

Genderově senzitivní analýza trhu práce v oblasti automotive v Čechách

zpracovaná v rámci projekt VOL Změnu

CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011627

Příjemce Volonté, o.p.s.

Zpracovatel ProEduCo, s.r.o.

Partner DP WORK, s.r.o.

Obsah

1 ÚVOD	1
2 TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ	3
2.1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	3
2.2 LEGISLATIVA USTANOVUJÍCÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB V ČESKÉ REPUBLICE	6
2.3 CHARAKTERISTIKY REGIONU Z HLEDISKA TRHU PRÁCE	10
2.3.1 <i>Míra zaměstnanosti v daném regionu se zohledněním zaměstnanosti jednotlivých pohlaví v oblasti automotive</i>	10
2.3.2 <i>Míra zaměstnanosti z hlediska vzdělání v oblasti automotive</i>	13
2.3.3 <i>Míra nezaměstnanosti v regionu</i>	14
2.3.4 <i>Přehled poptávaných pozic</i>	17
2.3.5 <i>Počet a struktura uchazečů o zaměstnání v daném regionu</i>	18
2.3.6 <i>Seznam kvalifikací poskytovaných ÚP v daném regionu s ohledem na jejich využitelnost v oblasti automotive</i>	20
2.4 CHARAKTERISTIKY ODVĚTVÍ	21
2.5 OBECNÉ CHARAKTERISTIKY CÍLOVÉ SKUPINY	23
2.5.1 <i>Charakteristika cílové skupiny</i>	24
2.5.2 <i>Regionální rozdíly u CS</i>	35
2.5.3 <i>Sladování pracovního a soukromého života</i>	41
2.5.4 <i>Zadluženost cílové skupiny</i>	44
2.6 NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE Z HLEDISKA PŘÍSLUŠNOSTI KE GENDERU	45
2.7 NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE VZHEDEM KE ZKOUMANÉ OBLASTI	49
3 METODOLOGIE	51
3.1 PŘEDPOKLÁDANÉ BARIÉRY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ NÍZKOKVALIFIKOVANÝCH ŽEN V OBLASTI AUTOMOTIVE	53
4 EMPIRICKÁ ČÁST	54
4.1 VYHODNOCENÍ DAT	55
4.1.1 <i>Administrativní pozice – nižší a střední management</i>	55
4.1.2 <i>Ženy nízkokvalifikované</i>	64
4.2 NÁVRHY A ŘEŠENÍ	74
4.3 ZÁVĚR	76
5 SEZNAM LITERATURY	79
6 PŘÍLOHY	84

1 Úvod

Genderově senzitivní analýza je realizována v rámci projektu obecně prospěšné společnosti VOLONTÉ CZECH „VOL Změnu“ reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011627, který se soustřeďuje spolu s projektovým partnerem DP WORKem s.r.o. ve smyslu výzvy 081 OPZ na genderovou nerovnováhu na trhu práce v automotive v Čechách. Zaměřujeme se na ženy ohrožené na trhu práce včetně nízkokvalifikovaných a žen na MD/RD tak, aby mohly postoupit ve svém kariérním plánu a získat vyšší finanční ohodnocení.

VOLONTÉ CZECH, o.p.s působí ve sféře vzdělávání, připravuje a realizuje programy pro ohrožené skupiny obyvatel (osoby v a po výkonu trestu odnětí svobody, předlužené osoby, osoby bez přístřeší, matky na MD/rodiče na RD, imigranti, OZP, romské etnikum aj.). Vzhledem k tomu, že nelze řešit resocializaci výše uvedených cílových skupin bez jejich směřování na legální trh práce včetně zvyšování jejich kvalifikace, dlouhodobě spolupracujeme s agenturou práce působící v automobilovém průmyslu společností DP WORK, s.r.o., která se zaměřuje na tyto oblasti personálních služeb:

- Agenturní zaměstnávání
- Zprostředkování zaměstnání
- Psychodiagnostický screening a testování (včetně jazyků)
- Specializované vzdělávání zaměřené především na automobilový průmysl (různé rekvalifikační kurzy)
- Poradenství (pracovní, psychologické aj.)

Společně jsme již realizovali projekty GENDER I, VOL GENDER II, CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003071 a VOL kvalifikaci CZ.03.1.51/0.0/0.0/16_061/0003068 (v rámci OPLZZ a OPZ), kde jsme řešili genderové problémy maminek a osob s nízkou kvalifikací včetně osob romského etnika.

Získané zkušenosti chceme aplikovat v současném projektu, který se z větší části zaměřuje na zaměstnané ženy včetně žen na MD/RD, které chtějí u svého zaměstnavatele v automotive zůstat, protože se jedná o perspektivní oblast hospodářství, ale současně chtějí získat nové možnosti a lepší platové zařazení a mají

zájem a jsou motivovány řešit „změnu“. Projekt proto předpokládá provedení genderově senzitivní analýzy trhu práce v automotive v Čechách za účelem: a) identifikace bariér, jež brání nízkokvalifikovaným ženám ve vstupu na trh práce do automotive v Čechách, b) identifikace bariér, jež brání v kariérním postupu žen zaměstnaných v automotive v Čechách.

Podkladem pro zpracování Genderově senzitivní analýzy jsou nejen dostupná statistická data, ale i vlastní šetření v regionu, provedené na reprezentativním vzorku dotčených osob cílové skupiny a stakeholderů (kvalitativní a kvantitativní šetření).

Závěry genderově senzitivní analýzy trhu práce potvrdí a zároveň upřesnění plán vzdělávacích a poradenských aktivit projektu, především pak vymezí potřebu rekvalifikací podpořených osob za účelem jejich lepšího pracovního začlenění. Výstupy projektu budou rovněž použity pro účely osvěty k zavádění flexibilních forem práce u zaměstnavatelů a další spolupráce s nimi v rámci projektu.

2 Teoretické zakotvení

2.1 Definice základních pojmů

Pro účely zpracování genderově senzitivní analýzy trhu práce je důležité vysvětlit základních pojmů, které se vztahují k problematice genderových nerovností na trhu práce.

Gender

Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit. Tyto rozdíly se různí jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami a jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů¹.

Genderová role

Definuje očekávané chování pro jedno či druhé pohlaví. Neměnnost genderových stereotypů a postojů k rolím vyplývá z jejich přirozeného vnímání. Rolím se přitom jedinec učí v procesu socializace (tzn., že nejsou vrozené). Ukazuje se, že lidské bipolární vnímání a dělení na to, co je „mužské“ a co „ženské“ a normativní konstrukce genderových rolí a identit, má vliv na postavení mužů a žen ve společnosti².

Genderové stereotypy

Jedná se o zjednodušující a zaujaté předpoklady, které se týkají vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňováním mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kteří svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o typicky ženské aktivity či péči o děti a naopak)³.

¹ ČSÚ, 2016

² Krčová, 2006

³ ČSÚ, 2016

Gender kontrakt

Soubor jasně formulovaných i pomyslných pravidel určujících genderové vztahy v dané společnosti. Tato pravidla, která vždy znevýhodňují jedno pohlaví, jsou uplatňována v každodenním životě a definují se na třech rovinách:

- v rámci norem a hodnot celé společnosti,
- na úrovni institucí,
- na úrovni rodiny⁴.

Diskriminace

Pojem diskriminace v obecné rovině znamená, že se s dvěma osobami či skupinami osob, které lze považovat za srovnatelné, není zacházeno stejně⁵.

Diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví

Apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví bez zjišťování či ověřování jeho individuálních schopností⁶.

Přímá a nepřímá diskriminace

Diskriminace přímá – jedná se o takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo rodičovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Diskriminace nepřímá – nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně zdůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné⁷.

⁴ Hašková, H., 2000; Vodáková, 2003

⁵ Krčová, 2006

⁶ Radimská, R., 2002

⁷ ČSÚ, 2016

Horizontální a vertikální segregace

Horizontální segregací se rozumí rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání v nichž dochází ke koncentraci žen a mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Vertikální segregací se označuje koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Nerovný přístup k funkčnímu postupu, rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě⁸

Diverzita

Pojem diverzita pochází z anglického slova diversity a v českém jazyce znamená rozmanitost. Diverzita je o uznání a respektu jedinečnosti každého jedince, neboť každý je determinován třemi základními aspekty:

- Fyzické – věk, pohlaví, národnost, zdravotní znevýhodnění.
- Socioekonomické – společenské postavení, společenské role.
- Individuální – víra, názory, sexuální orientace, zkušenosti⁹.

Afirmativní nástroje pro sladování rodinného, osobního a pracovního života

Sladění rodinného, osobního a pracovního života vyžaduje jak přístup ze strany zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu, tak i strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům/zaměstnankyním. Patří sem také vstřícný přístup k rodině (tzv. family-friendly přístup), který je založen na větším vzájemném respektu zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Nástrojem můžou být netradiční flexibilní pracovní režimy, kterými jsou například:

- práce na zkrácený pracovní úvazek (part time working),
- pružná neboli klouzavá pracovní doba (flexitime),
- práce z domova či práce na dálku (homeworking, teleworking),
- práce na zavolání (call on working),
- sdílení pracovního místa (job-sharing),
- střídání pracovního místa (job-rotation),
- stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-weeks),
- zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting).

⁸ ČSÚ, 2016; Pavlík, 2005

⁹ Vandame, 2013

Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je ve společnosti dosud ve velké míře založen na genderových stereotypch (žena se věnuje rodině na úkor práce, muž se věnuje naopak spíše práci na úkor rodiny). Nevstřícný přístup zaměstnavatelů k zájmům rodiny tudíž postihuje mnohem více ženy než muže¹⁰.

2.2 Legislativa ustanovující zaměstnávání osob v České republice

Cílem této kapitoly je orientace v základním legislativním rámci, která obsahuje výčet základních práv a povinností zaměstnanců/kyň a zaměstnavatelů.

Výčet právní norem vztahující se k problematice:

- **Ústava České republiky – Listina základních práv a svobod.**
- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.**
Upravuje nejen pracovně právní vztahy, ale mimo jiné i rovné zacházení a zákaz diskriminace (§16, §17).
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.**
Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.
- **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**
- **Zákon č. 455/1991, o živnostenském podnikání**
- **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).**
Zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, vymezuje blíže právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.
Vymezuje rovněž pojmy přímá a nepřímá diskriminace.

Zákon č. 198/2009 Sb. využívá pro svou činnost také Státní úřad inspekce práce při kontrolách jednotlivých subjektů, zda u nich nedochází k nelegálnímu zaměstnávání. Nelegální zaměstnávání představuje problém nejen pro společnost jako takovou, ale i pro ostatní zaměstnavatele, kteří své podnikání vedou legálně. Ve své podstatě nejsou vůči

¹⁰ ČSÚ, 2016

těmto firmám konkurenceschopní, neboť tyto firmy jsou z hlediska nabídky personálu výrazně pod skutečnou cenou. To znamená, že zprostředkovatelská agentura nabídne zákazníkovi co možná nejnížší fakturační cenu a tím pádem musí takto přistoupit i ke mzdám svých zaměstnanců/kyní, tudíž na pracovní smlouvě mají minimální mzdu a zbytek peněz dostávají takzvaně „na ruku“, tj. v hotovosti mimo výplatní pásku.

Naše společnost se při výběrových řízení s tímto setkává velmi často a velmi často se stává, že naše nabídka je pro uživatele nevýhodná, zejména kvůli nabízené ceně za naše služby. Naše zaměstnávání je však legální, zakládáme si na tom, že máme srovnatelné podmínky, tj. naši zaměstnanci pracují za stejných podmínek jako kmenoví/ý zaměstnanci/kyně u zákazníka.

Orgánem činným k naplňování podstaty antidiskriminačního zákona je Státní úřad inspekce práce, který každoročně předkládá zprávy o své kontrolní činnosti po jednotlivých krajích.

Přehled zjištění prezentované inspektoráty práce v oblasti zaměstnanosti po krajích

Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj

Co se týká diskriminace a rovného zacházení, jež je stěžejním tématem této analýzy, oblastní inspektorát práce pro středočeský kraj nepovažuje níže zjištěné nedostatky jako tolik závažné. Mnohem závažnější se mu jeví například nelegální zaměstnávání, avšak jako doporučení dává, aby kontroly zaměřené na dodržování povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání byly prováděny i v roce 2015 a dalších letech (data prozatím nejsou dostupná), neboť valná část potencionálních zaměstnavatelů si svá pochybení na poli diskriminace před uzavřením pracovně právního vztahu nepřipouští. Dále také navrhuje, aby v rámci této oblasti byla zvýšena „preventivní“ nebo osvětová činnost, neboť z mnohých reakcí kontrolovaných subjektů vyplynulo, že si svá pochybení neuvědomují, resp. nejsou srozuměni s tím, že se o diskriminaci vůbec jedná. Pochybení úřad spatřoval především ve znění podaných inzercích, které nebyly genderově vyvážené a orientovaly se na jedno nebo druhé pohlaví. Celkový číselný rozpad není k dispozici (kolik bylo celkem u nedostatečných). Ve středočeském kraji bylo zkontrolováno celkem 1574 subjektů. Vzhledem k zaměření problematiky této analýzy je třeba zmínit, že 61 subjektů zaměstnávalo nelegálně cizince mimo EU, u 10 subjektů byly shledány nedostatky v oblasti diskriminace a rovného

zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a dále 3 subjekty vykazovaly nedostatky v rámci zprostředkování zaměstnávání bez povolení¹¹.

Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Praha

Kontroly byly uskutečněny na základě podnětů zaslaných od podatelů. Celkem bylo v rámci této problematiky zkontrolováno 30 subjektů. Z kontrol vyplynulo, že z celkového počtu mají převahu podněty směřující do oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Nejčastěji bylo poukazováno na nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek a nevhodné chování ze strany nadřízené/ho pracovníka/ice vůči zaměstnanci/kyni nebo skupině zaměstnanců/kyň. Méně často bylo poukazováno na oblast nerovného zacházení v odměňování. V oblasti zákazu diskriminace byly jako diskriminační důvody nejčastěji uváděny – pohlaví zaměstnance/kyně, věk, národnost a zdravotní postižení. Co se týká nelegálního zaměstnávání občanů/ek ČR a cizinců/ek, bylo zkontrolováno celkem 1091 subjektů, z nichž 640 subjektů vykazovalo nedostatky. Bohužel bližší specifikaci zpráva o činnosti nenabízí. Nedostatky vztahující se k předmětné analýze byly spatřeny v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti u 6 subjektů z 30 zkontrolovaných¹².

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský a kraj Vysočina

Kontrolní činnost orgánů inspekce práce potvrzuje, že v těchto krajích dochází ke znevýhodnění osob na trhu práce, zejména z hlediska věku a pohlaví, což je patrné na základě inzerovaných nabídek na zaměstnání, z poradenské činnosti oblastních inspektorátů práce, a i z obdržení podnětů ke kontrole. V roce 2016 bylo provedeno celkem 36 kontrol. Nejčastější porušení byla zjištěna v oblastech diskriminace a rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Cílem prováděných kontrol v této oblasti bylo přispění ke zlepšení uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce. Co se týká nelegálního zaměstnávání bylo provedeno 912 kontrol, při kterých bylo zjištěno celkem 628 nedostatků. 238 nedostatků se týkalo oblasti vzniku, změny a skončení pracovněprávního vztahu. Další 390 nedostatků bylo zjištěno u nastavení pracovní doby a odměňování zaměstnanců¹³.

¹¹ Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj, 2014

¹² Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Praha, 2015

¹³ Zpráva o činnosti služebního úřadu oblastního inspektorátu práce, 2016

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj

Výběr kontrolovaných subjektů byl uskutečňován na základě monitoringu zaměřeném do oblasti inzertních portálů, inzerce zaměstnavatelů a agentur práce, informací o možné diskriminaci získané v rámci základního pracovněprávního poradenství a v neposlední řadě od podatelů/ek. Celkově bylo provedeno 10 kontrol. 1 porušení bylo zaznamenáno v Plzeňském kraji, a to v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání. V Karlovarském kraji bylo z 6 kontrolovaných u 6 subjektů zjištěno používání diskriminační inzerátů, které upřednostňovaly pouze jedno pohlaví. V roce 2015 byl zjištěn jen mírný nárůst nelegálně zaměstnávaných osob oproti roku 2014, zejména v oblasti kovovýroby v Plzeňském kraji a v oblasti stavebnictví v Karlovarském kraji¹⁴.

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký a Liberecký kraj

Inspektoři oblastního inspektorátu práce pro Ústecký a Liberecký kraj provedli 26 kontrol, zaměřených na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace. V pěti případech bylo zjištěno porušení pracovněprávních předpisů na úseku rovného zacházení, bližší specifikaci však zpráva nenabízí. V roce 2015 bylo provedeno také 945 kontrol na umožňování výkonu nelegální práce. Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno především v provozech restauračních a rekreačních zařízení a při výkonu pomocných stavebních prací. Počet subjektů s nedostatky není ve zprávě uveden¹⁵.

Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký a Pardubický kraj

Inspektoři oblastního inspektorátu práce neshledali v Královehradeckém ani Pardubickém kraji při kontrolách zaměřených na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace žádné nedostatky či pochybení. Kontroly byly prováděny zejména na základě podnětů od občanů. Celkový počet kontrol v této oblasti bohužel udán ve zprávě nebyl. V Pardubickém kraji bylo provedeno 341 kontrol na nelegální zaměstnávání. Při kontrolách bylo zjištěno 31 případů nelegálního zaměstnávání. V Královehradeckém kraji bylo provedeno 452 kontrol, kde bylo zjištěno 49 případů nelegálního zaměstnávání¹⁶.

¹⁴ Zpráva o činnosti oblastního inspektorátu práce, 2015

¹⁵ Zpráva o činnosti oblastního inspektorátu práce, 2015

¹⁶ Zpráva o činnosti oblastního inspektorátu práce, 2015

Z analýzy zpráv o činnosti jednotlivých krajských pracovišť inspektorátu práce vyplývá, že v oblasti diskriminace a rovného zacházení byly zjištěny nedostatky téměř ve všech krajích České republiky, vyjma Královehradeckého a Pardubického kraje. Nelegální zaměstnávání se vyskytovalo ve všech krajích ČR.

V naší praxi se často setkáváme s tím, že lidé na trhu práce jsou často využíváni k nelegálnímu zaměstnávání. Jedná se nejen o migranty/ky, ale i o české pracovníky/ice, kteří/ré například obtížně hledají uplatnění na trhu práce, jsou to právě matky po rodičovské dovolené, ženy 45+ a také ženy, které pečují o děti do 15 let, zpravidla se jedná o matky samoživitelky. Vzhledem k obtížnosti uplatnění se na trhu práce, je přijetí nabídky nelegálního zaměstnání pro tyto ženy mnohdy jediná varianta, jak rychle získat zaměstnání.

2.3 Charakteristiky regionu z hlediska trhu práce

2.3.1 Míra zaměstnanosti v daném regionu se zohledněním zaměstnanosti jednotlivých pohlaví v oblasti automotive

Následující tabulka (tab. č. 1) ukazuje počet osob zaznamenaný v časové ose od roku 2015 do roku 2019, mužů i žen v produktivním věku, kteří pracují ve zpracovatelském průmyslu, jehož součástí je i automobilový průmysl. Dle níže uvedených dat je patrné, že největší podíl zaměstnaných osob je ve Středočeském kraji. Počet zaměstnaných osob se každý rok zvyšoval, největší počet zaměstnaných osob byl v roce 2018, nárůst i v roce 2019 zaznamenal Plzeňský, Ústecký, Liberecký, Královehradecký kraj a Vysočina, naopak nepatrný pokles zaznamenal mezi jinými Středočeský a Jihočeský kraj. Rozdíly mezi regiony souvisejí s několika faktory, mezi nejdůležitější faktory můžeme vzít v potaz historický vývoj daného regionu. Jako příklad nám může sloužit za tuto oblast Karlovarský kraj, který je dlouhodobě orientován na lázeňství a ve zpracovatelském průmyslu zaměstnává nejméně osob. V rámci rekvalifikačních kurzů, které nabízí Úřad práce, převažuje v Karlovarském kraji kurz Masér, po kterém je v dané oblasti dlouhodobá poptávka. Další faktor, který ovlivňuje zpracovatelský průmysl, je dopravní infrastruktura. Kraje, které mají dostatečnou dopravní obslužnost, zaměstnávají více lidí

ve zpracovatelském průmyslu, než ostatní (např. Středočeský, Ústecký nebo Plzeňský kraj.

Tab. 1: Počet zaměstnaných osob ve zpracovatelském průmyslu v období 2015-2019

v tis. osob	2015	2016	2017	2018	2019
ČR	1376,8	1428,7	1454,9	1458,4	1455,4
Praha	59,4	60,9	62,9	67	65,2
Středočeský kraj	156,4	162,4	169,5	166,5	164,4
Jihočeský kraj	88,3	90,6	88,7	94,3	90,7
Plzeňský kraj	97,2	95,7	97,8	94,3	99,2
Karlovarský kraj	39,1	40,8	45,6	39,9	37,3
Ústecký kraj	91,3	104,1	105,7	101,3	106,1
Liberecký kraj	78,7	78,2	80,6	81,8	84,6
Královehradecký kraj	87,2	86	84,2	86,3	87,6
Pardubický kraj	88,1	87,7	92	91,8	87,9
Vysočina	82,7	89,7	89,6	89,4	92,2

Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

Tabulka č. 2 udává přehled o počtu zaměstnaných žen a mužů ve zpracovatelském průmyslu. Největší počet je stejně jako u celkového počtu osob ve Středočeském kraji.

