už na plný, nebo na částečný úvazek. Porodnost dosahuje v porovnání s ostatními státy průměrných hodnot. Ve většině těchto zemí jsou ženy mírně podzaměstnány a rády by pracovaly více než doposud. Vybočujícími zástupci této kategorie jsou Nizozemsko s vysokým procentem žen pracujících na částečný úvazek a Francie s velmi vysokou mírou porodnosti.

Tento článek se snažil pokrýt a exploračně propojit několik dimenzí problému efektivní kombinace rodinného a pracovního života v současných rodinách; konkrétně sledoval poptávku po ženské pracovní síle, problémy diskriminace žen na trhu práce a nabídku ženské práce. Podařilo se nám odhalit několik klastrů zemí, které vykazují určitou podobnost, co se týče posta-

vení žen na trhu práce. Žádný z uvedených systémů nelze považovat za ideální. Jasná pozitivita v jedné dimenzi (oblast trhu práce) nemusí znamenat bezproblémovost ve všech zbývajících oblastech. Regulovaný, ženám nakloněný trh, externalizace domácích/klasicky rodinných povinností a štedrý sociální stát se může občanům vrátit jako bumerang ve formě přetíženého státního rozpočtu, státního deficitu nebo vysokých daní. V kontextu trhu práce a za předpokladu, že je ženám otevřený trh pozitivní skutečností, můžeme konstatovat, že skandinávský model se pro ženy ochotné pracovat a motivované získat finanční nezávislost v produktivním věku i ve stáří jeví jako nejvýhodnější.

Poznámky

¹ Plán zaměstnanosti:

- 1) horizontální cíle: umožnit pracovní příležitosti a poskytnout adekvátní podporu pro ty, kteří mají zájem o práci. Členské země by měly zvážit národní cíle a zvýšit míry zaměstnanosti následujícím způsobem: K lednu 2005 by všeobecná míra zaměstnanosti měla činit 67 % a míra zaměstnanosti žen by měla dosáhnout 57 %, k roku 2010 by všeobecná míra zaměstnanosti měla být 70 %, míra zaměstnanosti žen by měla dosáhnout 60 % a míra zaměstnanosti pro starší osoby (ve věku 55 až 64 let) 50 %;
- 2) zlepšení možností zaměstnatelnosti;
- 3) rozvoj podnikání a tvorby pracovních míst;
- 4) podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců;
- 5) posílení rovných šancí žen a mužů.

Inkluze:

- 1) umožnit participaci na pracovním trhu a přístup všech ke zdrojům, právům, zboží a službám;
- 2) ochrana před rizikem exkluze;
- 3) pomoc nejvíce ohroženým skupinám;
- 4) mobilizace všech relevantních institucí.

Důchodové zabezpečení:

- 1) adekvátnost důchodů;
- 2) finanční udržitelnost penzijních systémů;
- 3) modernizace penzijních systémů ve vztahu k měnícím se potřebám ekonomiky, společnosti a jednotlivců.

² Zřejmým nedostatkem lokálních dat pro Českou republiku je jejich špatná dostupnost a hlavně nesrovnatelnost s údaji pro země EU.

Bibliografie

- Atkinson, A. B. 1999. *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*. Cambridge: The MIT Press.
- Bernhardt, E. M. 2000. „Female Careers between Employment and Children“. *European Observatory of the Social Situation*. [HTML dokument] dostupný z: http://europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/downloads/sevilla_2000_bernhardt_en.pdf
- COM. 2002. „Draft of a Joint report by the Commission and the Council on Adequate and sustainable pensions“. Brussels: Commission of the European Communities. [HTML dokument] dostupné z: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/joint_pensions_report_en.pdf

- Cook, L. 2001. „Impact of dual careers on average family size: comparison of 11 countries“. *Working Papers* No. 5.
- Cotter, D. A. et al. 1998. „Demand for Female Labor“. *American Journal of Sociology* 6: 1673–1712.
- Esping-Andersen, G. et al. 2002. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University.
- European Commission. 2003. *The social situation in the European Union*. Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.
- EUROSTAT. 2002. *Eurostat Year Book 2002*.
- EUROSTAT. 2003. „Labour reserve in Europe in Spring 2001“. *News Releases* [online], č. 81 [cit. 14. 8. 2003]. Dostupné z: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/dashop/print-product>
- Gornick, J. C., Jacobs, J. A. 1998. „Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries“. *American Sociological Review* 5: 688–710.
- Gustafsson, S., Kenjoh, E., Wetzels, C. 2002. „Postponement of maternity and the duration of the time spent at home after first birth: Panel Data analysis comparing Germany, Great Britain, The Netherlands and Sweden“. OECD – Employment, Labour and Social Affairs Committee. [HTML dokument] dostupný z: [http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2002DOC.NSF/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/f87261ce1be3e562c1256c4e00294d42/\\$FILE/JT00133188.PDF](http://www.oilis.oecd.org/OLIS/2002DOC.NSF/43bb6130e5e86e5fc12569fa005d004c/f87261ce1be3e562c1256c4e00294d42/$FILE/JT00133188.PDF)
- Gutierrez-Domenech, M. 2002. „Employment after Motherhood: an European Comparison“. [HTML dokument] dostupný z: <http://econ.lse.ac.uk/phdc/0203/papers/MariaGutierrezDomenechJMP.pdf>
- ILO. 2002. *Key Indicators of the Labor Market*. Geneva: ILO.
- ILO. 1995. „Sources a Methods-Labour Statistics Vol. 2“. Geneva: Labour Force.
- Labor Force Survey – Results 1997*. 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Lewis, J. 1992. „Gender and the Development of Welfare Regimes“. *Journal of European Social Policy* 3: 159–173.
- Sirovátka, T. 2004. „Rodinné chování a rodinná politika v období transformace“. In T. Sirovátka (ed.) *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: MU a Georgetown.
- OECD. 2001. *Employment outlook*. OECD.
- OECD. 2002. *Employment outlook*. OECD.
- Pronzato, C. 2003. „Analysing Women’s Employment and Fertility Rates in Europe: Differences and Similarities across European Countries“. *Conference paper presented at EPUNet conference*. University of Essex.
- Van Bastalaer, A., Lemaite, G., Marianna, P. 1997. „The Definition of Part Time Work for the Purpose of the International Comparison“. *Labour Market and Social Policy Occasional Paper* 22.
- Waldfogel, J. 1997. „The Effect of Children on Women’s Wages“. *American Sociological Review* 2: 209–217.
- Waldfogel, J. 1998. „Understanding the ‚Family Gap‘ in Pay for Women with Children“. *The Journal of Economic Perspectives* 1: 137–156.

Autorka

Marie Valentová (1974) pracuje jako odborná asistentka při mezinárodním magisterském programu IMPALLA (Master’s Degree in Social Policy Analysis). V současné době se zabývá především problematikou metodologie komparativního výzkumu a otázkami evropského sociálního státu/evropských sociálních států. Kontakt: Marie.Valentova@impalla.ceps.lu