Tab. 2: Počet zaměstnaných žen a mužů ve zpracovatelském průmyslu v období let 2015-2019

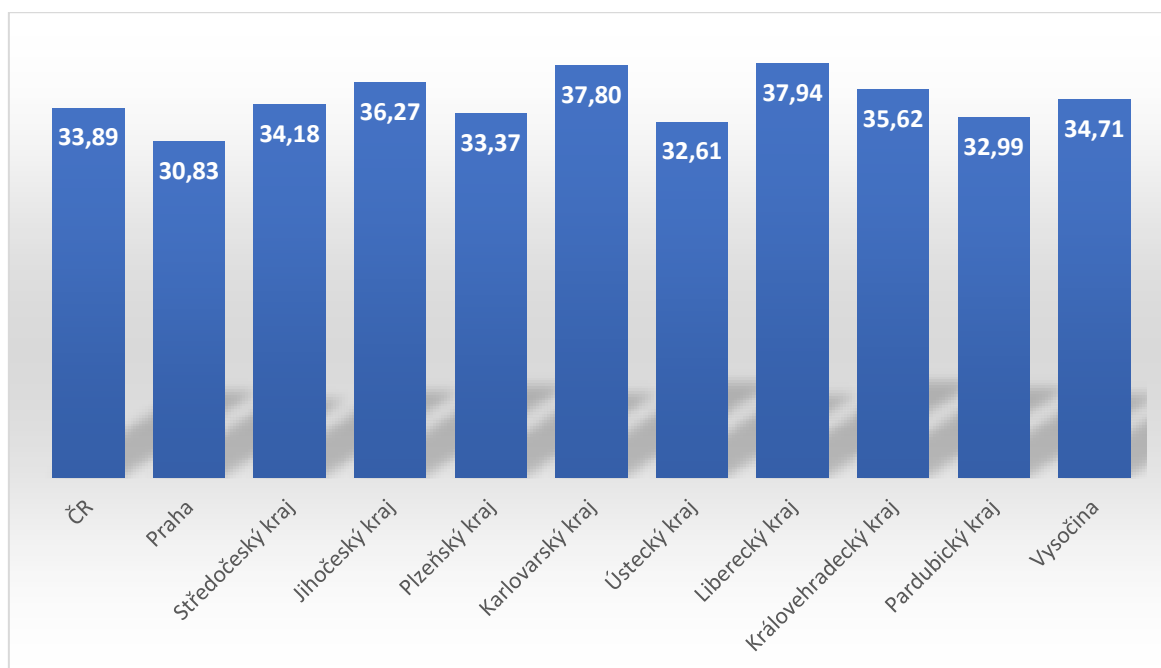
v tis. osob	2015		2016		2017		2018		2019	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
ČR	464,5	912,4	485,8	942,9	492,7	962,2	499,4	959	493,3	962,1
Praha	16,8	42,6	19,9	41,1	21,8	41,2	22,1	45	20,1	45,1
Středočeský kraj	52,4	104	54,2	108,2	55,3	114,1	56,7	109,8	56,2	108,2
Jihočeský kraj	32,5	55,8	32,9	57,7	30,3	58,5	34,9	59,4	32,9	57,8
Plzeňský kraj	33,2	64,1	33,2	62,4	34,7	63,1	33,2	61,1	33,1	66,1
Karlovarský kraj	14,8	24,3	14,3	26,5	17,2	28,4	16,5	23,4	14,1	23,2
Ústecký kraj	32,1	59,2	37,6	66,5	34,2	71,6	30,8	70,6	34,6	71,5
Liberecký kraj	27,9	50,8	28,4	49,8	29,4	51,2	30,5	51,3	32,1	52,5
Královehradecký kraj	32,4	54,8	31,6	54,4	30,9	53,9	29,2	57,1	31,2	56,4
Pardubický kraj	29,7	58,4	29,2	58,5	29,9	62,1	31,1	60,7	29,0	58,9
Vysočina	30,9	51,8	34,2	55,5	33,6	56	31,4	57,9	32,0	60,1

Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

Porovnáním počtu zaměstnaných žen a mužů na celkovém počtu získáme přehled o rozdílnosti tohoto poměru v jednotlivých krajích. Mezi kraje s největším zastoupením žen ve zpracovatelském průmyslu patří Karlovarský a Liberecký kraj, kde je podíl zaměstnaných žen přes 37 %. (viz graf č. 1). Vliv na tuto skutečnost mají blízkost hranic a možnost výdělků v zahraničí, kde je mzda oproti mzdě v ČR vyšší a za práci dojíždějí do zahraničí více muži oproti ženám, které si najdou práci v kraji z důvodu zajištění péče o rodinu.

Následující graf ukazuje procentuální poměr zaměstnaných žen v jednotlivých krajích za rok 2019.

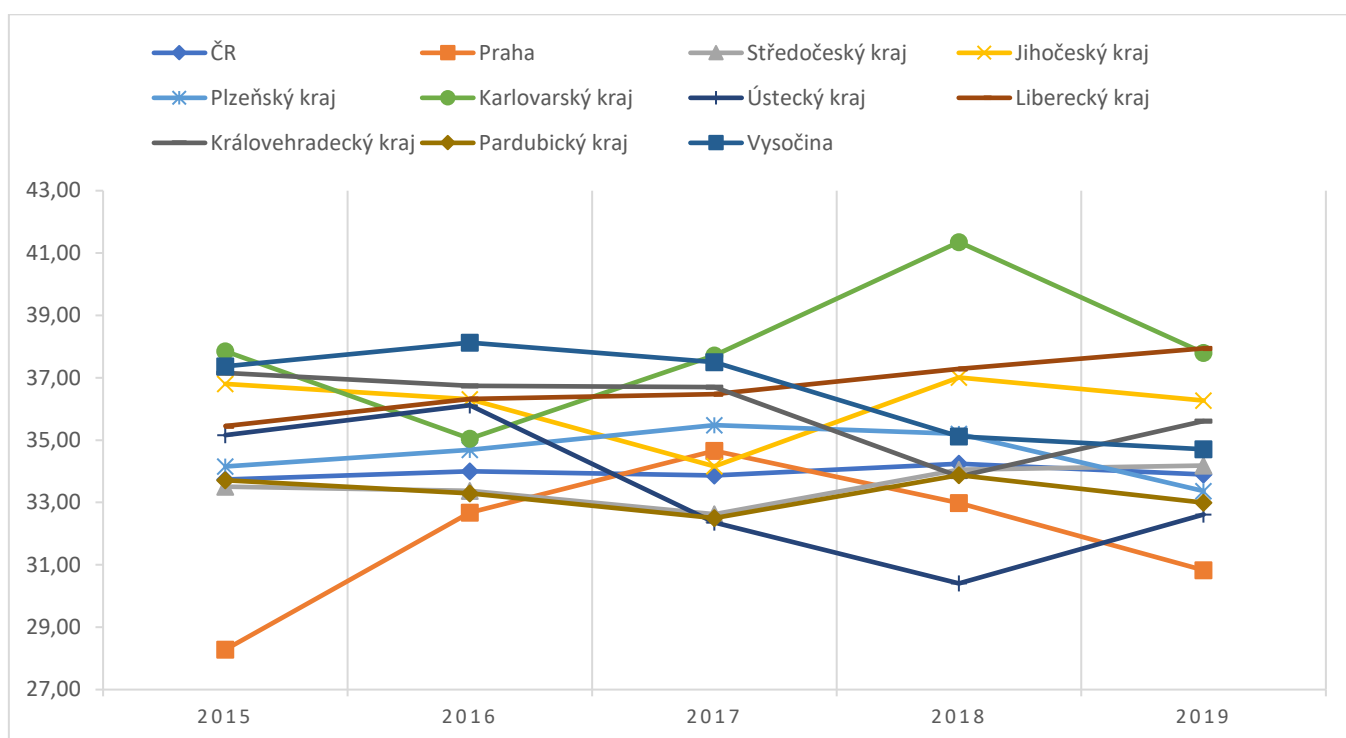
Graf 1: Poměr zaměstnaných žen na celkovém počtu zaměstnaných osob, jednotlivé kraje v roce 2019, v %



Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

V grafu níže je vývoj zaměstnanosti žen v jednotlivých krajích v období 2015-2019, který udává, že procentuální poměr zůstává dlouhodobě takřka neměnný. Jediný kraj, kde se dlouhodobě zvyšuje počet zaměstnaných žen je v Libereckém kraji. Naopak trvale tento poměr klesá v kraji Vysočina (viz graf č. 1).

Graf 2: Vývoj zastoupení zaměstnaných žen v krajích v období 2015–2019, v %



Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

2.3.2 Míra zaměstnanosti z hlediska vzdělání v oblasti automotive

Vzdělanostní struktura zaměstnaných mužů a žen ukazuje největší počet zaměstnaných mužů se vzděláním bez maturity (39,4 %), naproti tomu největší počet zaměstnaných žen je se středním vzděláním s maturitou (41,6 %). Nárůst zaměstnanosti u mužů byl se základním vzděláním a se vzděláním bez maturity, což lze přičítat rekordně nízké nezaměstnanosti a zajištěním zaměstnanců na nízkokvalifikované pozice ze zemí EU, případně mimo EU.

Tab. 3: Vzdělanostní struktura zaměstnaných žen a mužů

Zaměstnaní v NH	2018		2019		rozdíl 2019-2018 (tis.)	index 2019/2018 (%)
	tis.	%	tis.	%		
Zaměstnaní – muži	2 946,5	100,0	2 950,7	100,0	4,3	100,1
z toho:						
základní a bez vzdělání	115,1	3,9	124,9	4,2	9,7	108,4
střední bez maturity	1 158,8	39,3	1 162,4	39,4	3,6	100,3
střední s maturitou	994,6	33,8	989,1	33,5	-5,5	99,5
vysokoškolské	676,8	23,0	673,9	22,8	-3,0	99,6
Zaměstnané – ženy	2 347,3	100,0	2 352,4	100,0	5,0	100,2
z toho:						

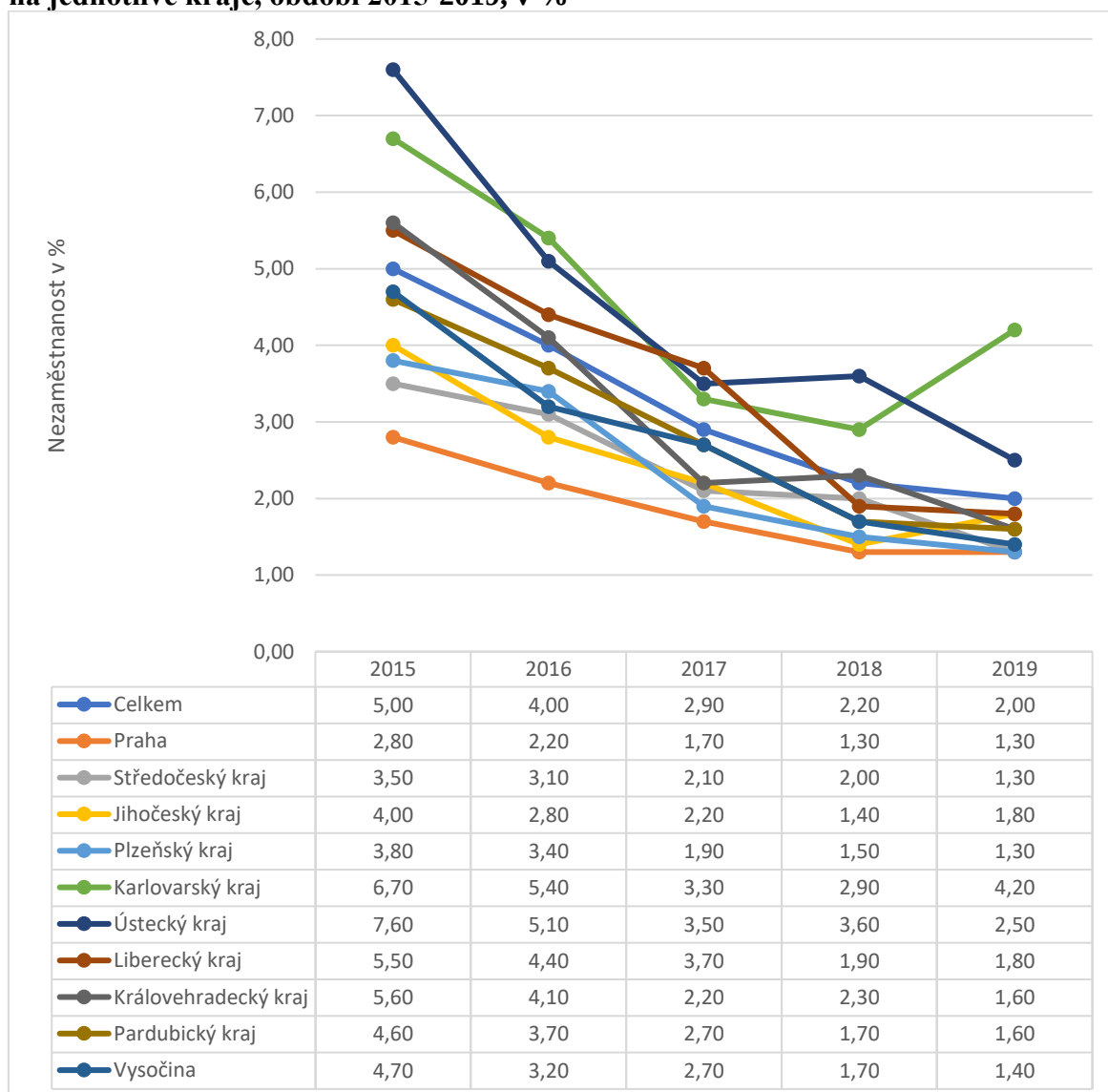
základní a bez vzdělání	112,1	4,8	118,5	5,0	6,3	105,6
střední bez maturity	616,3	26,3	626,9	26,6	10,6	101,7
střední s maturitou	977,8	41,7	978,0	41,6	0,2	100,0
vysokoškolské	640,4	27,3	628,5	26,7	-12,0	98,1

Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

2.3.3 Míra nezaměstnanosti v regionu

Pro účely analýzy jsou použity údaje z Veřejné databáze Českého statistického úřadu za období 2015–2019, celková populace s dílčím členěním na nezaměstnanost mužů a žen, celá ČR s dílčím dělením na jednotlivé vybrané kraje.

Graf 3: Obecná míra nezaměstnanosti celková populace, celá ČR s rozložením na jednotlivé kraje, období 2015-2019, v %

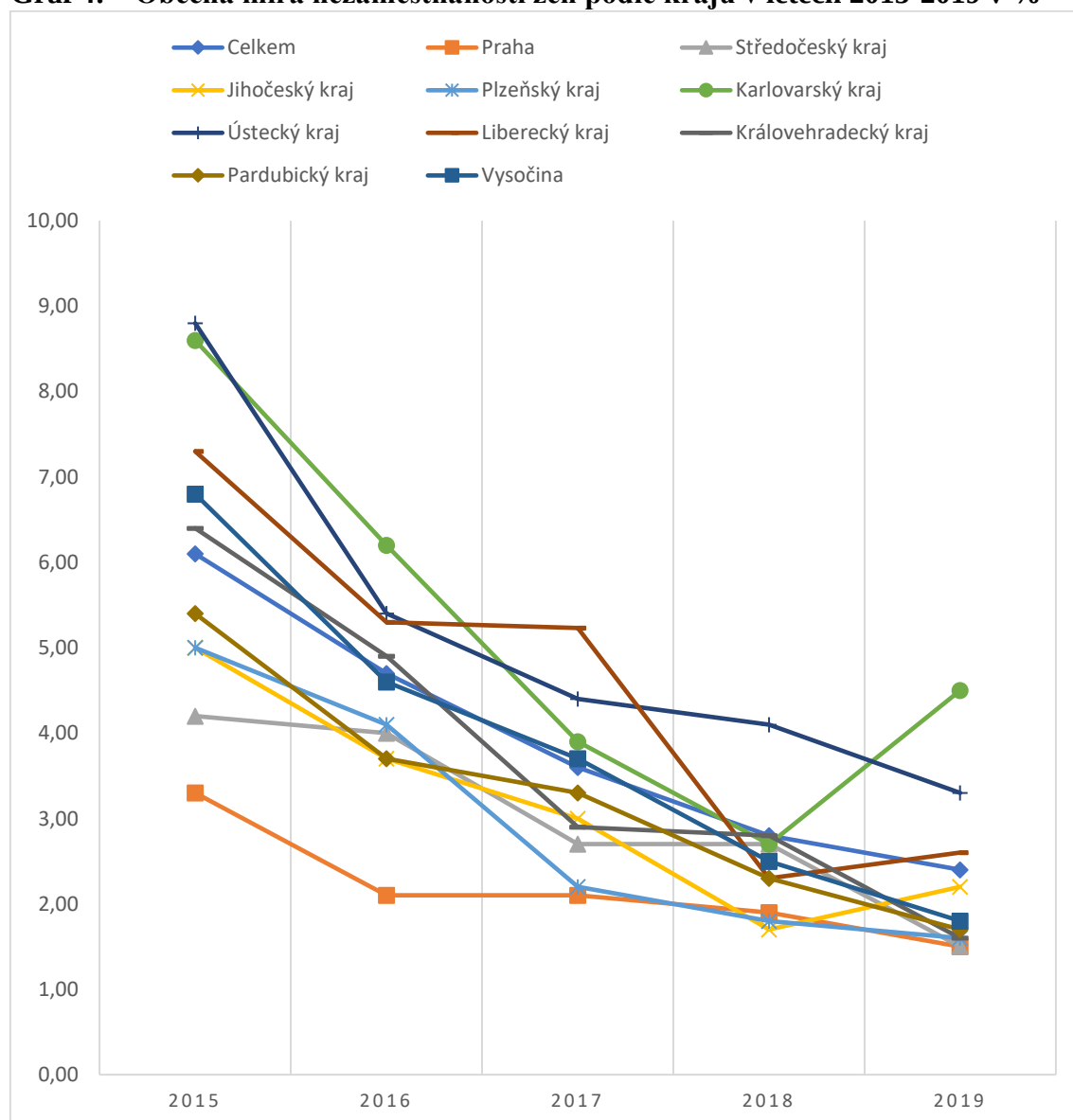


Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

Ve většině krajů dochází ve sledovaném období ke snížení nezaměstnanosti ekonomicky aktivní populace, výjimku tvoří v období 2018-2019 dva kraje, Karlovarský a Jihočeský, kdy došlo naopak ke zvýšení nezaměstnanosti.

Pro účely této analýzy je vhodné mimo jiné zkoumat obecnou míru nezaměstnanosti s členěním dle pohlaví. Níže je představen graf nezaměstnanost žen a mužů, celkově i v jednotlivých krajích ve sledovaném období.

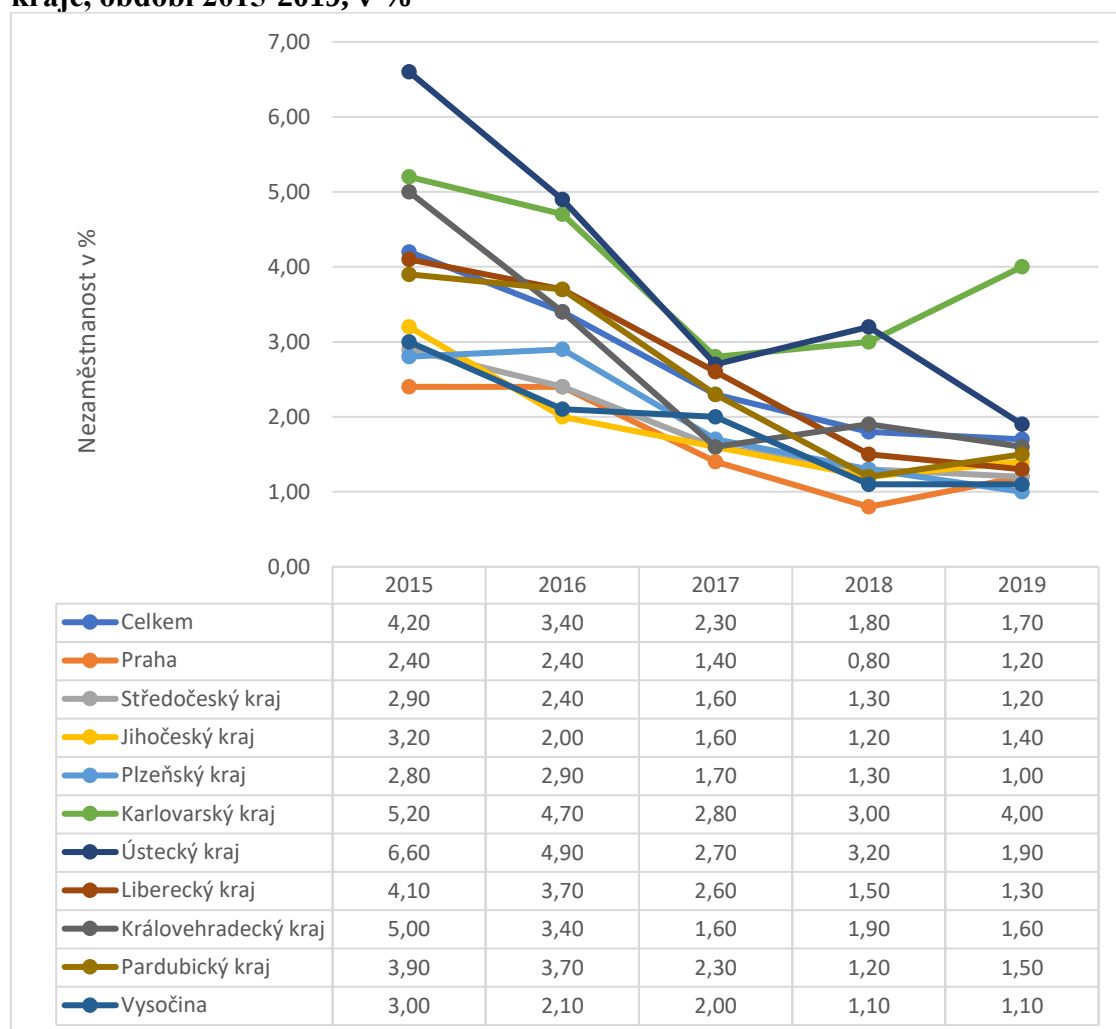
Graf 4: – Obecná míra nezaměstnanosti žen podle krajů v letech 2015-2019 v %



Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

U žen je míra nezaměstnanosti vyšší než u mužů. V posledním roce došlo ke zvýšení nezaměstnanosti oproti celkové populaci u třech krajů, a to Karlovarském, Libereckém a Jihočeském. Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen v roce 2019 je v Karlovarském (4,50 %) a Ústeckém kraji (3,30 %). V Ústeckém kraji ale dochází k trvalému snižování na rozdíl od Karlovarského kraje, kde došlo ke zvýšení nezaměstnanosti žen oproti roku 2018. Míra nezaměstnanosti žen v roce 2019 vyšší jak 2 % byla dosažena ve 4 krajích, konkrétně se jedná o Karlovarský kraj, Jihočeský kraj, Ústecký kraj a Liberecký kraj. Celková nezaměstnanost žen v roce 2019 byla vyšší o 0,70 p. b. oproti mužům.

Graf 5: Obecná míra nezaměstnanosti mužů, celá ČR s rozložením na jednotlivé kraje, období 2015-2019, v %



Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

Stejně jako u nezaměstnanosti žen, dochází i u mužů v některých krajích ke zvýšení nezaměstnanosti v roce 2019 oproti roku 2018. Jedná se o Karlovarský kraj, Prahu,

Jihočeský kraj a Pardubický kraj. Nejvyšší míra nezaměstnanosti mužů je v Karlovarském kraji, která je výrazně vyšší oproti ostatním vybraným krajům.

2.3.4 Přehled poptávaných pozic

Dle ročenky 2019 od společnosti LMC, která provozuje portály práce, Jobs.cz a prace.cz, jsou ze strany firem nejvíce poptávané následující pozice.

Tab. 4: Přehled nejčastěji poptávaných pozic na portálech práce Jobs.cz a Prace.cz v roce 2019

Jobs.cz		Prace.cz	
pozice	mzda v Kč	pozice	mzda v Kč
Programátor	65 741,00	Prodavač/ka	24 048,00
Účetní	37 375,00	Skladník	25 470,00
IT analytik	62 521,00	Mechanik	30 532,00
Administrativní pracovník	28 872,00	Recepční asistent/ka	26 356,00
Pracovník call centra	32 801,00	Elektrikář	31 625,00
Bankovní specialista	34 165,00	Obchodní asistent	27 076,00
Elektrotechnik	36 584,00	Řidič	32 523,00
Konstruktor	43 636,00	Dělník	25 527,00
Projektant	42 943,00	Vedoucí úseku prodeje	29 690,00
Projektový manažer	52 473,00	Elektrotechnik	32 156,00
Finanční analytik	47 144,00	Mistr	36 655,00
Softwarový architekt	71 900,00	Údržbář	28 666,00
Account manažer	48 281,00	Řidič vysokozdvizného vozíku	26 535,00
Regionální obchodní manažer	53 131,00	Kuchař	29 961,00
Obchodní zástupce	43 119,00	Operátor CNC strojů	29 705,00

Zdroj: LMC, 2020 a vlastní zpracování

V TOP15 poptávaných pozicích na portálu práce „Prace.cz“ jsou pozice, které nalezneme v automobilovém průmyslu, konkrétně se jedná o pozice:

- skladník;
- dělník;
- mistr;
- řidič vysokozdvizného vozíku;
- operátor CNC strojů.

Dle statistiky společnosti Manuvia, mezinárodní personální společnost zaměřená na výběr manuálních pracovníků pro firmy v oblasti automobilového a elektrotechnického průmyslu, logistiky a strojírenství, jsou u nich nejvíce inzerovaná volná pracovní místa na pozice:

- operátor výroby;
- skladník;
- svářeč;
- slévač;
- obsluha CNC¹⁷.

Dle statistik zpracovatele analýzy DP WORK, s.r.o. v nabídce v volných pracovních míst převažují níže uvedené profese:

- operátor výroby;
- operátor logistiky s VZV;
- skladník.

2.3.5 Počet a struktura uchazečů o zaměstnání v daném regionu

Ve statistikách Ministerstva práce a sociálních věcí lze dohledat strukturu uchazečů o zaměstnání specifikovanou dle kritérií, například podle věku či vzdělání uchazečů, tak jak je uvedeno níže v tabulce č. 5 a 6.

Tab. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku k 31.12.2019, v tisících

Kraj/Okres	Věk v letech										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 a víc
Hlavní město Praha	391	1 260	2 029	2 100	2 179	2 481	1 955	1 793	2 048	1 491	228
Středočeský kraj	1 007	1 949	2 263	2 220	2 487	2 852	2 578	2 562	3 226	2 253	195
Jihočeský kraj	393	808	1 101	985	1 062	1 278	1 213	1 171	1 598	869	59
Plzeňský kraj	382	834	987	984	993	1 130	1 034	1 120	1 401	874	72
Karlovarský kraj	343	452	602	561	517	652	602	682	792	524	72
Ústecký kraj	1 233	1 888	2 191	2 174	2 242	2 624	2 446	2 546	3 082	1 960	251
Liberecký kraj	410	843	965	910	921	1 032	1 123	1 047	1 271	758	61
Královéhradecký kraj	447	871	919	825	834	1 012	968	1 036	1 296	816	52
Pardubický kraj	332	733	804	725	765	932	878	926	1 121	678	36
Kraj Vysočina	323	872	991	862	893	1 058	1 052	1 146	1 536	883	26

¹⁷ Sedláčková, 2019

Z tabulky č. 5 vyplývá, že největší podíl nezaměstnaných žen i mužů ve vybraných krajích je ve věkové skupině 50-59 let (17371 osob), dále ve věkové skupině 40-44 let (15051 osob) a poté ve věkové skupině 50-54 let (14029 osob).

Nejvyšší počet nezaměstnaných má z vybraných krajů Středočeský kraj (23 592 osob), následuje Ústecký kraj s nepatrným odstupem (22 637 osob) a s výraznějším odstupem je následuje Hlavní město Praha (17 995 osob).

Struktura uchazečů/ek o zaměstnání podle dosaženého vzdělání je další sledovanou oblastí

Tab. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání k 31.12.2019

Kraj/Okres	Dosažené vzdělání									
	ZŠ	Nižší střední	Nižší střední odborné	SOU	Stř. nebo stř. odb. bez maturity i výuč. listu	Gymnázium	Úplné stř. odb. s vyučením i maturitou	Úplné stř. odb. s maturitou (bez vyučení)	VOŠ	VŠ (magist., doktorské)
Hl. město Praha	3 663	12	152	3 902	138	802	855	4 158	338	3 935
Středočeský k.	6 692	9	554	8 086	132	696	1 083	4 148	245	1 947
Jihočeský k.	2 738	4	246	4 225	42	259	504	1 646	96	777
Plzeňský k.	2 865	10	196	3 604	52	232	424	1 677	74	677
Karlovarský k.	2 885	4	219	1 601	25	88	148	610	19	200
Ústecký k.	10 631	13	809	6 721	100	397	668	2 481	108	709
Liberecký k.	3 016	2	299	3 252	48	229	349	1 510	75	561
Královéhradecký k.	2 801	4	282	3 215	37	247	365	1 428	62	635
Pardubický k.	2 166	7	296	3 027	24	187	349	1 269	83	522
Vysočina	1 867	0	252	4 336	39	260	482	1 660	100	646

Zdroj: MPSV, 2019 a vlastní zpracování

Nejvyšší míra nezaměstnaných je s dosaženým středně odborným vzděláním s výučním listem (41 969 osob), druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči/ky o zaměstnání se základním vzděláním (39 324 osob). Největší počet uchazečů/ček o zaměstnání je v Ústeckém kraji se základním vzděláním (10 631 osob).

2.3.6 Seznam kvalifikací poskytovaných ÚP v daném regionu s ohledem na jejich využitelnost v oblasti automotive

Úřad práce poskytuje uchazečům/kám o zaměstnání možnost zvýšení jeho profesní kvalifikace pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Uchazeč/ka o zaměstnání může využít zabezpečenou rekvalifikaci nebo zvolenou rekvalifikaci.

V rámci zabezpečené rekvalifikace¹⁸ zveřejňuje každá krajská pobočka Úřadu práce seznam rekvalifikací, které nabízí uchazečům/kám o zaměstnání. Nabídka rekvalifikací se liší v jednotlivých krajích, seznam jednotlivých rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných Úřadem práce je uvedena v tabulce č. 7. Jsou uvedeny pouze rekvalifikační kurzy, které jsou zaměřené pro zpracovatelský, automobilový průmysl.

Tab. 7: Rekvalifikační kurzy zabezpečované Úřadem práce

Kraj	Název kurzu
Jihočeský kraj	Obsluha elektro a motovozíku (bez ŘP)
Plzeňský kraj	Obsluha CNC obráběcích strojů
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku
Královehradecký kraj	Základní kurzy svařování dle ČSN
	Kurzy svařování dle ČSN EN 287-1
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku
Pardubický kraj	Svařování dle ČSN 050705-ZK 135 1.1
	Svařování dle ČSN 050705-ZK 141
	Svařování dle ČSN EN ISO 9606-1 135
	Svařování dle ČSN EN ISO 9606-1 141
	Svařování dle ČSN EN ISO 9606-2 141
Vysočina	Obsluha CNC obráběcích strojů
	Základní kurz svařování v ochranné atmosféře CO ₂
	Základní kurz svařování netavící se elektrodou

Zdroj: MPSV, 2020 a vlastní zpracování

Nabídka rekvalifikačních kurzů se v jednotlivých krajích liší, z nabízených kurzů se pro potřeby zaměstnanosti v automobilovém průmyslu dají zvolit níže uvedené kurzy:

- obsluha elektro a motovozíku;
- obsluha CNC obráběcích strojů;
- kurzy svařování (více jednotlivých kurzů).

¹⁸ Zabezpečená rekvalifikace – jedná se o oficiální termín, který používá ÚP. Jedná se o nabídku kurzů, předem vybraných ze strany ÚP, pro uchazeče o práci. Pokud uchazeč úspěšně absolvuje kurz, tedy složí zkoušku, absolvuje úspěšně test, je kurz plně hrazen ze strany ÚP. Toto pravidlo platí pro zabezpečenou i zvolenou rekvalifikaci.

Kromě rekvalifikačních kurzů zabezpečených Úřadem práce může uchazeč/ka o zaměstnání využít i zvolenou rekvalifikaci, kdy zájemce o zvolenou rekvalifikaci si vybere druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Společnost DP WORK, s.r.o. nabízí zvolenou rekvalifikaci, konkrétně se jedná o:

- řidič vysokozdvížného vozíku;
- svářečí kurzy;
- manipulant interní logistiky;
- operátor poloautomatických strojů.

2.4 Charakteristiky odvětví

Automobilový průmysl patří mezi nejdůležitější průmyslová odvětví v České republice. Produkuje více než 20 % objemu výroby a přímo zaměstnává více než 180 tisíc lidí. Při úplném využití své kapacity vyprodukuje více než 1,32 milionu osobních automobilů za rok. Celkem tento průmysl tvoří 35 % českého hospodářství. Velmi významně se rovněž podílí na českém exportu¹⁹.

Specifikace firem a požadavků na uchazeče

Firmy vyrábějící komponenty pro automobilový průmysl, sdružené v asociaci AutoSAP. Jedná se o dobrovolné sdružení společností zapojených do výrobního řetězce automobilového průmyslu české republiky. Počet členů sdružení AutoSAP je 141 a cílem sdružení je:

- Propagace automobilového průmyslu a jeho témat, jakožto klíčové části české ekonomiky se silným dopadem na technický, ekonomický a výzkumně vývojový rozvoj ČR.
- Podpora konkurenceschopnosti členských firem, zejména prostřednictvím organizace projektů společného zájmu, seminářů a workshopů.
- Zlepšování, rozvoj a podpora vzájemné spolupráce mezi členy.
- Rozvoj hospodářské spolupráce s ostatními státy, zejména pak V4, mimo jiné prostřednictvím udržování kontaktů s obdobnými národními a nadnárodními asociacemi,

¹⁹ CZECH INVEST, 2020

- Podpora zájmů českého automobilového průmyslu v zahraničí, zejména prostřednictvím organizace společných expozic či organizací exportních misí.
- Rozvoj tuzemského trhu práce, zejména prostřednictvím podpory technického vzdělávání.

Dále se jedná o personální agentury, které firmám v automobilovém průmyslu poskytují služby agenturního zaměstnávání. Firmy poskytující agenturní zaměstnávání jsou sdruženy v asociaci poskytovatelů personálních služeb (APPS) nebo v Asociaci pracovních agentur (APA). Obě dvě tyto skupiny zaměstnavatelů zajišťují zaměstnávání uchazečů v automobilovém průmyslu. Personální agentury zajišťují volná pracovní místa na základě poptávky firem, které jsou příjmy účastné výrobního procesu v automobilovém průmyslu.

Požadavky na uchazeče v automobilovém průmyslu:

Vzhledem k rekordní nezaměstnanosti nejen v automobilovém průmyslu, kdy byla větší nabídka volných pracovních míst nežli uchazečů o zaměstnání, byli firmy nucené snižovat svoje požadavky na zaměstnance, včetně jejich kvalifikace a v rámci benefitů nabízeli svým budoucím zaměstnancům možnost získání profesních rekvalifikací buď zcela zdarma, nebo formou splátek ze strany zaměstnance.

Specifikace požadavků na dělnické pozice v automobilovém průmyslu, jako vzor posloužila databáze inzerce personální společnosti DP WORK s.r.o. (personální společnost zabývající se zajištěním agenturního personálu pro automobilový průmysl). Požadavky jsou uvedeny od největšího zastoupení v inzerci – požadavcích na uchazeče.

- Dobrý zdravotní stav/fyzický zdatnost.
- Praxe v oboru (např. řidič VZV, svářeč, skladník...).
- Profesní kurz, oprávnění (oprávnění k obsluze vysokozdvížných vozíků (VZV), svářecí kurz, řidičské oprávnění).
- Vyučen v daném oboru.
- Znalost čtení v technické dokumentaci.
- Praxe v automotive.
- Manuální zručnost.
- Spolehlivost.
- Samostatnost²⁰.

²⁰ Zjištěno na základě vlastního šetření.

Z výše uvedeného pořadí požadavků vidíme, že na prvních a nejčastěji požadovaných kompetencích jsou znalosti a dovednosti přímo související s profesní kvalifikací.

2.5 Obecné charakteristiky cílové skupiny

Obecně lze říci, že z genderové perspektivy patří mezi základní charakteristiky současného českého trhu práce vysoká ekonomická aktivita žen a jejich nerovné postavení ve srovnání s muži. Situace žen na trhu práce se vyznačuje typickými charakteristikami, které je staví do znevýhodněného postavení oproti mužům. Jedná se především o působení genderových stereotypů, existenci genderové segregace pracovního trhu, nerovnost v přístupu k zaměstnání, v možnostech pracovního postupu a účasti ve vedení a v odměňování, větší zatížení rodinnými povinnostmi, a tedy i vyšší míra konfliktu rodinných a pracovních povinností²¹. Dle ČSÚ (2019) výrazně více žen (18,1 %) než mužů (0,5 %) uvedlo v roce 2018 jako důvod ekonomické neaktivity právě péči o rodinu a domácnost.

Společnost vnímá ženy především stereotypně definovanou genderovou rolí, která je staví do oblasti soukromé, kdežto muže do oblasti spíše veřejné. Tj. ženská genderová role bývá spojována hlavně s mateřstvím a péčí. Muž naopak patří do veřejného života a zajišťuje rodinu po stránce ekonomické. Role žen a mužů a významy těchto rolí jsou odvozeny z jejich hlavní odpovědnosti v jednotlivých sférách – trhu práce a domácnosti, přestože jak ženy, tak i muži jsou součástí obou sfér. Pojetí těchto aspektů se výrazně projevuje i na trhu práce, jelikož se podle nich při svém jednání často řídí jak zaměstnanci/kyně, tak i zaměstnavatelé. Tyto aspekty mají vliv na rozdělení zaměstnání na feminizované a maskulinní, rozdílné odměňování za stejnou nebo srovnatelnou práci, rozdílný průběh pracovní dráhy, kariéry atd., žen a mužů²².

Vymezení ženské genderové role se přenáší na celý trh práce, jelikož díky stereotypním představám o schopnostech a vlastnostech žen, jejich pracovními kompetencemi determinují možnosti a šance žen na trhu práce, protože jsou spjatý s očekáváním plnění mateřské a rodinné role. V oblasti práce se jedná o různé způsoby zpochybňování kompetence žen. Zaměstnavatelé předpokládají jejich nižší stabilitu, absenci kvůli péči o děti, nedostatečné schopnosti, horší kvalifikaci, absenci autority

²¹ Vodáková, 2003; Kubová, 2002

²² Pavlík, 2005

či neschopnost rozhodovat o důležitých procesech na vyšších pozicích. Rovněž se u nich očekává nižší motivace k práci, ale i to, že berou zaměstnání pouze jako nutnost z finančního hlediska. Proto bývají ženy považované jako horší pracovní síla než muži, kteří nemusejí řešit sladění pracovního a rodinného života.

Diskriminace žen na trhu práce

Systematická diskriminace žen má své kořeny především v již zmíněných genderových ideologiích, v horizontální a vertikální segregaci trhu práce podle pohlaví a v nerovném zacházení se ženami obecně. To se projevuje mimo jiné v nižších mzdách žen, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, v diskriminaci přijímání do zaměstnání, ve skryté diskriminaci osob pečujících o děti (většinou žen), v nerovných pracovních podmínkách či v tendenci propouštět přednostně ženy. V ČR nejsou výjimkou ani diskriminační inzeráty na pracovní místa, dá se říci, že jsou spíše normou. Protiprávní praktiky se dají spatřovat také u přijímacích pohovorů a výběrových řízení, kde jsou ženám běžně kladeny otázky týkající se mateřství či zajištění péče o děti. V této souvislosti je na ně pohlíženo jinak než na muže, a to především u těch, jež se nacházejí v kritickém věku z hlediska budoucího vývoje jejich kariéry²³.

Vzhledem k teoretickým výstupům a k tématu předmětné analýzy byla vybrána cílová skupina žen z oblasti automotive, která je níže charakterizována.

2.5.1 Charakteristika cílové skupiny

I. Nízkokvalifikované ženy v automotive

Do této skupiny patří ženy ve věku 15-65+ let s nízkou kvalifikací, tj. s nejnižším dosaženým vzděláním základním. Patří sem i osoby nedoučené, tedy všechny ženy, které z různých důvodů nedokončily vzdělávání navazující na základní školu. Dle metodiky ISCED jde o stupeň vzdělání 1 a 2. V České republice nepřesahuje podíl nízkokvalifikovaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu 10 %²⁴. Tato skupina však čelí specifickým problémům, což se projevuje vysokým zastoupením osob s nízkou kvalifikací ve statistikách zaměstnanosti.

²³ Pavlík, 2005

²⁴ ČSÚ, 2018

Výstupní data jsou sbírána v roce 2018, tj. vydané v r. 2019, jelikož se jedná o data komplexní s vypovídající hodnotou, která v rámci předmětné analýzy budou mít relevantní charakter. Za rok 2019 prozatím souhrnná data nejsou k dispozici.

Tab. 8: Struktura skupiny nízkokvalifikovaných v ČR

Struktura nízkokvalifikovaných 25-65+ let	2018
Celkem v tisících	227,3
Cekem v %	5,4
Věkové zastoupení nízkokvalifikovaných osob v %	
15–24 let	11,3
25–39 let	4,2
40 – 54 let	3,3
55 – 64 let	4,8
65+ let	4,6
Zastoupení nízkokvalifikovaných osob podle pohlaví v %	
Ženy	64
Muži	36

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že ve skupině nízkokvalifikovaných mají vyšší zastoupení ženy než muži. Dle expertů z pracovních skupin projektu Kooperace²⁵ je to ovlivněno několika faktory – nižší nabídka práce pro nízkokvalifikované ženy než pro muže (těžké manuální práce, směnný provoz neslučitelný s péčí o děti, maskulinní vnímání oboru), vyšší podíl žen u starších ročníků, u nichž je častější tradiční rozdělení rolí, kdy byla prioritou žen péče o domácnost a děti, brzké mateřství, které matkám znemožní dokončení studia. Další patrným zjištěním je, že největší zastoupení čítá věková kohorta 55-64 let, tj. potenciální čekatelky na starobní důchod.

Ve všech odvětvích průmyslu působilo v roce 2018 1 531 tisíc pracovníků/ic, meziročně se jejich počet navýšil o rovné 1 %. Růst podpořili nejen zaměstnanci/kyně, ale drobní podnikatelé/ky, u nichž byl jejich mírný pokles z období 2016 a 2017 zastaven.

Dynamiku celkové zaměstnanosti v průmyslu vzhledem ke své váze a cyklickému charakteru výrazně ovlivňuje situace v automobilovém průmyslu a jeho nejbližších

²⁵ Brož, 2015

návazných oborech. Celkem šlo o 28,5 %. V čase váha celého uskupení roste, neboť v roce 2008 činil obdobný podíl 24,4 %²⁶. Podíl žen zastoupených v roce 2018 v automobilovém průmyslu činil 8 %.

Z hlediska vzdělanostní struktury této skupiny žen je uváděno²⁷, že nadpoloviční většina z nich (68 %) má základní či nedokončené střední vzdělání a řadí se tak do skupiny nízkokvalifikovaných.

Úroveň vzdělání zásadně ovlivňuje i konec pracovní kariéry. Souvisí také s charakterem vykonávané práce, jenž je důležitým determinantem zdravotního stavu lidí a možností pokračování pracovní kariéry v poproduktivním věku. U žen hrají stále významnou roli i rodinné faktory, resp. počet vychovávaných dětí. Ve věku 60 až 64 let byla v roce 2018 aktivní jen každá šestá žena se základním vzděláním.

Jednou z mála možností, jak řešit problémy s uplatněním nízkokvalifikovaných, je další vzdělávání a postupné zvyšování kvalifikace.

Nejvyšší koncentrace pracovníků automotive se tradičně nachází ve středočeském kraji, neboť kromě největšího výrobce aut firmě Škoda Auto, která sídlí v Mladé Boleslavi se zde nacházejí i další společnosti, které jsou přímo na automobilový průmysl navázány. Druhý v počtu nejvíce zaměstnaných osob v automotive je kraj Moravskoslezský.

V automobilovém průmyslu je dosahováno vyšší produktivity práce než v jiných odvětvích, čemuž odpovídají rovněž i mzdové podmínky, které se dají označit za nadprůměrné. Mzda v tomto odvětví trvale roste a v roce 2018 činila 31 516 Kč hrubého, přičemž průměrná mzda ve stejném roce v České republice byla 27 719 což je o 12 % méně²⁸.

Problémem však zůstává, že ačkoliv tuzemský automobilový průmysl disponuje kvalitními zaměstnanci/kyněmi, tak nedostatek další kvalifikované síly představuje v současné době největší brzdu a hrozbu dalšího rozvoje.

Většina společností v automobilovém průmyslu dlouhodobě prosazuje priority, kterými jsou například další vzdělávání zaměstnanců, rekvalifikace, spolupráci s krajskými reprezentacemi při budování sociální infrastruktury a opatření, které pomohou zvýšit

²⁶ ČSÚ, 2018

²⁷ Tamtéž.

²⁸ Zprávy z financí, 2019

flexibilitu a mobilitu pracovní síly. Zmíněné priority by měly vést k řešení aktuální neuspokojivé situaci na trhu práce.

K výše zmíněnému lze dodat, že trh práce v současné době nedisponuje kvalifikovaným personálem. Z pohledu genderu je více nízkokvalifikovaných na straně žen²⁹, což ovlivňují následující faktory.

- Přebírání rodinných postojů (vzdělání jako nízká životní priorita).
- (Brzké) mateřství.
- Neexistující sociální zázemí (často se jedná o děti z dětských domovů, pro které je prioritní vstup na trh práce a finanční samostatnost).
- Inklinace k okrajovým skupinám společnosti (drogová závislost, alkoholismus, kriminalita apod.).

Hlavním problémem, které skupina nízkokvalifikovaných žen čelí je, že vzhledem k rozvoji technologií a automatizace se jejich uplatnitelnost na trhu práce ještě více ztenčila. Dá se říci, že od roku 1990 je patrný úbytek stabilních pracovních míst, zhoršující se pracovní podmínky a z toho plynoucí zhoršování socioekonomického statusu. Uplatnění této skupiny v automobilovém průmyslu je možné, avšak tyto ženy jsou umisťovány především na montážní linky, kde se nevyžaduje kvalifikace či jiné další dovednosti. Ve většině případů se jedná o práci na 3 směny. Práce na montážní linkách je fyzicky i psychicky velmi náročná, neboť pracovníci mají zadanou určitou operaci, kterou musí zvládnout za určitý čas, jelikož se jedná o práci v taktu. Operace se opakuje po celou směnu bez možnosti přejít na jinou práci.

Méně fyzicky i psychicky náročnou práci mohou najít nízkokvalifikované ženy v logistice, avšak těchto míst je velmi pomálu a jsou relativně brzy obsazeny.

Problémy nízkokvalifikovaných žen v automotive

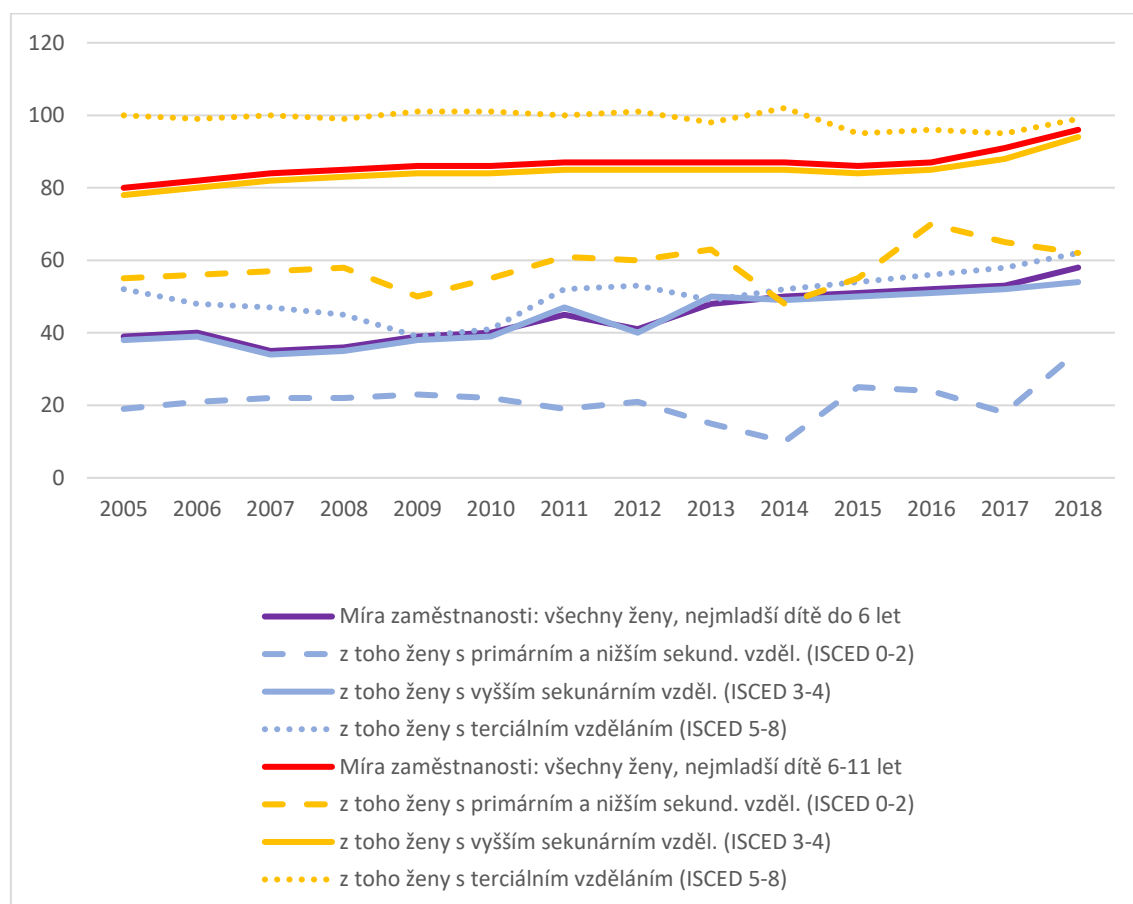
Jako velký problém se u těchto žen ukazuje sladění pracovního a soukromého života, neboť jak již bylo zmíněno, jedná se zpravidla o práci na 3 směny. Není zde ani prostor využívat zkrácené pracovní úvazky. Pokud ženy vychovávají mladší děti, není možné bez pomoci partnera tuto situaci zvládnout. Dostávají se tak do bludného kruhu. Na jedné straně potřebují chodit do práce a na straně druhé, potřebují zvládnout i rodinný život,

²⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018.

zejména však péči o děti. Zaměstnavatelé v automobilovém průmyslu jim v tomto ohledu žádné výjimky neudělí, naopak, mohou si najít jiný personál i do druhého dne (politika personálních agentur). Tyto ženy si svoji situaci uvědomují, proto často volí jako prioritu práci. S péčí o děti se střídají s partnery či širší rodinou, čas na seberealizaci a relaxaci mají mnohdy velmi málo, nebo také žádný, jelikož upřednostňují ve volném čase především péči o rodinu, domácnost apod.

Samostatnou skupinou jsou pak nízkokvalifikované ženy-matky samoživitelky, které jsou na tom ještě podstatně hůře, zejména po stránce psychické a finanční. Bohužel v České republice neexistují žádné statistiky k této skupině, avšak je zřejmé, že by těmto ženám měla být věnována maximální péče, ať již ve snadném přístupu k dalšímu vzdělávání, rekvalifikacím, finančním pobídkám, bezplatnému profesnímu poradenství, nabídce bezplatného hlídání dětí během jejich seberealizace apod., a to zejména na úrovni státu.

Graf 6: Míra zaměstnanosti žen dle stupně vzdělání ve věku 25 až 49 let se závislými dětmi v %



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Jak je patrné z grafu míra zaměstnanosti žen s dětmi roste v Česku jen velmi pozvolna. Není překvapivé, že ekonomická participace žen s dětmi roste s úrovní dosaženého vzdělání žen či spolu s věkem nejmladšího dítěte. Data potvrzují i teoretická východiska této analýzy, a to, že ženy s nižším vzděláním (ISCED 0-2) vykazují podíl na zaměstnanosti ve velmi nízké míře. Dle grafu je celkem nezaměstnaných v této skupině téměř 2000 žen.

II. Kariérní růst žen, různé druhy úvazků

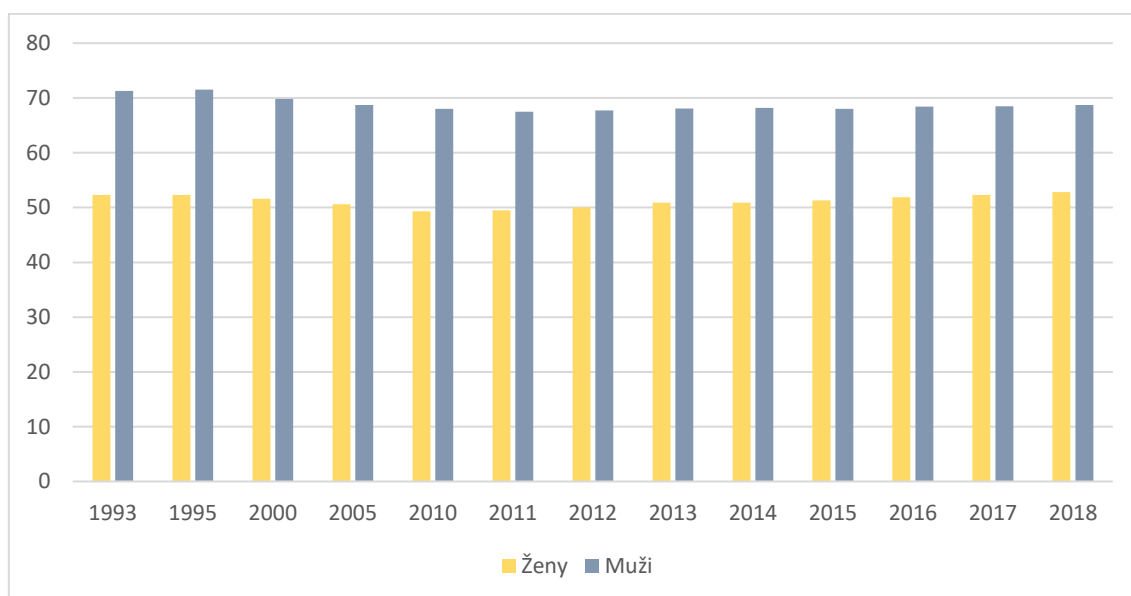
Postavení žen na trhu práce je významným způsobem ovlivněno genderovou strukturou trhu práce, která se vyskytuje v dané společnosti a v dané době. V obecné rovině lze charakterizovat genderovou strukturu trhu práce jako segregaci pracovního trhu podle genderu a také podle mzdových rozdílů placené práce mezi muži a ženami. Při zkoumání postavení žen na trhu práce je však třeba zmínit jejich celkové postavení ve společnosti a očekávání, která společnost vyvíjí na ženy. V současné době má postavení žen v české společnosti dvojí charakter. Za prvé jsou ženy stále považovány za ty, které se mají starat o rodinu, a za druhé již několik generací participují na trhu práce a významným způsobem se podílejí na finančním chodu domácnosti.

K soudobému postavení žen na trhu práce je nutné zmínit historické souvislosti, které ho významně ovlivňují. Přibližně na konci 60. let minulého století začaly ženy významným způsobem pronikat na trh práce. Bohužel se v této době nepodařilo zřídit odpovídající množství veřejných služeb podporující domácnosti a ženy se tak musely starat o chod domácnosti, případně o rodinu a zároveň dále chodily do zaměstnání. Tím se v české společnosti zakořenila tradice ženy-pečovatelky a zároveň ženy podílející se na finančním zabezpečení rodiny. V dalších letech docházelo k legislativním změnám na podporu těhotných žen nebo žen pečujících o své děti v domácnosti. Po roce 1989 došlo v české společnosti k přebírání zmíněného stereotypu a zároveň k legislativním změnám v české rodinné politice, které zrušily státní dotace na jesle, jež postupně zanikaly a zůstaly jen jesle soukromé, výrazně dražší. Ženy tak zůstávaly s dětmi do 4 let věku doma a až poté se vracely na trh práce. Tím se však staly jednou ze skupin ohrožených nezaměstnaností na trhu práce. Legislativní změny v roce 2004 kompletně změnily rodinnou politiku, která podpořila ženy v péči o děti do 4 let věku.

Všechna zmíněná fakta a mnoho dalších ovlivnila participaci žen na trhu práce v České republice. V případě, že ve společnosti nedochází k rovnému postavení mužů a žen na trhu práce, projevuje se jejich odlišné postavení např. různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v pracovních odvětvích, typech zaměstnání a v různorodosti pozic zaměstnaných žen a mužů, a také se projevuje v jejich platovém ohodnocení.

Níže jsou zpracovány statistické indikátory, které popisují postavení žen na trhu práce v České republice, resp. míru jejich zaměstnanosti, nezaměstnanosti a důvody pro jejich ekonomickou neaktivitu, úroveň vzdělání a dalších ukazatelů, které ovlivňují participaci žen na trhu práce. Veškeré statistiky týkající se žen jsou porovnány s daty týkajícími se mužů.

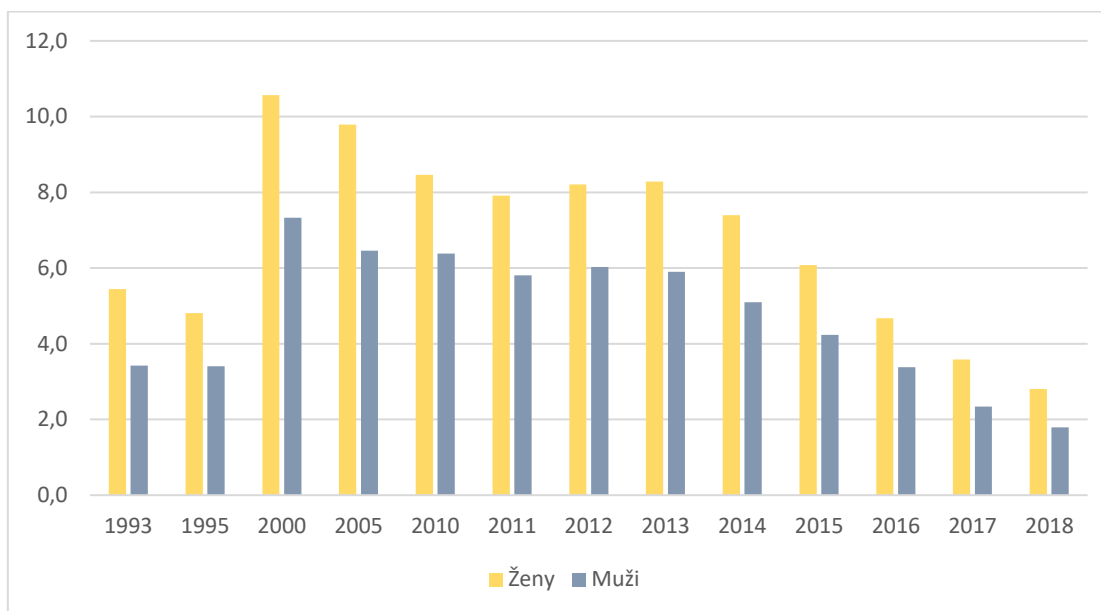
Graf 7: Míra ekonomické aktivity žen a mužů



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Výše zpracovaná statistická data odpovídají teoretickým základům popsaných v této analýze. Od roku 1993 má míra ekonomické aktivity žen v České republice podobný charakter. V posledních letech lze spatřit u žen mírný nárůst, avšak ve srovnání s muži, ženy v participaci na ekonomické aktivitě výrazně zaostávají.

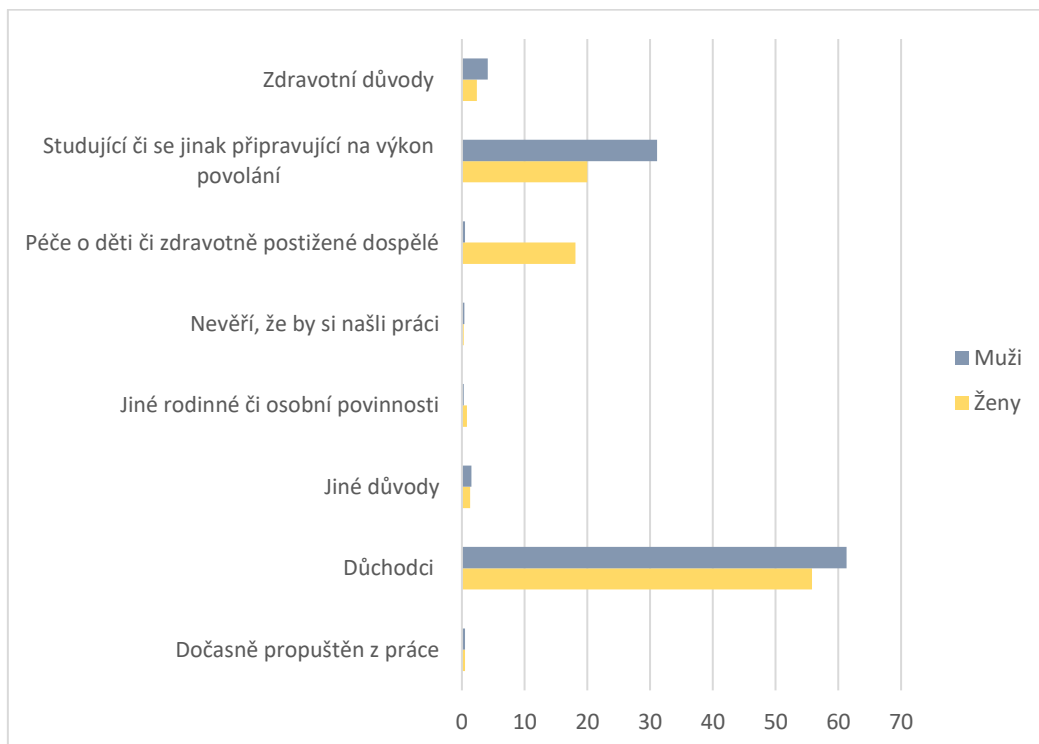
Graf 8: Míra nezaměstnanosti žen a mužů



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži je podstatně vyšší, nejvyšší byla v roce 2000. Tehdy nezaměstnanost žen dosahovala téměř 11 tisícům. V posledních letech klesá, v roce 2018 se dostala až na hranici necelých 3000 nezaměstnaných žen.

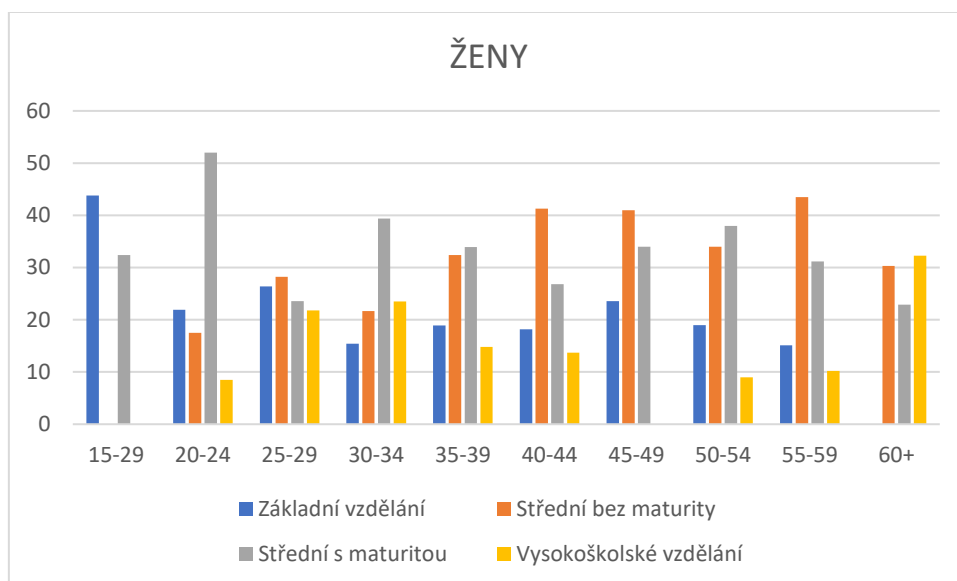
Graf 9: Důvody ekonomické neaktivity žen a mužů v roce 2018



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Pokud ze statistických dat budou vyňati senioři, jeví se jako největší skupinou důvodů pro ekonomickou neaktivitu studium či příprava na výkon povolání, a to u obou pohlaví. Péči o děti či zdravotně postižené uvedlo 18,1 % žen a 0,5 % mužů. Z toho lze vyvodit, že role pečovatele/ky je stále více na straně žen.

Graf 10: Nezaměstnané ženy podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2018 v %

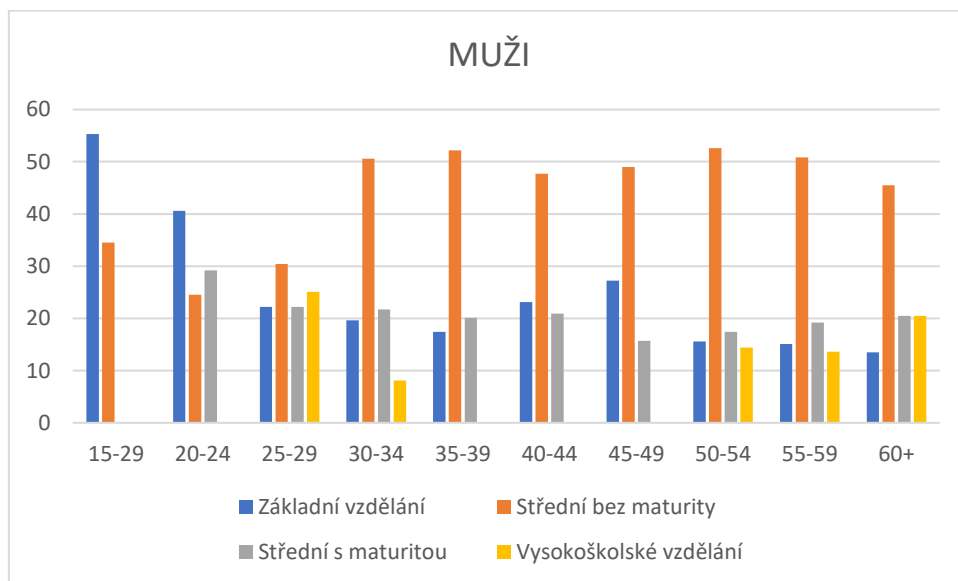


Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou ženy ve věku 20-24 let se středním vzděláním a maturitou, což může odpovídat době, kdy mladé ženy hledají své první zaměstnání či jsou po první rodičovské dovolené. Následuje skupina žen ve věku 55-59 let, a to nejvíce se středním vzděláním bez maturity. Zde lze hovořit o obtížnosti sehnat ve vyšším věku (u některých žen věk předdůchodový) odpovídající zaměstnání. Z naší praxe víme, že na dělnických pozicích je pro tyto ženy práce náročná a mnohdy nestíhají stanovené tempo, tak jako mladí lidé. Často jsou tak již při výběrových řízeních ohroženy selektivní diskriminací, neboť většina výrobních podniků již ve svých inzerátech udává i maximální věk. Tento negativní trend padá i na skupinu žen 50-54 let. Takřka srovnatelné hodnoty (vyjma dat za vysokoškolačky, kde ČSÚ daty nedisponuje) lze spatřovat i ve skupině žen 40-44 let a 45-49 let, a to u skupiny střední vzdělanosti bez maturity. Hlavním důvodem zde může být regionální nezaměstnanost, a to především na Moravě (dále viz podkapitola regionální rozdíly u CS). U Skupiny žen ve věku 30-34

let se středním vzděláním a maturitou lze vyvodit hledání zaměstnání po ukončení první či druhé rodičovské dovolené. Početnou skupinu zaujímají ženy ve věku 15-29 let se základním vzděláním, kde nadále platí, že čím nižší vzdělání, tím vyšší je míra nezaměstnanosti.

Graf 11: Nezaměstnaní muži podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2018 v %



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Jak je vidět v grafu výše početnou skupinou jsou muži se základním vzděláním, kde platí to samé, co bylo popsáno u žen. Nejpočetnější skupinou jsou však překvapivě muži se středním vzděláním bez maturity, a to napříč všemi věkovými kategoriemi. Opět lze hovořit o možných regionálních rozdílech.

Další faktory ovlivňující postavení žen na trhu práce

Z dostupných dat nelze vyčíst další faktory, které ovlivňují postavení žen na trhu práce. Nám jsou však známy z praxe nebo jsou subjektivně vnímány společnostmi, a to zaměstnavateli, zaměstnanci/kyně, rodinou či samotnými ženami. Jedná se především o tyto faktory:

- **Stupeň vzdělání jako překážka k odpovídajícímu pracovnímu uplatnění.** Ne všechny ženy měly možnost studovat, a ne všechny ženy měly přístup ke vzdělání nebo je ovlivnily další negativa, která již byla popsána u skupiny žen nízkokvalifikovaných. V každém případě se můžeme v praxi setkat se ženami napříč

věkovými skupinami s nedostatečným vzděláním, které jim neumožňuje výkon jejich povolání či povolání, které by chtěly vykonávat. Jako příklad lze uvést ženy ve zdravotnictví, kde bohužel pro výkon povolání zdravotních sester již přestalo stačit střední vzdělání, dalším příkladem může být práce ve státní zprávě, kde je dlouhodobě vyvíjen tlak na zvyšování si kvalifikace. Ne všechny ženy ale mají možnost si kvalifikaci zvýšit či prohloubit, a to jak z důvodu osobních nebo pracovních (současný výkon práce a zvýšení stupně vzdělání).

- **Mateřství, rodičovská dovolená a návrat na trh práce.** Současným trendem, který v české společnosti můžeme spatřovat je oddalování nástupu na mateřskou dovolenou, resp. oddalování mateřství. Tyto ženy se obávají především toho, že s nástupem na mateřskou dovolenou přestanou být ekonomicky aktivní. Další významnou obavou je shánění práce po rodičovské dovolené, ke které přispívá negativní postoj ze strany zaměstnavatelů, kteří se obávají toho, že žena s malými dětmi bude častěji využívat ošetrovné nebo u ní nastanou jiné problémy v souvislosti s péčí o malé děti. Po ukončení rodičovské dovolené tak pro ženu nastává ztížené období v souvislosti se sháněním pracovního místa, které bude vyhovovat jednak stupni vzdělání a dosavadní praxi ženy a jednak boj s předsudky zaměstnavatelů. Nezřídka kdy se tak ženy musí spokojit s pracovními místy, která neodpovídají jejich požadavkům. Dalším problémem samozřejmě zůstává sladění pracovního a rodinného života.
- **Péče o děti 0-15 let.** Při výběru zaměstnání hraje v životě žen důležitou roli sladění pracovního a rodinného života, tak jak bylo popsáno výše. Důležitým faktorem při výběru zaměstnání je tedy sladění péče o děti. Jedná se především o nastavení pracovní doby, která ženě bude vyhovovat a dokáže skloubit péči o děti, pokud například partner má pracovní dobu jinou než žena nebo se v péči o děti z různých důvodů nemohou střídat. Dále při výběru zaměstnání zpravidla ženy preferují zaměstnavatele v místě trvalého bydliště a v místě, kde dítě navštěvuje předškolní nebo školní vzdělávání. Tyto preference ženy upřednostňují i na úkor toho, že by našly lepší pracovní uplatnění, které by více vyhovovalo jejich předpokladům.
- **Regionální zaměstnanost/nezaměstnanost.** Z pohledu zaměstnavatelské a zaměstnanecké populace v některých regionech je omezené pracovní uplatnění pro ženy, ať již kvůli charakteru práce či neexistenci, resp. nízkého počtu pracovních nabídek. Ne všechny ženy mohou kvůli práci dojíždět (nemají ŘP, časové možnosti, sladění péče o děti, aj.) či se z různých důvodů nemohou za prací stěhovat (např.

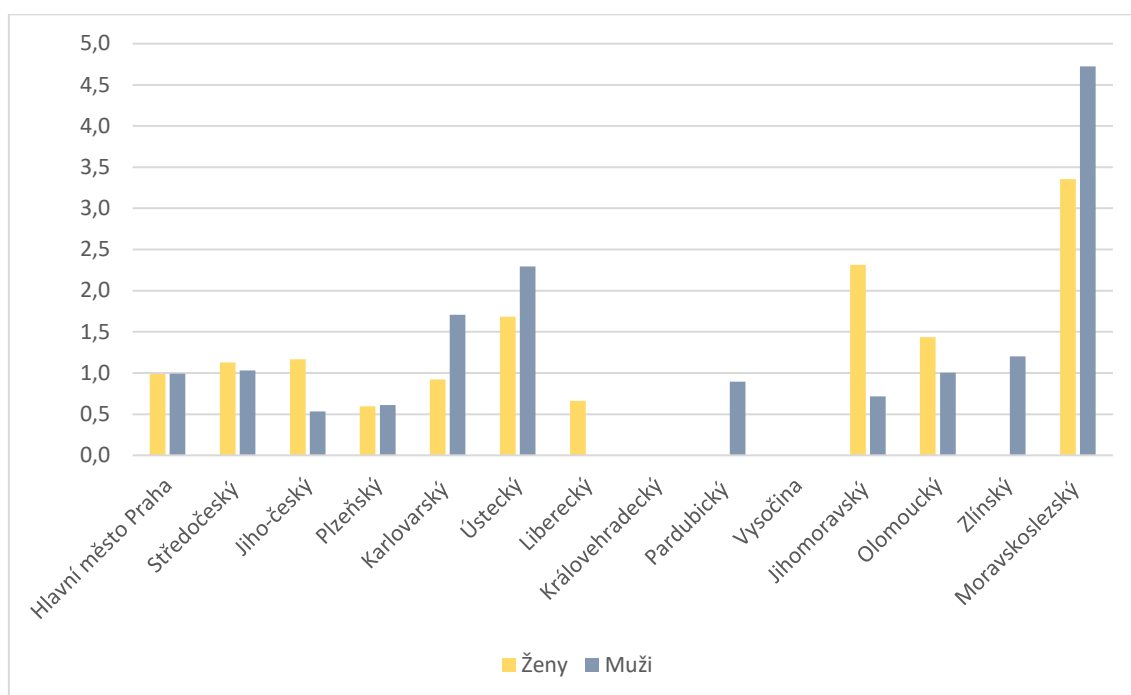
zatížení hypotékou, vazba na širší rodinu, péče o rodiče, aj.).

- **Genderové rozdíly na pracovním trhu. Práce pro muže.** Některé pracovní nabídky jsou vhodné pouze pro muže. Může se jednat o fyzicky náročnou práci, která pro ženy není vhodná (např. zvedání těžkých břemen). Dále to mohou být genderově stereotypní nastavení na trhu práce, například u povolání jako jsou řidiči kamiónů, řidiči autobusů, řidiči taxíků, piloti, vojáci, automechanici, opraváři, instalatéri, aj., kde najdeme velice nízký nebo žádný počet zaměstnaných žen.
- **Nedostatečná praxe.** Tento problém je například vnímán u žen, které první potomky měly ve velmi nízkém věku, zpravidla po ukončení vzdělání. Nezískaly tak dostatečnou praxi ve svém oboru, kterou by po návratu z rodičovské dovolené uplatnily. Dále to mohou být ženy, které byly odsouzeny k výkonu trestu odnětí svobody nebo ženy, které z různých důvodů praxi ve svém oboru nevykonávaly, tudíž musí zpravidla přijmout práci, která neodpovídá jejich předpokladům.

2.5.2 Regionální rozdíly u CS

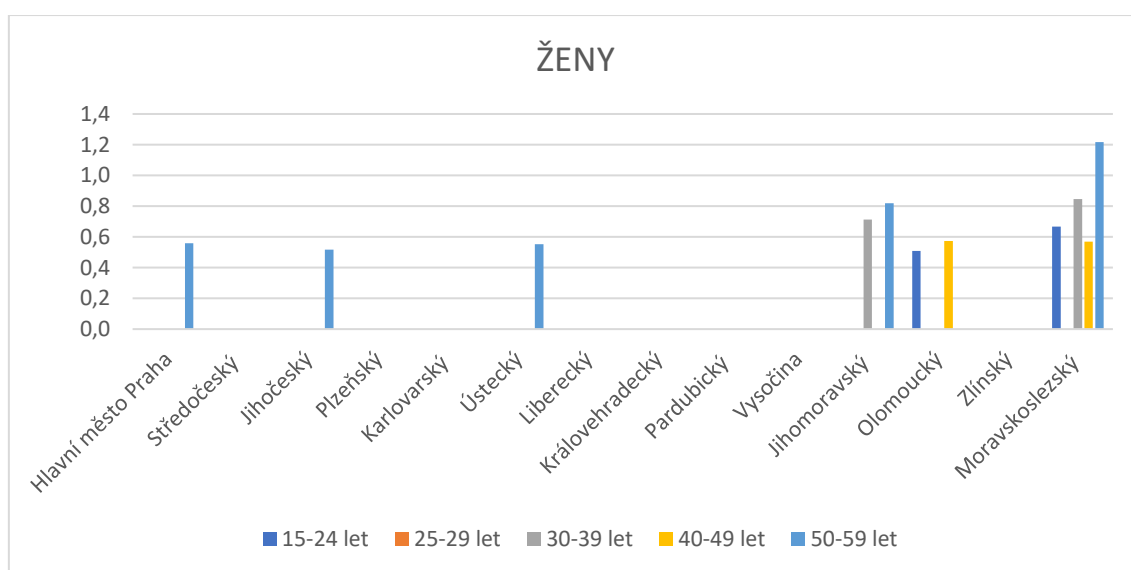
V roce 2018 podobně jako v předcházejícím roce se míra zaměstnanosti zvyšovala ve všech krajích ČR. Nejlepší pozici držela Praha, kde se v roce 2018 zaměstnanost těsně přiblížila 80 %. Nadprůměrnou úroveň se dlouhodobě vyznačují také střední a jihozápadní Čechy. Na opačném pólu figuruje rovněž dlouhodobě u mužů i žen Ústecký kraj a kraj Karlovarský následovaným s menším odstupem krajem Olomouckým. Nejvyšší nezaměstnaností trpí již historicky kraj Moravskoslezský (ženy 3,4 %; muži 4,7 %). U žen lze spatřovat vysokou nezaměstnanost též v Jihomoravském kraji (2,3 %). Celkové regionální rozdíly se v posledních letech spíše mírně snižují, podobně jako odstup Prahy od ostatních krajů. Mezikrajské disparity jsou dlouhodobě vyšší u žen. U mužů patrně sehrává pozitivní roli relativně územně rovnoměrné rozložení pracovních míst v průmyslu či stavebnictví.

Graf 12: Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů v %



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

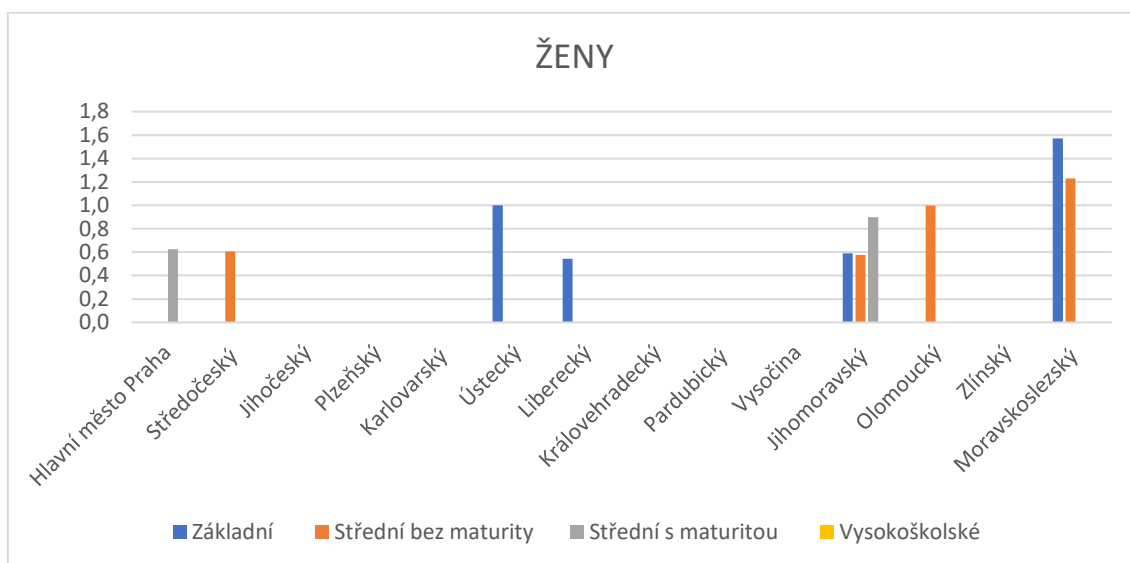
Graf 13: Dlouhodobá nezaměstnanost – kraje, podle věkových skupin v %, ŽENY



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Věková skladba nezaměstnaných žen dle krajů je ve vysoké míře spatřována u kohorty 50-59 let (předdůchodový a důchodový věk). V Moravskoslezském, Olomouckém a Jihomoravském kraji je vidět zastoupení všech věkových skupin vyjma skupiny v mladším produktivním věku 25-29 let (ekonomicky nejaktivnější ženy – před RD, po ukončení vzdělání).

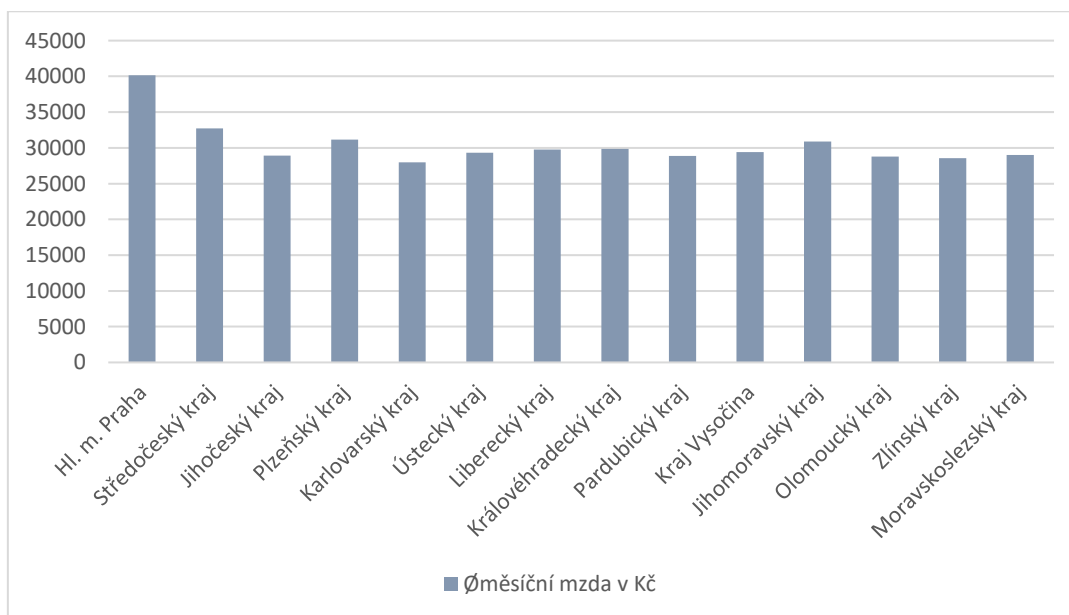
Graf 14: Dlouhodobá nezaměstnanost – kraje, podle stupně vzdělání v %, ŽENY



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Důležitým aspektem ve sledování nezaměstnanosti žen je zajisté stupeň dosaženého vzdělání. Jak je patrné na grafu výše, ženy se základním vzděláním jsou ohroženy nezaměstnaností nejvíce. V Moravskoslezském kraji jich bylo v roce 2018 1,8 % z 3,4 % nezaměstnaných žen.

Graf 15: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2018



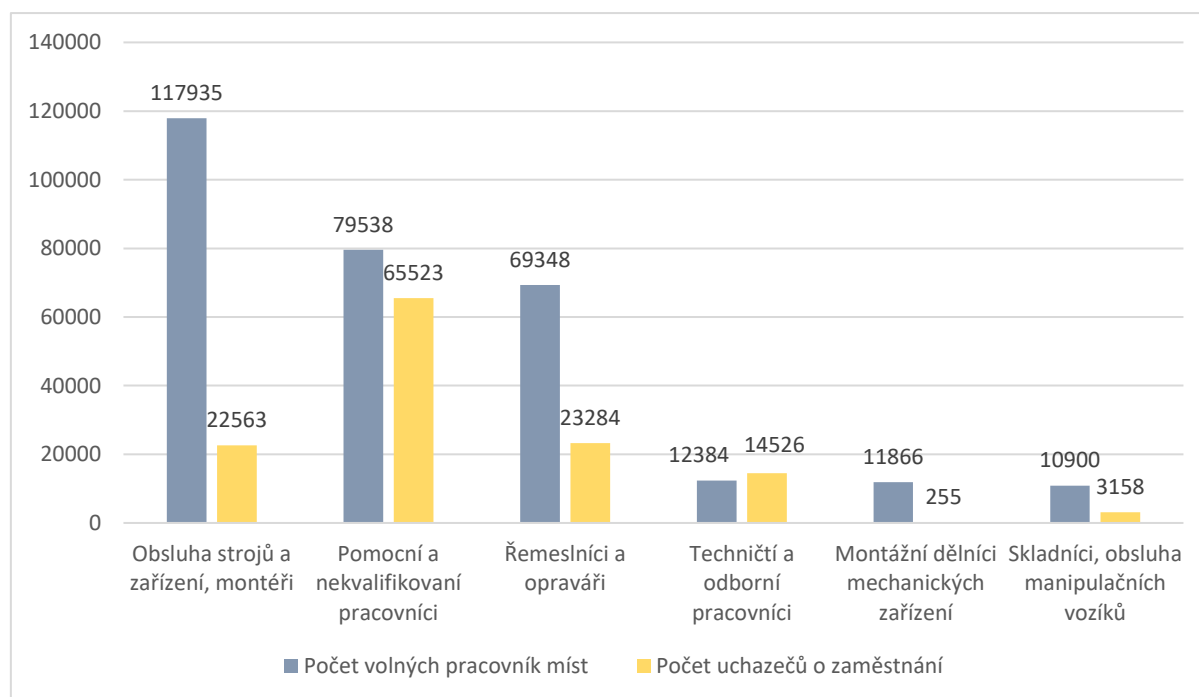
Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Nejvyšší mzdy jsou tradičně v hlavním městě, průměrná hrubá mzda zde dosahuje takřka 41 tisícům. Naopak nejnižší mzdy jsou v Jihočeském kraji, v porovnání s Prahou je to o 12 tisíc méně.

V České republice je rozdíl v odměňování mužů a žen druhý nejvyšší v porovnání s ostatními státy EU, hned po Estonsku. Ze statistik vyplývá, že ženy ve věku 35 až 39 let vydělávaly v roce 2018 průměrně 26 tisíc korun měsíčně, o 8 tisíc méně než muži. Nejde jen o vliv diskriminace, ale i o odlišnou strukturu na trhu práce. Ženy totiž častěji vykonávají hůře placené profese. Největší rozdíl mezi příjmy obou pohlaví vzniká v momentě, kdy se ženy vrací do zaměstnání po mateřské. Obtížně pak konkurují mužům, kteří svou kariéru nepřerušili. Data potvrzují, že příjemci rodičovského příspěvku jsou ve více než 98 % ženy. Nejvíce mužů zůstává doma s dítětem v Praze, nejméně v Kraji Vysočina.

Na trhu práce v České republice byla v roce 2018 nejvyšší poptávka ve zpracovatelském průmyslu³⁰ po pozicích, které jsou uvedeny v grafu níže (statistika se týká mužů i žen).

Graf 16: Počet volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání, v tisících



Zdroj: MPSV, 2018 a vlastní zpracování

³⁰ Nejpoptávanější pozice dle pracovních portálů jsou uvedeny v tabulce č. 5.

Nejvíce poptávanou pozicí podle MPSV (2018) byla Obsluha strojů a zařízení, montéři a to celkem 117 935 volných míst. Naproti tomu uchazečů, kteří se na tuto pozici přihlásilo, bylo pouhých 22 563. Zajímavá data se vyskytují u pozice Montážních dělníků mechanických zařízení. Poptáváno bylo celkem 11 866 pozic, ovšem uchazečů podle MPSV bylo pouze 255. Dle našeho názoru je to dáno tím, že povětšinou nabízí tyto pozice zprostředkovatelské agentury, prostřednictvím, kterých se pravděpodobně uchazeči také hlásili.

Hrubé mzdy u sledovaných pozic národního hospodářství ve zpracovatelském průmyslu, celá ČR (MPSV, 2018)

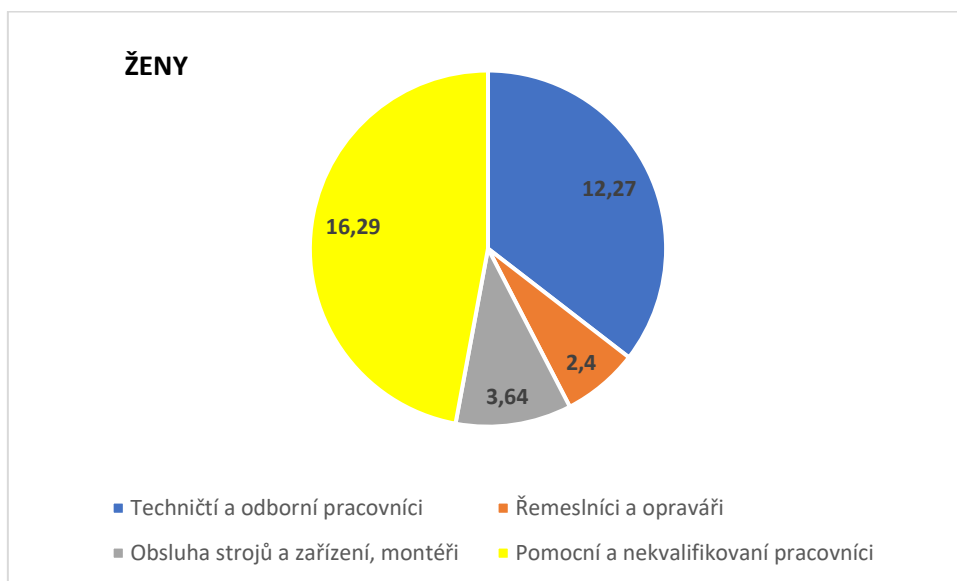
- Obsluha strojů a zařízení, montéři. 17 500 Kč/btto – 30 000 Kč/btto.
- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. 15 500 Kč/btto – 20 000 Kč/btto.
- Řemeslníci a opraváři. 20 500 Kč/btto – 31 500 Kč/btto.
- Techničtí a odborní pracovníci. 34 000 Kč/btto – 36 500 Kč/btto.
- Montážní dělníci mechanických zařízení. 17 000 Kč/btto – 25 000 Kč/btto.
- Skladníci, obsluha manipulačních vozíků. 18 000 Kč/btto - 28 000 Kč/btto³¹.

Pracovní úvazky v ČR

Podíl pracovních úvazků na zkrácenou dobu je u nás jeden z nejmenších v Evropské unii. Možnost práce na kratší pracovní dobu je jedním z faktorů, který výrazně ovlivňuje úroveň celkové zaměstnanosti. Podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS-LFS) dosáhl počet pracujících na zkrácený úvazek (po přepočtu na celkovou populaci ve skupině produktivního věku 15-64 let) 238,2 tis. (tj. 5,0 % z celkového počtu pracujících). Na kratší pracovní dobu pracují především ženy, nejčastěji v obchodních organizacích, ve školství a zdravotnictví. Muži pracují na zkrácenou dobu zejména ve zpracovatelském průmyslu, avšak jejich podíl ve všech odvětvích je velmi nízký.

³¹ Další hrubé mzdy podle sekce činností jsou uvedeny v tabulce č. 11.

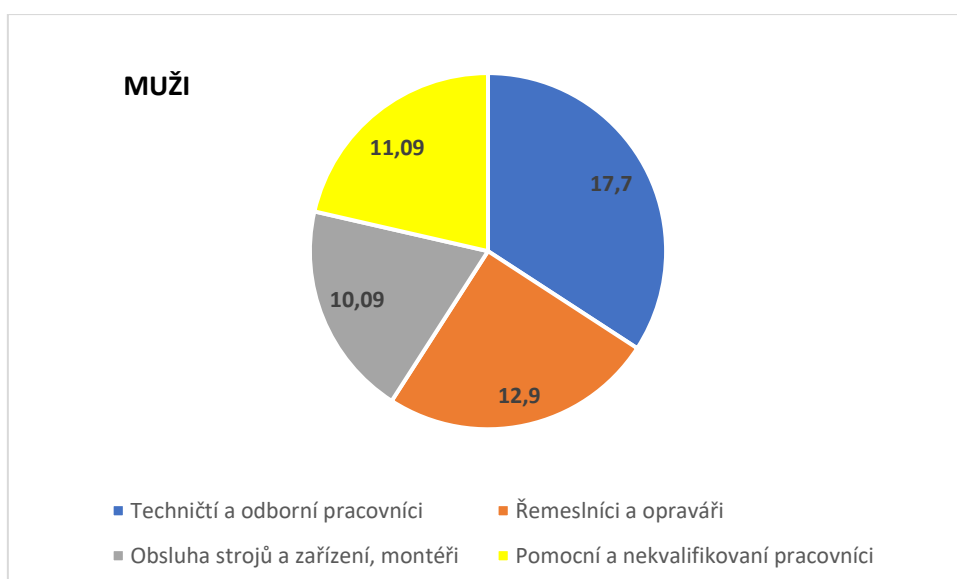
Graf 17: Zaměstnání v národním hospodářství na kratší pracovní dobu podle hlavních kategorií klasifikace zaměstnání CZ – ISCO, ženy v %



Zdroj: ČSÚ, 2018 a vlastní zpracování

Nejpočetnější skupinou žen, které pracovaly na kratší úvazek, zaujímá skupina pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Do této skupiny se dle CZ-ISCO řadí uklízečky a pomocnice v hotelích, administrativním průmyslu a jiných objektech, dále to jsou pracovníce pro ruční praní a žehlení, pomocné manipulační pracovníce a uklízečky veřejných prostranství. Naopak nejméně početnou skupinou se zkrácenými úvazky, jsou ženy vykonávající řemeslná a opravářská povolání.

Graf 18: Zaměstnání v národním hospodářství na kratší pracovní úvazek podle hlavních kategorií klasifikace zaměstnání CZ – ISCO, muži v %



Také muži v České republice pracují na částečné úvazky, ale v podstatně menší míře (necelých 111 tis.). Nejčastěji využívají zkrácených úvazků techničtí a odborní pracovníci, následují je řemeslníci a opraváři. Další povolání uvedená v grafu nikterak výrazně procentuálně nezaostávají, není zde znatelný procentuální propad či nevyváženost, tak jak je to v případě dat u žen.

V porovnání s ostatními zeměmi EU Česká republika v počtu úvazků ve zkrácené formě velmi zaostává. Například v Nizozemí pracuje na zkrácený úvazek 75,6 % žen, v Rakousku 46,9 % žen a v Itálii je to 32,4 % žen. V České republice je podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek pouze 10,9 %³². Toto srovnání poukazuje na výraznou disproporci, a tudíž nedostatečnou nabídku, popřípadě zájem o tyto typy pracovních úvazků. Nejvýraznější důvodem pro podporu částečných pracovních úvazků je skutečnost, že zvyšují zaměstnanost v zemi. Je to také možnost, jak zapojit do práce zaměstnance/kyně i ve starším věku, což je vzhledem k demografickému vývoji velmi aktuální potřeba. Zaměstnavatelé mohou právě prostřednictvím zkrácených úvazků lépe optimalizovat pracovní výkon ve firmě během ročních výkyvů ve výrobě či dodávkách. Navíc nabízením zkrácených úvazků získávají mnohé loajální zaměstnance/kyně. Zkrácené pracovní úvazky jsou také řešením pro mladé matky, jak zvládnout kariéru i mateřství.

2.5.3 Slad'ování pracovního a soukromého života

Mezi nástroje, které mohou zaměstnankyním napomoci při slad'ování práce a rodiny patří bezesporu flexibilní pracovní uspořádání s různými možnostmi úpravy pracovní doby. Pokud jsou tyto nástroje zaměstnavateli nastaveny funkčně, přispívají často k vyšší produktivitě a loajálnosti zaměstnankyň.

Bohužel jak vyplývá z mapování přístupů jednotlivých zaměstnavatelů z oblasti automobilového průmyslu i z naší dlouholeté zkušenosti působení v této oblasti, můžeme konstatovat, že tyto nástroje jsou využívány pouze ve velmi omezené míře. Nadpoloviční většina společností nabízí zaměstnankyním pouze náhradní či neplacené volno, ostatní nástroje bohužel využívány nejsou. Děje se tak zejména z následujících důvodů:

³² ČSÚ, 2018

- Charakter výrobní činnosti (3směnný provoz, práce v taktu) neumožňuje zkrácený pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, flexibilní pracovní dobu či další alternativní práci (práce z domova, aj.).
- Sdílená pracovní místa jsou možnou alternativou, ne však všude se dají zavádět, opět díky charakteru výrobní činnosti.
- Temporary employment, outsourcing služeb. Díky tomu, že ve většině těchto podniků zajišťuje personál smluvená personální agentura, je pro zaměstnavatele výhodnější zaměstnankyni/ce v případě problému nahradit (zaměstnankyně například onemocní či čerpá ošetřovné). Kvůli plynulosti výroby si společnosti nemohou dovolit jakýkoliv dlouhodobější výpadek. Bohužel tento systém dostává ženy-zaměstnankyně do nevýhodné pozice, a proto ve většině případů při onemocnění dětí volí pomoc v rodině, aby o své místo nepřišly. Je třeba podotknout, že takto nastavený systém je i v případě zaměstnanců – mužů. Náhrady personálu jsou v automotive běžné a pracovní poměr díky smluvnímu nastavení je možný skončit i v době pracovní neschopnosti.

Někteří zaměstnavatelé nabízejí alespoň možnost takzvaných sick days, které zaměstnankyním/cům umožňují rekonvalescenci bez nutnosti nastoupit do pracovní neschopnosti. K zavedení tohoto benefitu mohlo přispět i zrušení karenční doby.

U zaměstnavatelů v automotive se však jedná pouze o vzácné výjimky.

Výhody nabízené zaměstnankyním

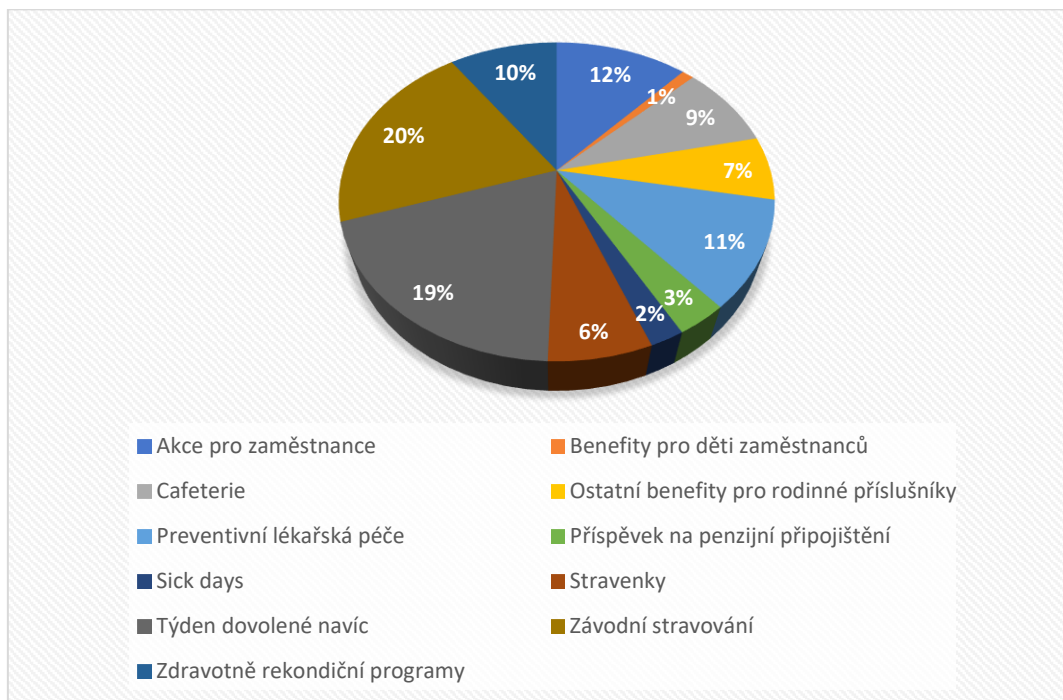
Mezi výhody, které mohou svým zaměstnankyním zaměstnavatelé poskytovat, patří také soubor opatření podporujících zaměstnané rodiče a jejich děti, resp. celé rodiny. Mezi rodinné benefity mohou například patřit:

- Oblast podpory hlídání dětí a služeb péče o děti (příspěvky na hlídání dětí, na služby péče o děti, vlastní firemní zařízení péče o děti).
- Firemní akce pro zaměstnance a jejich rodiny.

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

Z mapování společností v automobilovém průmyslu byl sestaven graf, který vyjadřuje nabízené benefity pro zaměstnance. Pro tyto účely byl využit především portál sdružení automobilového průmyslu, který poskytuje ucelený přehled o všech zaměstnavatelích v automobilovém průmyslu³³.

Graf 19: Nabízené benefity společnostmi v automobilovém průmyslu



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že zaměstnavatelé poskytují především benefity v rámci závodního stravování. Druhou největší skupinu benefitů zaujímá týden dovolené navíc. Pouze v 1 % zaměstnavatelé směřují své benefity na děti zaměstnanců a 7 % na rodinné příslušníky obecně. 7 % zaměstnavatelů se snaží své pracovníky motivovat a stmelovat akcemi pro zaměstnance/kyně. Žádný z nich bohužel neposkytuje možnost jakýchkoliv podpor v oblasti hlídání dětí a služeb péče o děti.

Možnost sladování pracovního a soukromého života je tedy spatřována pouze v navýšení zákonného počtu dnů dovolené, kdy si zaměstnankyně může například během letních prázdnin zajistit více volna s rodinou.

³³ AutoSAP, 2020

Nutno však podotknout, že tyto benefity jsou určené především pro technicko – hospodářské pracovníky/ce, tedy pracovníky, kteří jsou zaměstnáni přímo, nikoliv přes personální agentury.

2.5.4 Zadluženost cílové skupiny

Z dosavadních zkušeností lze říci, že vybrané cílové skupiny jsou ve většině případech postiženy vysokou mírou zadluženosti, tzv. předlužení. Dlouhodobá nezaměstnanost či nízká míra kvalifikace s sebou přináší potřebu vytváření finančních „rezerv“, a to zejména sjednáváním nevýhodných jednorázových půjček – většinou u nebankovních společností. Tyto osoby nejsou schopny řádně a v termínu závazky splácet a ocitnou se tak v situaci, že jednu půjčku splácí druhou půjčkou apod. Řešit jejich finanční situaci (například podáním insolvenčního návrhu) je mnohdy nereálné, právě z důvodu žádného nebo velmi nízkého výdělku. Tato cílová skupina pak stojí před rozhodnutím, zda pracovat legálně a své finanční závazky splácet či být součástí tzv. „šedé“ ekonomiky. K volbě druhé možnosti je vede většinou fakt, že věřitelé (většinou Exekutorské úřady) jim měsíčně zabavují velkou část z jejich příjmu, což je pro mnoho osob z této cílové skupiny velmi demotivující.

Další velkou skupinou jsou matky na mateřské či rodičovské dovolené. V tomto případě hraje klíčovou roli jejich rodinné zázemí – pokud se jedná o rodinu, která funguje dle klasického modelu a je úplná, tj. že otec dítěte/děti pracuje – pak není problémem zadluženost – pokud ano, tak není nijak výrazná a dá se snadno řešit. Na druhé straně, pokud se jedná o matku samoživitelku, dochází zde ve většině případů k velké míře zadluženosti, jelikož měsíční prostředky mnohdy nestačí k zajištění základních potřeb rodiny.

Z obecného hlediska je tzv. předluženost osob způsobena hlavně nedostatečným vzděláním. Tyto osoby mají většinou pouze základní vzdělání a minimální povědomí o finanční gramotnosti, nechají se snadno zlákat klamavou reklamou a sliby obchodníků. Oproti tomu vzdělanější jedinci jsou schopni se, i přes svoji nízkou pracovní kvalifikaci, lépe v této oblasti orientovat a přemýšlet nad důsledky. V praxi je stěžejní, vysvětlit osobám, spadajících do těchto cílových skupin jednotlivé kroky, které je nutné dodržet, nabídnout jim i odpovídající řešení a udržet je tak mimo šedou ekonomiku.

Dle Českého statistického úřadu se míra příjmové chudoby dlouhodobě pohybuje okolo devíti procent. V roce 2018 dosáhla úrovně 9,6 %. Podíl domácností, které vycházejí dle svého subjektivního názoru s příjmy s obtížemi, se snižuje. Zatímco v roce 2010 dosáhl 28 %, v roce 2018 činil 17,6 %. 4,9 % domácností však stále vychází s příjmem s velkými obtížemi. Pod hranicí chudoby se v roce 2018 nacházelo téměř 1 milión z nichž je 599 071 žen. 48,7 % těchto žen je nezaměstnaných. V nadpoloviční většině (50,3 %) se jedná o ženy s neukončeným nebo základním vzděláním³⁴.

2.6 Nerovnosti na trhu práce z hlediska příslušnosti ke genderu

Genderová segregace trhu práce znamená rozdělení trhu práce na sektory, zaměstnání, jednotlivá pracovní místa a typy pracovních smluv, ve kterých pracují převážně ženy nebo muži, a také na tzv. integrované oblasti, kde jsou počty mužů a žen přibližně vyrovnané. Rozdíly v zaměstnání mezi muži a ženami na trhu práce úzce souvisí s představami o genderu a s genderovými stereotypy tak, jak je chápe daná společnost. Segregace na poli placené práce vytváří genderové nerovnosti ve společnosti a má negativní dopad na ženy a na efektivitu trhu práce. Rovněž tato segregace zapříčiňuje mzdové rozdíly mezi zaměstnáními, kde pracují muži a kde ženy, přičemž maskulinní zaměstnání mají větší prestiž ve společnosti a jsou lépe placená. Nízké mzdy žen nemají dopad jen na ženy samotné, ale ovlivňují i jejich rodiny, protože se tím zvyšuje riziko chudoby, a to zvláště v případě rodičů, dominantně matek a samoživitelů. Dále segregace způsobuje neefektivní využívání potenciálů a schopností pracovníků, protože ty jsou využívány v souladu s genderovými stereotypy dané společností na místo toho, aby byly využívány primárně podle svých schopností a talentů.

Na trhu práce existuje segregace horizontální a vertikální. Horizontální segregaci se rozumí nerovnoměrné rozdělení mužů a žen do různých oborů, kdy ženy pracují zejména v oborech zaměřujících se na péči o druhé lidi a muže spíše v technických oborech. Oproti tomu vertikální segregace rozděluje obě pohlaví do hierarchické struktury pozic na trhu práce, tak že muži jsou spíše koncentrováni do řídicích pozic a ženy převážně do pozic asistenčních. Základním přístupem pro zjištění genderové segregace trhu práce je popis podílu žen nebo mužů v jednotlivých zaměstnáních, tj. je

³⁴ ČSÚ, 2018

potřeba zjistit míru participace žen v daném zaměstnání a porovnat ji s mírou participace mužů ve stejném zaměstnání.

2.6.1 Popis mzdových/platových podmínek v regionu/oblasti s členěním dle sektorů, odvětví a profesí

Srovnání průměrné měsíční hrubé mzdy s ostatními sektory (rozděleno dle CZ-NACE) je uvedeno v tabulce č. 9. Automobilový průmysl patří do sekce zpracovatelského průmyslu.

Tab. 9: Hrubá měsíční mzda podle sekcí ekonomických činností CZ-NACE, rok 2019

Sekce CZ-NACE	Počet zaměstnanců v tis.	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc
Zemědělství, lesnictví a rybářství	86,6	29 101	27 857
Těžba a dobývání	21,3	39 743	36 293
Zpracovatelský průmysl	1 045,9	36 199	31 739
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	32,9	51 120	45 952
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	45,7	33 052	30 265
Stavebnictví	187,0	31 811	28 190
Obchod, opravy motorových vozidel	471,0	33 699	27 446
Doprava a skladování	239,5	33 282	30 354
Ubytování, stravování a pohostinství	108,2	21 538	18 128
Informační a komunikační činnosti	116,2	60 328	47 528
Peněžnictví a pojišťovnictví	68,7	61 387	47 273
Činnosti v oblasti nemovitostí	38,8	31 436	26 943
Profesní, vědecké a technické činnosti	161,9	43 298	34 907
Administrativní a podpůrné činnosti	170,5	24 798	20 528
Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6,5	50 770	41 248
Vzdělávání	63,3	42 523	36 330
Zdravotní a sociální péče	142,6	34 628	29 123
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	22,3	32 452	27 515
Ostatní činnosti	42,2	27 272	24 219
CELKEM – mzdová sféra ČR	3 071,0	35 838	30 158

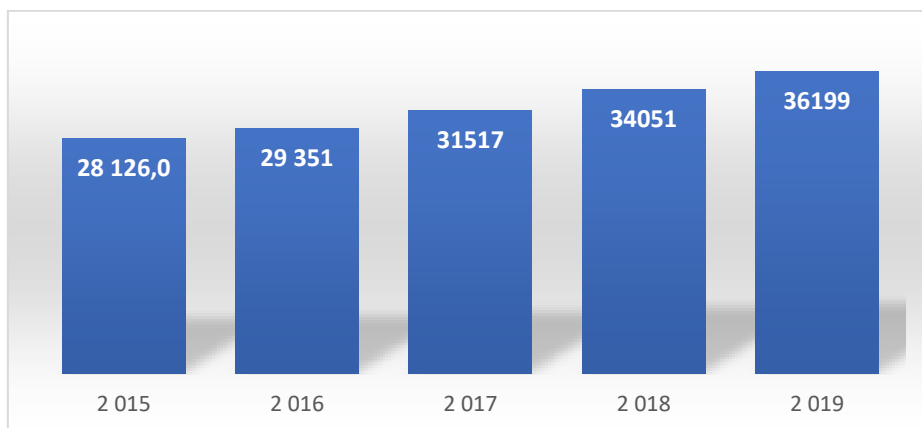
Zdroj: IPSV, 2019 a vlastní zpracování

Ve srovnání s ostatními sektory odpovídá průměrná hrubá měsíční mzda ve zpracovatelském průmyslu průměrné hrubé měsíční mzdě celkové. Ve

zpracovatelském průmyslu je průměrná mzda oproti mediánu o 14 % vyšší, celková průměrná mzda v ČR je vyšší oproti mediánu o 18 %.

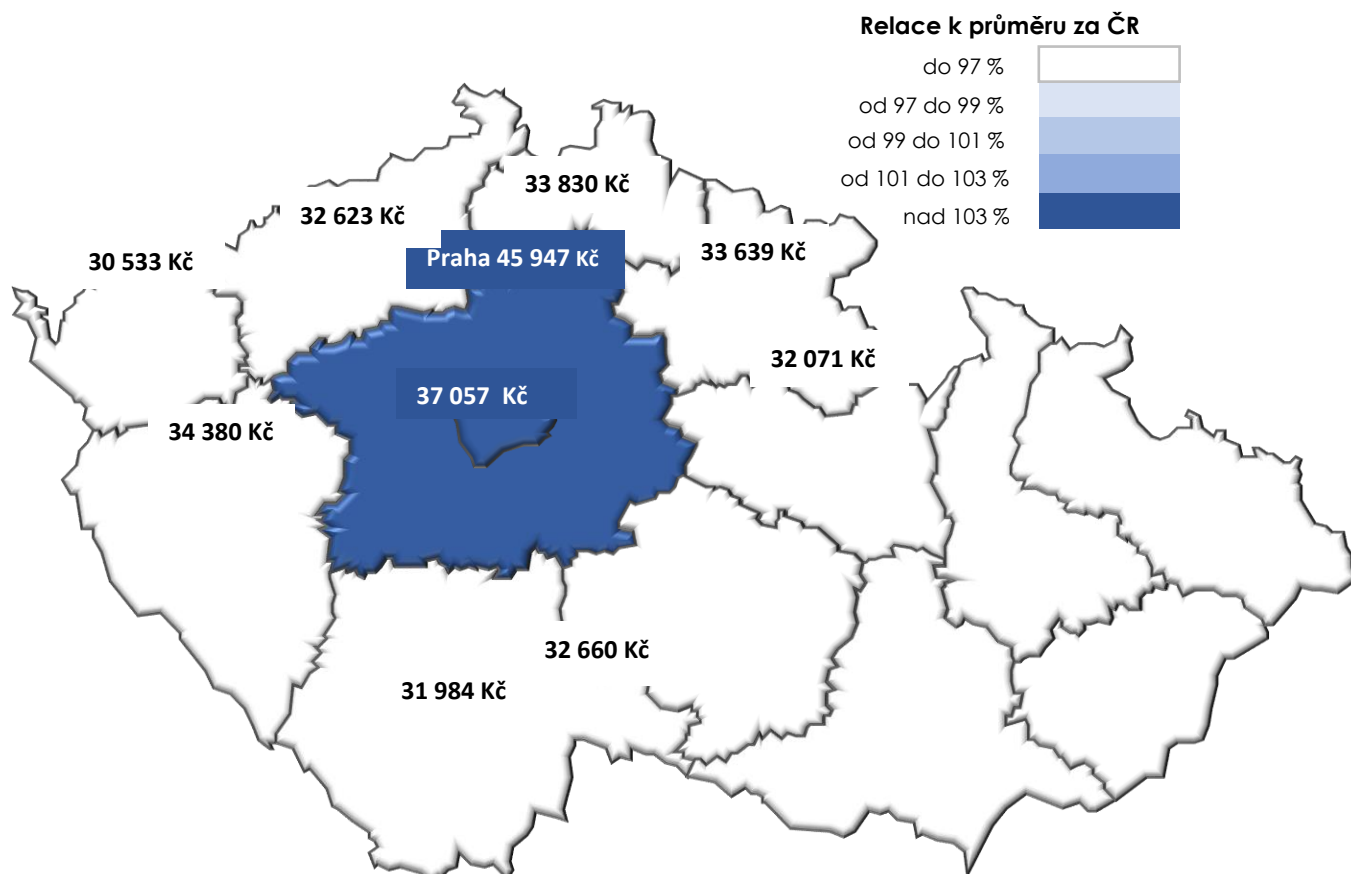
Vývoj průměrné hrubé mzdy ve zpracovatelském průmyslu v období let 2015–2019 nám ukazuje graf č. 20. Mzda v roce 2019 je vyšší o 28 % oproti roku 2015.

Graf 20: Vývoj průměrné hrubé mzdy ve zpracovatelském průmyslu, 2015-2019



Zdroj: IPSV, 2019 a vlastní zpracování.

Výše uvedená průměrná hrubá měsíční mzda byla uvedena k sekci ekonomických činností, dále se podíváme na vývoj a stav průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci krajů ČR. Vysoký nadprůměr drží Hlavní město Praha, která je o více než 28 % nad republikovým průměrem, který činí 35 838 Kč/měsíc. Nad republikový průměr se dostává dále ještě Středočeský kraj s průměrnou mzdou 37 057 Kč/měsíc. Ostatní sledované kraje nedosahují 97 % průměrné hrubé měsíční mzdy za celou ČR. Nejnižší průměrná hrubá mzda je vyplácena v Karlovarském kraji a činí 30 533 Kč/měsíc.



Rozdíl mezd u mužů a žen je viditelný v tabulce č. 10, která se zaměřuje na porovnání mzdy v závislosti na věku zaměstnance. Z přiložených informací je patrné, že v současné době je mzda muže vyšší o 27 % oproti mzdě ženy, počítáno z průměrné mzdy.

Tab. 10: Mzda podle pohlaví a věku v roce 2019

Mzda podle pohlaví a věku	Celkem		Ženy		Muži	
	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc
do 20 let	22 954	22 313	21 949	21 147	23 530	23 037
20–29 let	30 883	28 918	28 555	26 715	32 381	30 434
30–39 let	37 902	32 240	32 580	28 215	40 946	34 895
40–49 let	38 114	30 865	31 729	26 964	43 232	34 730
50–59 let	34 556	28 984	29 436	25 534	38 589	32 219
60 a více let	34 823	29 122	30 583	25 611	36 751	30 704
Celkem	35 838	30 158	30 778	26 722	39 304	32 974

Zdroj: IPSV, 2019 a vlastní zpracování

Rozdíl mezd mezi muži a ženami je patrný i z hlediska vzdělání, což názorně demonstruje tabulka č 11., kdy je průměrná mzda mužů oproti průměrným mzdám žen vyšší v řádu desítek procent.

Tab. 11: Mzda podle pohlaví a vzdělání v roce 2019

Mzda podle pohlaví a vzdělání	Celkem		Ženy		Muži		Rozdíl průměrné mzdy muže a ženy v %
	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, průměr, Kč/měsíc	Hrubá měsíční mzda, medián, Kč/měsíc	
Základní a nedokončené	24 725	23 374	22 556	21 446	26 629	25 653	18,06
Střední bez maturity	28 264	26 852	23 850	22 661	30 648	29 586	28,50
Střední s maturitou	35 357	32 228	31 623	29 591	39 209	35 653	23,99
Vyšší odborné a bakalářské	41 651	36 851	36 560	33 833	49 173	42 731	34,50
Vysokoškolské	55 778	44 889	46 867	41 134	63 527	51 123	35,55

Zdroj: ČSÚ, 2019 a vlastní zpracování

2.7 Nerovnosti na trhu práce vzhledem ke zkoumané oblasti

Cílem této analýzy bylo zachytit současný stav genderových nerovností na trhu práce. V teoretické části byly uvedeny základní pojmy, které se vztahují k předmětné problematice, legislativa ustanovující zaměstnávání osob v ČR. Dále analýza předkládá charakteristiku regionu z hlediska trhu práce a charakteristiku zkoumaného odvětví. Popis cílové skupiny ukazuje nejpalčivější projevy genderové nerovnosti, segregací mužů a žen do různých pracovních sektorů, odvětví a profesí a také platové rozdíly. Přestože mzdy ve zpracovatelském průmyslu, kam patří i oblast automotive, narůstají, je zde jasná rozdílnost mezd mužů a žen. Rozdílnost ve mzdách je patrná i pokud obě pohlaví mají stejné vzdělání. Mzda muže je vyšší než mzda ženy.

Horizontální segregace podle oborů a vertikální segregace podle pozic se odráží v horších podmínkách žen v práci obecně (menší kariérové šance, vyšší nejistota zaměstnání, aj.). Zatímco je ale v západních zemích tato nerovnost fakticky řešena a pro zlepšení situace žen na trhu práce jsou zaváděny různé programy a instituty, česká vláda se zabývá touto problematikou pouze formálně a její kroky nemají de facto žádný dopad. I když mají ženy zákonem daný rovný přístup ke stejnému zaměstnání a pracovní odměně jako muži, jsou v pracovní oblasti znevýhodněny díky stávajícímu gender kontraktu a stereotypům panujícím ve společnosti.

Z analýzy vyplývá, že česká společnost je z hlediska názorů na uspořádání genderových rolí v rodině a práci poměrně konzervativní. Přesto principy rovnosti žen

a mužů v myšlení české společnosti prosazují a veřejnost si začíná stále více uvědomovat nerovnosti ve sféře veřejné i soukromé. Mezi hlavní příčiny znevýhodněného postavení žen na trhu práce patří podle analyzovaných dat jejich rodinná zátěž a nastavení zaměstnavatelské politiky. Rovnost mužů a žen ve veřejné sféře je ovlivněna jejich rovností ve sféře soukromé a naopak. Odstranění gender kontraktu je záležitostí dlouhodobou a předpokládá změnu stereotypního nazírání na role a dělbu práce mužů a žen ve společnosti ve prospěch jejich vzájemné zastupitelnosti a zaměnitelnosti. Souvislosti rodinného a pracovního života ukazují na důležitost a nutnost řešení vztahu rodinných a pracovních závazků v životě žen a mužů. V kontextu ekonomických, demografických a hodnotových změn se problematika harmonizace práce a rodiny stává výzvou k prosazování genderově senzitivních politik a k reálné implementaci pracovněprávních a prorodinných opatření, která eliminují stávající genderové nerovnosti. Vláda ČR v roce 2009 přijala antidiskriminační zákon, který alespoň z nějaké části podchycuje problematiku diskriminace a rovného zacházení žen a mužů v pracovně právním vztahu, i když jak bylo v této analýze uvedeno, dochází k jeho porušování. V této souvislosti by měly příslušné orgány monitorovat a identifikovat slabá místa koncepce politiky rovných příležitostí a při implementování potřebných opatření by měly využívat i podněty a návrhy neziskových organizací a informací z výzkumů.

Zaměstnavatelé by měli k problematice harmonizace práce a rodiny přistupovat s větší citlivostí. Zvyšováním atraktivity ženské pracovní síly pro zaměstnavatele by mohlo znamenat jejich podporu a motivaci k zavádění flexibilních forem zaměstnávání a family-friendly přístupu. V oblasti automotive tyto formy flexibilních úvazků jsou však hubbou vzdálené budoucnosti, alespoň co se týká nízkokvalifikovaných pozic a nižšího managementu. Přístupy umožňující sladění práce a péče se v této sféře takřka nevyskytují, je možné je spatřovat pouze v některých benefitech větších zaměstnavatelů v automotive. Tato opatření by však mohla postupně vést k desegregaci pracovního trhu a k redefinici povolání, nabourání genderových stereotypů o vlastnostech a schopnostech žen a mužů ke změně postojů zaměstnavatelů vůči ženské pracovní síle a s tím spojených konotací. K odstranění nerovností a k naplňování rovných příležitostí mužů a žen v praxi je však nutný posun v postojích a hodnotách naší společnosti a postupná změna gender kontraktu. Zatímco možné rámcové legislativní opatření mohou být provedeny relativně rychle, změny myšlení, postojů a faktického jednání představují dlouhodobou záležitost.

Prosazování principu rovných příležitostí v sociálních a ekonomických vztazích vyžaduje soustavné sledování faktorů nerovností, trendů vývoje a výsledků

celospolečenského prosazování rovnosti a jejich reflexi. K tomuto účelu by mohla sloužit i tato analýza.

Jak již bylo uvedeno v charakteristice cílové skupiny, tato analýza se zaměřovala především na ženy ohrožené na trhu práce včetně nízkokvalifikovaných a žen na mateřské a rodičovské dovolené. Z teoretických základů vyvstalo několik problematických oblastí, se kterými se tato skupina na pracovním trhu potýká. V praktické části tyto problémy budou ověřeny na základě kvalitativního a kvantitativního šetření, které bude probíhat u konkrétních společností.

3 Metodologie

Závěry teoretické kapitoly, především však analýza veřejně dostupných dat poukázaly na nerovné postavení žen na trhu práce v oblasti automotive v daném regionu. Předkládaná analýza se bude opírat o závěry nejen z již existujících dat, ale klade si za cíl zjistit situaci žen na trhu práce v oblasti automotive i tzv. v terénu. Nízkokvalifikované ženy a obecně ženy ohrožené na trhu práce musí čelit vícenásobnému znevýhodnění, které jsme popsaly v teoretické části analýzy. Tyto závěry budou konfrontovány s reálnými zkušenostmi jak cílové skupiny, tak relevantních stakeholderů působících v oblasti automotive. Metodologie této analýzy stojí na principech sociálně-vědního výzkumu, přičemž dochází ke kombinaci několika metod sběru/analýzy dat a také k interdisciplinarní teoreticko-analytického rámování z důvodu využití diverzifikovaných názorových spekter relevantních aktérů. Metodologie se také odvíjí od cílů jednotlivých aktivit realizovaných v rámci analýzy. Za tímto účelem budeme realizovat dotazníkový průzkum s nízkokvalifikovanými ženami v oblasti automotive, na základě, kterých budeme analyzovat bariéry a ohrožení, které samy ženy ohrožené na trhu práce vnímají jako překážky ke vstupu na trh práce v oblasti automotive. Zároveň je naším záměrem distribuovat dotazník i mezi ženy, které již v oblasti automotive působí na nekvalifikovaných nebo nízkokvalifikovaných pozicích a zjišťovat, jaké bariéry identifikují k nemožnosti získání kvalifikovanější, potažmo lépe ohodnocené nebo stabilnější pozice. Dotazník distribuovaný k těmto dvěma popsaným subkategoriím žen budeme realizovat v tištěné podobě a za jeho distribuci budou zodpovídat zaměstnanci a zaměstnankyně společnosti DP WORK, s.r.o. Předpokládaný počet adekvátně vyplněných dotazníků, tak aby se data a výstupy z této fáze šetření dala považovat

za validní, bude přibližně 100. Dalším nástrojem ke zmapování situace v oblasti zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen v oboru automotive je kvalitativní šetření v podobě realizace individuálních rozhovorů se stakeholdery v dané oblasti a regionu. Vytipování konkrétních osob proběhne v dalších fázích výzkumu a bude se opírat o know how o dané oblasti z pozice realizátorů projektu. Obecně lze deklarovat, že půjde o zástupce/kyně zaměstnavatelů, kteří/ré disponují pravomocemi či rozhodovacími kompetencemi v kontextu recruitmentu a nastavování personálních politik. Předpokládáme, že se bude jednat buď o personalisty/ky, zaměstnance/kyně HR oddělení nebo osoby ve středním nebo vyšším managementu firem s odpovídajícími kompetencemi. V neposlední řadě se chystáme oslovit i zástupce/kyně zaměstnavatelské, případně odborové svazy, které působí v oblasti automotive za účelem zjištění komplexnějšího názoru na problematiku zaměstnávání nízkokvalifikovaných osob v této oblasti.

Cílem realizace rozhovorů bude zjistit, jaké tyto osoby identifikují bariéry v zaměstnávání žen ohrožených na trhu práce, jaké nástroje recruitmentu cíleného na tyto osoby využívají, zda vůbec mají zájem osoby z cílové skupiny zaměstnávat a jaké dovednosti a kompetence cílové skupiny by přispěly k vyšší míře zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen. Zároveň bude předmětem diskuze personální politika jednotlivých firem v oblasti automotive ve vztahu k možnostem a nabídkám povyšování nízkokvalifikovaných žen na kvalifikovanější pozice. Za účelem dosažení popsaných cílů bude konstruován scénář rozhovorů, který bude vždy modifikován specificky na danou společnost, kde bude rozhovor realizován. Realizátorem rozhovorů bude příjemce. Předpokládaný počet realizovaných rozhovorů, tak aby se data a výstupy z této fáze šetření dala považovat za validní a s ohledem na velikost zkoumané oblasti a regionu, bude přibližně 10.

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

3.1 Předpokládané bariéry pro zaměstnávání nízkokvalifikovaných žen v oblasti automotive

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

V oblasti automotive je potřeba velké množství nízkokvalifikované pracovní síly, avšak žen tvoří pouze 8 % žen v automotive, a to i přesto, že v daném regionu je velké množství nezaměstnaných žen s nízkou kvalifikací. Ze statistických dat rovněž vyplývá, že se jedná o ženy, které jsou zatíženy péčí o malé děti. Předpokládáme proto hlavní bariéry v následujících oblastech:

- Nedostatečná informovanost žen o možnostech zaměstnávání v oblasti automotive, včetně výše případných mezd.
- Nedostatek afirmativních rekručních strategií zaměstnavatelů tyto ženy nalákat do pozic v oblasti automotive.
- Nedostatečná kvalifikace a zájem nízkokvalifikovaných žen o rekvalifikaci potřebných pro zaměstnání v oblasti automotive.
- Neadekvátní možnosti pro sladění práce a péče nízkokvalifikovaných žen nabízených ze strany zaměstnavatelů.
- Nízký zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání žen zatížených péčí o malé děti.

4 Empirická část

Tato část analýzy se věnuje empirickému výzkumu, který byl proveden formou dotazníkového šetření. Dotazník byl rozdělen do 4 částí a čítal 19 otázek, přičemž některé otázky měly ještě doplňující podotázky. Z celkových 19 otázek bylo 8 otázek uzavřených, 10 polouzavřených a 1 otevřená otázka. Dotazník je uveden v příloze č. 2 této analýzy.

První část byla zjišťovala demografické údaje o respondentkách a jejich rodinách. V druhé části, tzv. kariérní, byly definovány otázky týkající se sladění práce a rodiny, motivace k práci a profesního růstu. Třetí část dotazníku byla věnována rozdílu mezi ženami a muži v profesním životě a do čtvrté části byla promítnuta problematika dalšího vzdělávání, tj. kariérního růstu jeho překážek a omezení, a v neposlední řadě také osobní vize respondentek. Uvedený dotazník byl anonymní.

Vzhledem k epidemiologické situaci, která v České republice během výzkumu panovala, bylo nutné rozdělit dotazníkové šetření do několika fází, přičemž oproti původnímu záměru se vzhledem k vydaným restrikcím, celý proces prodloužil o několik měsíců.

Pro ověření předpokládaných bariér bylo průběžně oslovováno několik výrobních podniků, které se řadí do odvětví zpracovatelského průmyslu, do oblasti automotive, avšak protipandemická opatření, která v podnicích probíhala, byla velmi přísná, proto bylo oslovování žen dosti problematické. Ve výrobních podnicích v tuto dobu kladli důraz především na zajištění provozu a plynulosti výroby a protipandemická opatření byla striktně dodržována. I přes tyto komplikace byly osloveny ženy z prostředí automotive ve výrobním podniku ve Středočeském kraji, který se zabývá výrobou komponentů do automobilů. V září 2020 bylo osloveno 25 žen s dětmi na administrativních pozicích ve výrobním podniku, prostřednictvím emailu, neboť většina z nich byla v této době na homeoffice nebo se na pracovišti střídaly. Předmět šetření jim byl vysvětlen v úvodu emailové komunikace, což bylo dostatečné, neboť prvotní informace již jim byly předány prostřednictvím prezentací a od zástupců společnosti.

Provozní záměr byl oslovit i ženy ve výrobě, ale bohužel vzhledem k opatření souvisejícím s pandemií COVID-19, jak již bylo popsáno výše, jsme tyto ženy oslovit nemohli, neboť distribuce a návratnost dotazníků by nebyla snadná, protože tyto ženy byly zpravidla doma na překážce nebo se různě střídaly. Z 25 dotázaných žen dotazník vyplnily všechny, návratnost v této fázi byla stoprocentní.

Při částečném rozvolnění protipandemi opatření, výrobní podniky začaly nabíhat na plný výrobní proces, tudíž byla započata třetí fáze, ve které byla změněna forma distribuce dotazníků, a to z několika důvodů. Po první fázi bylo zjevné, že ženy, které jsou zaměstnány ve výrobě nemají po skončení směny časové možnosti k vyplnění dotazníku (časová administrace dotazníku je cca 30 minut). Spoustu z nich bylo navázáno na dopravní spojení, ať již autem, kdy pracovnice jezdí po skupinkách či na svozové autobusy, které na ně nepočkají. Většina žen také řešila následné vyzvednutí dětí či jiné úkony spojené s rodinou. Během pracovní směny nebylo vůbec možné, aby ženy dotazníkové šetření vyplňovaly, neboť zpravidla se jedná o výrobní podniky s prací v taktu. Proto byl pro dotazníkové šetření ve třetí fázi zvolen jiný postup. Ve výrobních podnicích na každé směně pracuje styčná osoba – koordinátor/ka agenturního personálu nebo směnový mistr, případně teamleader. Za tímto účelem byl pro tyto osoby vytvořen průvodní dopis, který charakterizuje záměr a význam cíle projektu a rovněž jim byly předány osobně vytištěné dotazníky. Tyto osoby předaly dotazníky ženám před směnou a tyto ženy byly požádány o navrácení do jednoho týdne.

Z celkově 201 předaných dotazníků bylo zpět navráceno 189 vyplněných dotazníků, návratnost tedy byla 94 %.

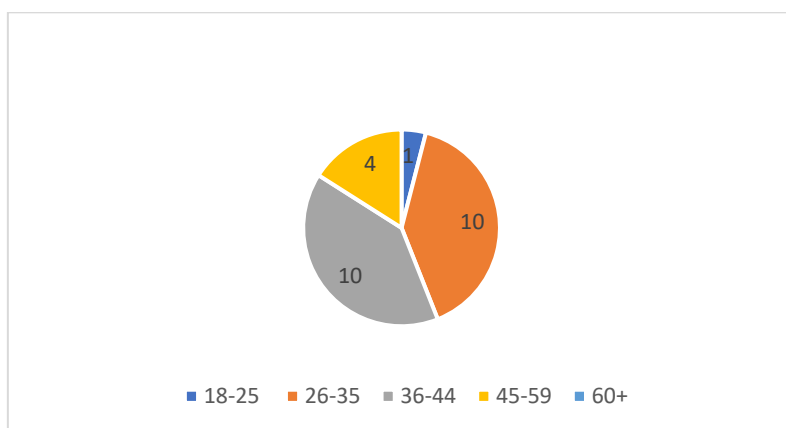
4.1 Vyhodnocení dat

Empirická část genderově senzitivní analýzy byla zpracována na základě metod kvantitativního výzkumu, kdy hlavní výzkumnou metodou bylo dotazníkové šetření, tak jak již bylo popsáno v kapitole metodologie. Vzhledem k zaměření šetření, charakteristikám cílové skupiny byly výsledky výzkumu rozděleny do dvou bloků, neboť je zřejmé, že obě cílové skupiny jsou jiné a výsledky šetření musí být interpretovány odděleně. V závěru analýzy je pak uvedena komparace obou skupin.

4.1.1 Administrativní pozice – nižší a střední management

Celkový vzorek žen pracujících v nižším a středním managementu čítal 25 žen. Z hlediska věku tvořily nejpočetnější skupiny ženy ve věku 26–35 let (10 žen) a 36–44 let (10 žen), tedy ženy v produktivním věku. Následovala skupina 45–59 let (4 ženy) a 1 žena byla zastoupena ve věkové kategorii 18–25 let. Do dané věkové kategorie 60+ nespádala žádná žena.

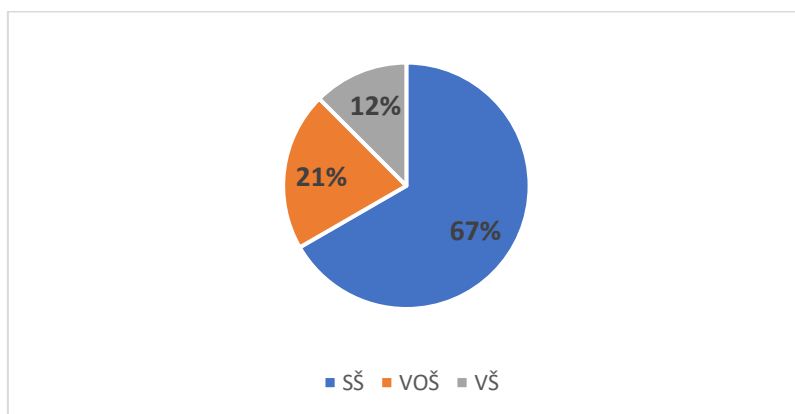
Graf 21: Ženy dle věkových kategorií



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Dle provedeného výzkumu bylo zjištěno, že ženy, které pracují na pozicích v nižším a středním managementu mají především střední vzdělání (67 %), následuje skupina žen s vyšším odborným vzděláním a pouze 3 ženy mají vystudované vysokoškolské vzdělání. Můžeme předpokládat, že ženy s vyšším vzděláním pracují v manažerských pozicích (celkově 5) a ženy se středním vzděláním na administrativních pozicích. Jedná se však o předpoklad (k výkonu a požadavkům na danou pozici), neboť dotazník byl anonymní.

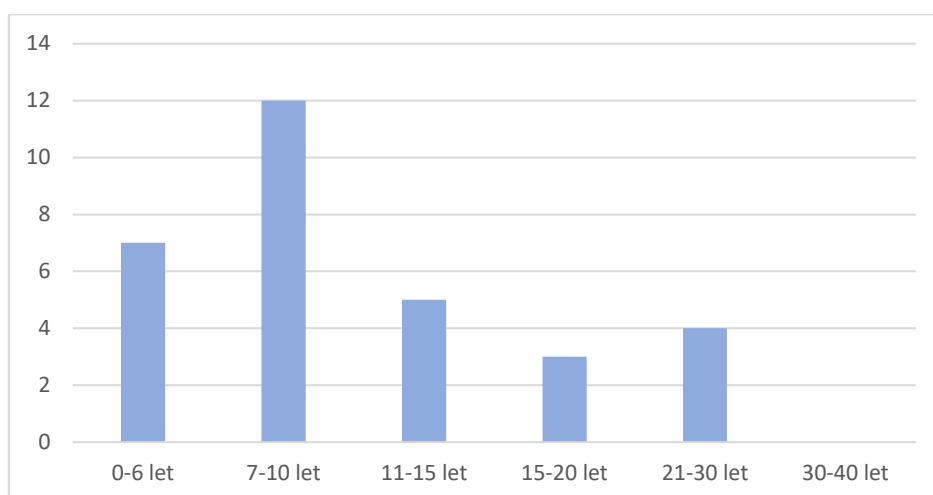
Graf 22: Úroveň vzdělání žen



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Z vyhodnocených dat vyplývá, že 80 % z dotázaných žen má děti a pouze 20 % žen ještě děti nemá. Věková skladba dětí je od 4 let do 30 let, přičemž nejpočetnější věkovou skupinou dětí je skupina 7-10 let, tj. mladší děti navštěvující I. stupeň základních škol. Druhou nejpočetnější skupinou jsou malé děti ve věku 0-6 let, které navštěvují mateřské školy. Z dat tedy vyplývá, že se jedná o vzorek žen, které jsou většinou zatíženy intenzivní péčí o děti.

Graf 23: Věková skladba dětí u dotazovaných žen

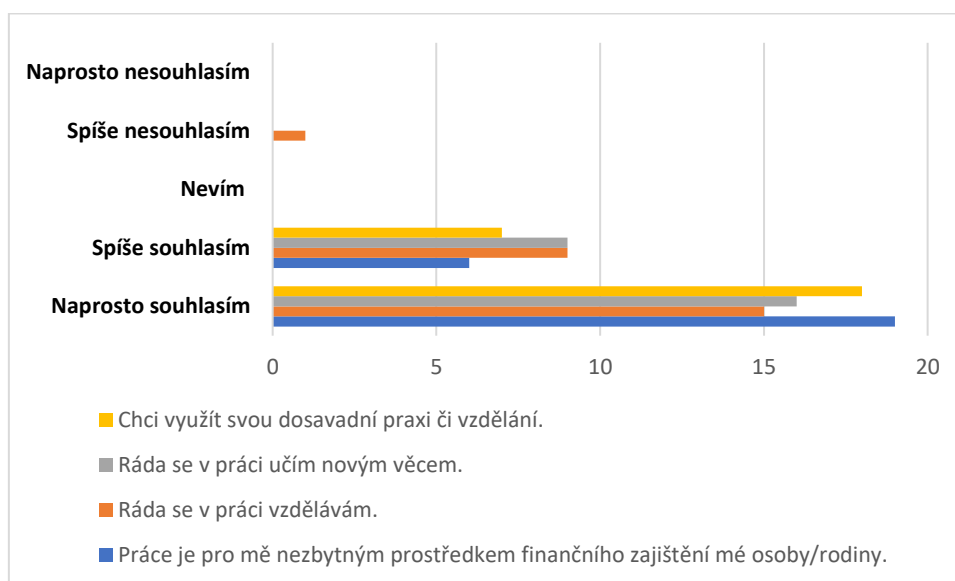


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

4.1.1.1 Sladění práce a rodiny, motivace k práci, profesní růst

V porovnání vnímání hodnot práce, resp. kariéry a rodiny výrazně převažuje vnímání rodiny jako hodnoty velmi důležité. Kariéra je pro ženy spíše důležitá, ovšem z důvodu finančních, neboť pro ženy představuje práce především prostředek finanční ke svému zajištění či zajištění rodiny a to u 67 % dotázaných. Pouze 1 žena vnímá rodinu jako zcela nedůležitou.

Graf 24: Vnímání práce z pohledu žen



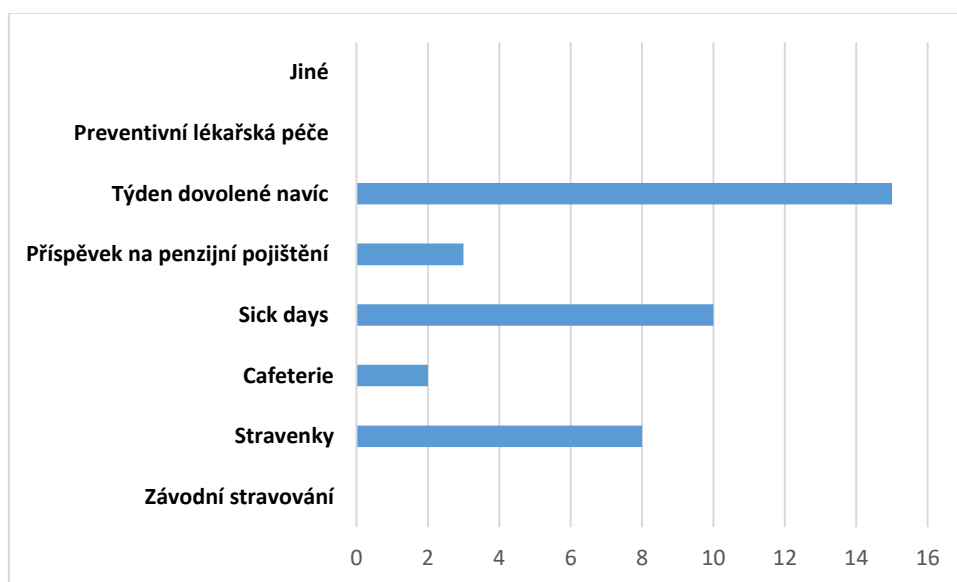
Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Jak je patrné ze zjištěných dat a grafického zpracování výše nadpoloviční většina žen vnímá svoji práci tak, že jim může přinést obohacení v jejich profesním životě, tj. rády se v práci vzdělávají, učí novým věcí a chtějí využít svou dosavadní praxi či vzdělání.

Ženy, které mají děti podle svých výroků zvládají sladění pracovních a rodinných povinností zcela bez problému (všech 25). Žádná z nich se nevyjádřila negativně ani rozporuplně. K tomu jim jistě dopomáhají i benefity, které u svého zaměstnavatele využívají, jak vyplývá z dalších zjištění.

Nabízené benefity zaměstnavatele využívají v menší míře, například oblast podpory hlídání dětí a služeb využívá pouze 1 žena. Nejvíce rodinných benefitů je využíváno prostřednictvím rodinných poukazů (firemní rekreační chaty, slevové poukazy na wellness pobyty, aj.). Tady je ovšem nutné konstatovat, že v oblasti automotive zaměstnavatelů nejsou na takovéto služby (služby péče o děti vlastní firemní zařízení péče o děti) vhodné podmínky, prostory, aj, což potvrzuje i teoretické výstupy této analýzy. Velmi využívané však jsou ostatní benefity zaměstnavatele, a to především týden dovolené navíc a sick days, což ženám, které pečují o děti velmi pomáhá.

Graf 25: Ostatní pracovní benefity nabízené zaměstnavateli ženám



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

V otázce usnadnění sladění práce a rodiny spatřují ženy nejvíce možnost zkráceného pracovního úvazku. Dále pak ochotu zaměstnavatele k dalším možným změnám, které jim toto sladění usnadní. Je pravděpodobné, že tyto dohody mohou být realizovatelné,

neboť u administrativních pozic tento předpoklad je. Rovněž je tak i možnost například práce na homeoffice, neboť to jejich charakter práce umožňuje.

V oblasti péče o děti a další závislé členy rodiny by ženy uvítaly nejvíce možnost využití dalších osob pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (např. chůvy, prarodiče, aj.). Avšak překážky, které jim brání ve využití této možnosti vidí ženy v tom, že chůvy jsou poměrně drahou záležitostí a prarodiče jsou stále ve svých zaměstnáních a věk odchodu do důchodu se stále prodlužuje, tudíž možnost využití prarodičů není možné. 5 žen uvedlo, že vy využili další možnosti veřejných zařízení pro péči o děti a další členy domácnosti a také by rády zvýšily ochotu partnera/manžela více podílet na péči o děti a další členy rodiny.

Ve věci prosazování opatření ke zvýšení profesní kvalifikace (vzdělávání, rekvalifikace, kurzy, aj.) by podle zjištěných dat měl hlavní úlohu sehrávat zaměstnavatel (72 %), pouze 28 % žen se domnívá, že si zvýšení profesní kvalifikace má každý zajistit sám.

4.1.1.2 Rozdíly mezi ženami a muži v profesním životě

Ze zjištěných dat vyplývá, že v otázce postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži 60 % dotázaných žen nevidí podstatný rozdíl. 2 respondentky si myslí, že některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti mužům a naopak 3 respondentky se vyjádřily, že některé ženy jsou znevýhodněny oproti mužům. 20 % žen si však myslí, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům.

Graf 26: Postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži

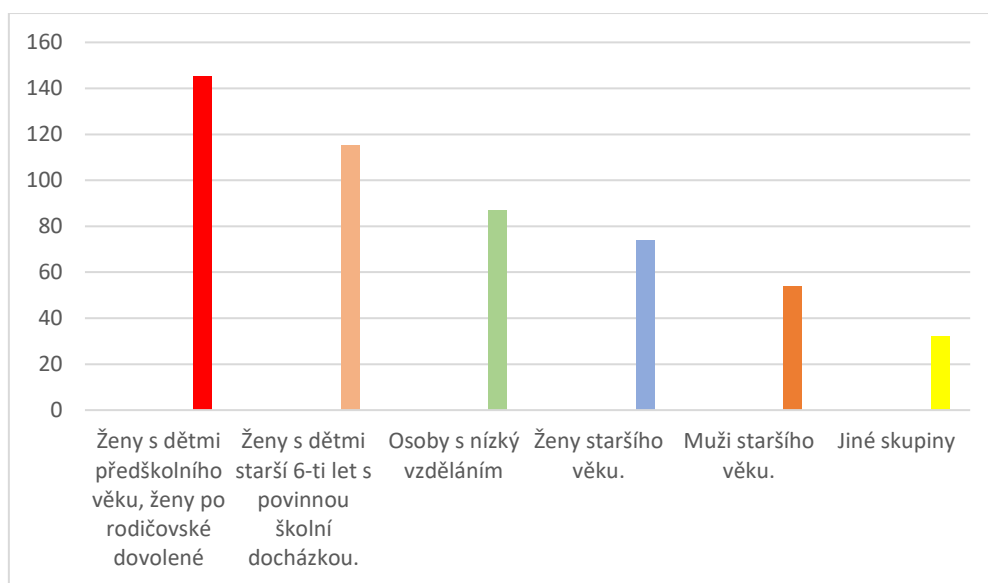


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

V otázce diskriminace žen na trhu práce se v 88 % dotazované ženy nesetkaly s diskriminací. Pouze 3 ženy uvedly, že s diskriminací setkaly, a to především při hledání zaměstnání (dětí jako přítěž, na obsazovanou pracovní pozici preferovali spíše muže). 1 žena uvedla, že jí byla nabídnuta nižší mzda než muži na stejné pozici.

Za znevýhodněné skupiny na trhu práce považují respondentky zejména ženy s dětmi předškolního věku, včetně žen po mateřské/rodičovské dovolené), ženy s dětmi staršími 6-ti let s povinnou školní docházkou, Osoby s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, muži staršího věku a poslední nejméně znevýhodněnou skupinu označily dotazované ženy jiné skupiny, kam zařadily osoby po výkonu trestu odnětí svobody, migranty a hendikepované osoby (jednotlivé znevýhodněné kategorie jsou uvedeny sestupně od nejvyššího počtu bodů znevýhodnění).

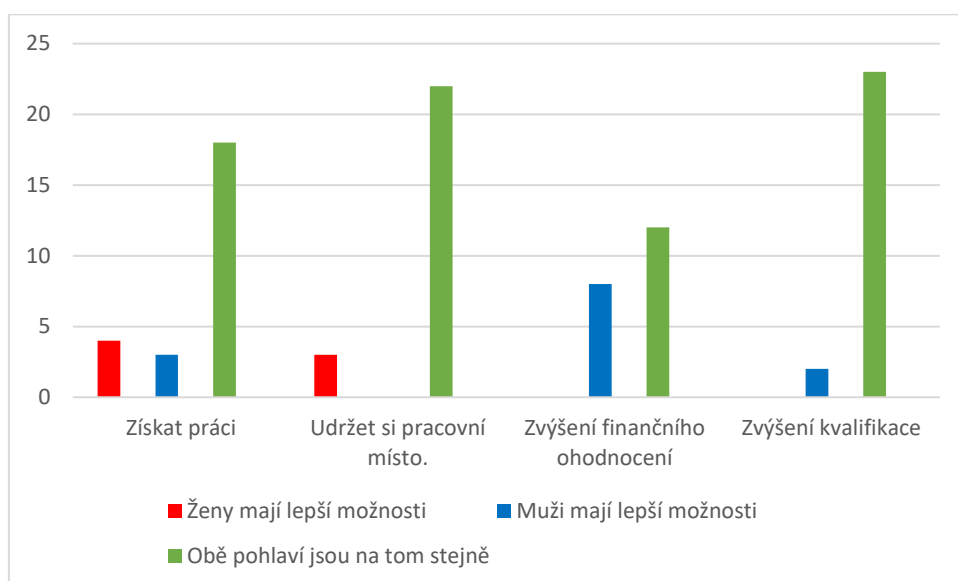
Graf 27: Znevýhodněné skupiny na trhu práce dle respondentek



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

V otázce možnosti mužů a žen na stejné pozici vypovídaly ženy překvapivě ve většině případů ve prospěch obou pohlaví, resp. že obě pohlaví mají stejné možnosti. Výroky se týkaly získání práce, udržení si pracovního místa, zvýšení finančního ohodnocení a zvýšení si kvalifikace.

Graf 28: Srovnání možností mužů a žen v rámci jedné pracovní pozice



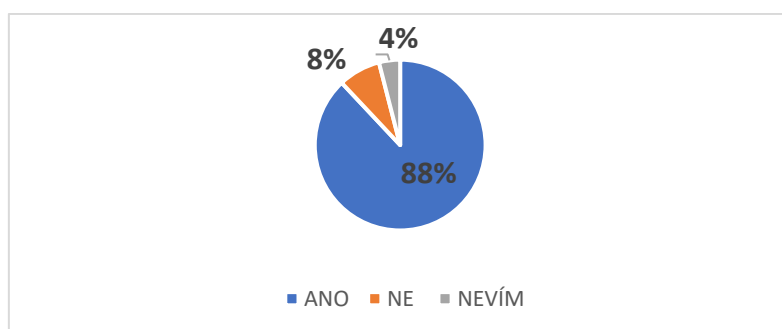
Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

U volné odpovědi, která měla za cíl zjistit proč nejsou ženy tak úspěšné jako muži ve vedoucích pozicích, odpověděla nadpoloviční většina žen (76 %) takřka stejně a to, že ženy neobsazují tak často vedoucí pozice z důvodu její časové náročnosti a množství úkolů, které z jejího charakteru vychází, neboť právě tento čas chtějí věnovat především rodině a dětem. 4 ženy bohužel své odpovědi neuvedli a 1 žena se vyjádřila v tom smyslu, že ženy nedokáží jednat s chladnou hlavou tak jako muži a některé vedoucí funkce jsou opravdu jen pro muže.

4.1.1.3 Problematika dalšího vzdělávání (kariérní růst, překážky a omezení, osobní vize)

V oblasti dalšího profesního vzdělávání bylo zjištěno, že respondentky o něj mají velký zájem, kladně se vyjádřilo 88 % z nich.

Graf 29: Zájem žen o další profesní vzdělávání

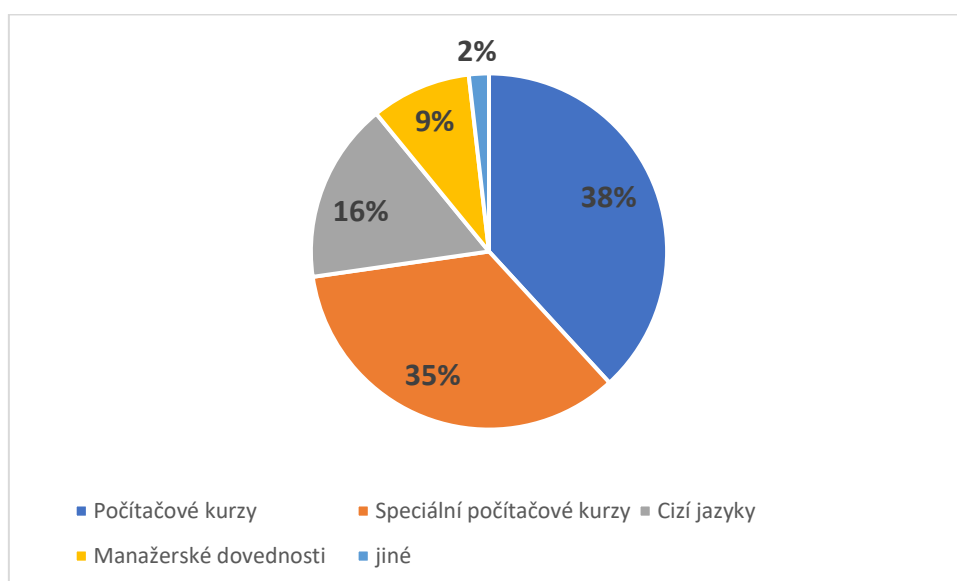


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že největší poptávka v rámci vzdělávání je po kurzech počítačových (38 %), do kterých můžeme zařadit programy MS Office – word, excel, outlook, aj. Dále z výsledků vyplynul i četný zájem o speciální počítačové kurzy (35 %), do kterých se řadí např. kurzy digitálního marketingu, tvorba webových aplikací a webového designu, základní programování, aj. Své zastoupení měly i cizí jazyky (16 %), neboť spousta žen cizí jazyky pro svou práci využívá, ale jejich zdokonalování je pro každou ženu plus navíc. O kurzy pro manažery mělo zájem pouze 9 % a pouhá 2 % žen mělo zájem kurzy jiné, a to o přímo o kurz zaměřený na podnikový software.

Do oblasti dalšího vzdělávání bylo zahrnuto i zvýšení dosavadního stupně vzdělání, o které projevilo zájem 6 žen. Je patrné, že je velký zájem o vzdělávání ze strany žen, které by zajišťoval zaměstnavatel.

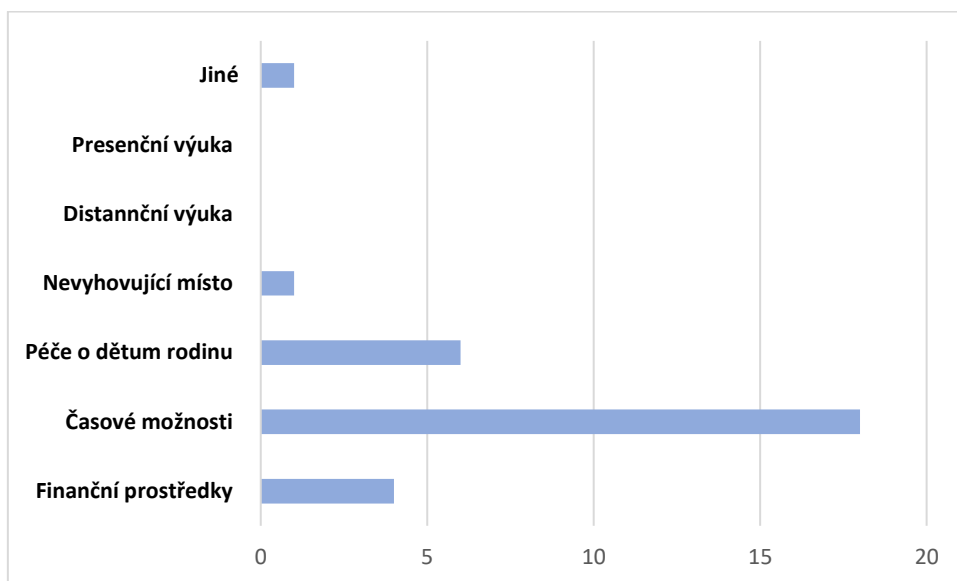
Graf 30: Zájem žen o další profesní vzdělávání – druhy kurzů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Šetření bylo zaměřeno i na možné překážky, které mohou ženám se dále profesně vzdělávat. Z výsledků vyplynulo, že nejvíce ženám brání časové možnosti a péče o rodinu a děti. Tyto poznatky jen potvrzují teoretický základ analýzy, tj. i když by se ženy chtěly dále vzdělávat, převažuje u nich nutnost sladění práce a rodiny. Kurzy by tedy musely být sestaveny tak, aby je bylo možné absolvovat v rámci pracovní doby a ženy nemusely „ukrajuvat“ svůj čas určený pro rodinu, popř. pro jejich další navazující činnosti a povinnosti.

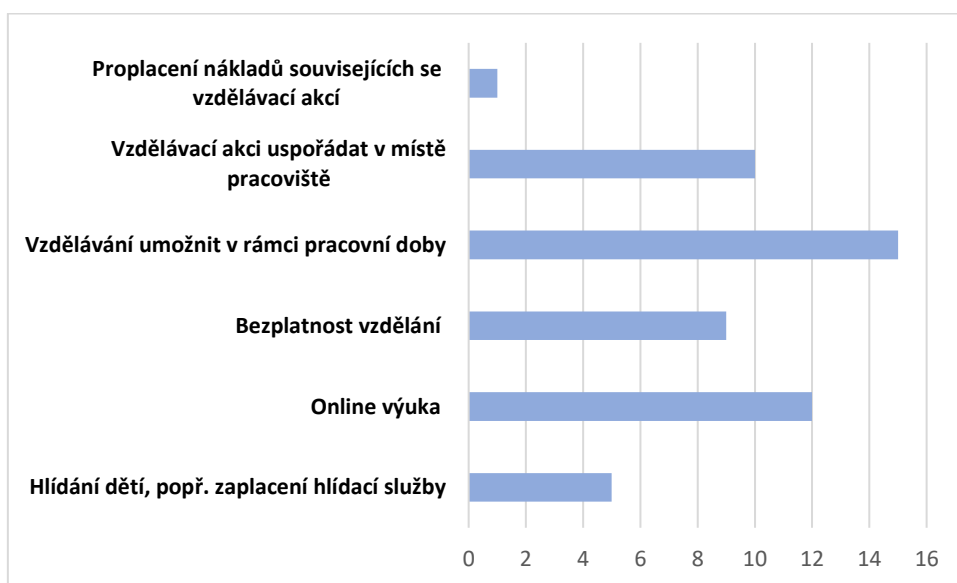
Graf 31: Překážky, které brání ženám ve vzdělávání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Výše zmíněné hypotézy potvrzuje následující graf, který ukazuje, že ženám by výrazně pomohlo vzdělávání realizovat v rámci jejich pracovní doby a také v místě pracoviště. V tomto případě by se zvýšily jejich časové možnosti a měly by tak čas na péči o děti a rodinu. Další podporu ženy také spatřovaly v online výuce, tj. bez nutnosti osobní účasti na výuce. Bezplatnost vzdělání hraje pro ženy taktéž velkou roli, stejně jako možnost využití hlídání dětí, popř. zaplacení hlídacích služeb.

Graf 32: Podpora při dalším vzdělávání žen



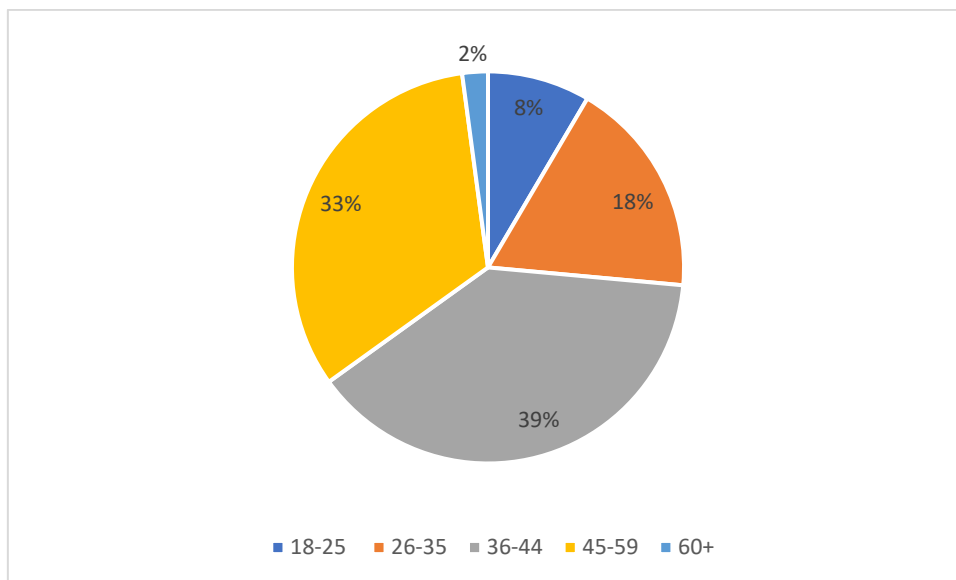
Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

4.1.2 Ženy nízkokvalifikované

Celkový počet žen na nízkokvalifikovaných pozicích, které vyplnily dotazník byl 189 z 201 rozdaných. Tyto ženy nejčastěji pracují ve třísměnném provozu na pozicích, které nevyžadují odborné vzdělání ani praxi v oboru, neboť tato práce vyžaduje především zaškolení a zácvik. Jedná se zejména o pozice typu – operátorka výroby, montážní dělnice, pomocná skladnice, operátorka-balička apod.

Z hlediska věku tvořily nejpočetnější skupiny ženy ve věku 36–44 let a 45-59 let. Následovala skupina 26-35 let. Věková skupina 18-25 let byla zastoupena v 8 %. Ve věkové kategorii 60+ se vyskytovaly ženy ve 2 %.

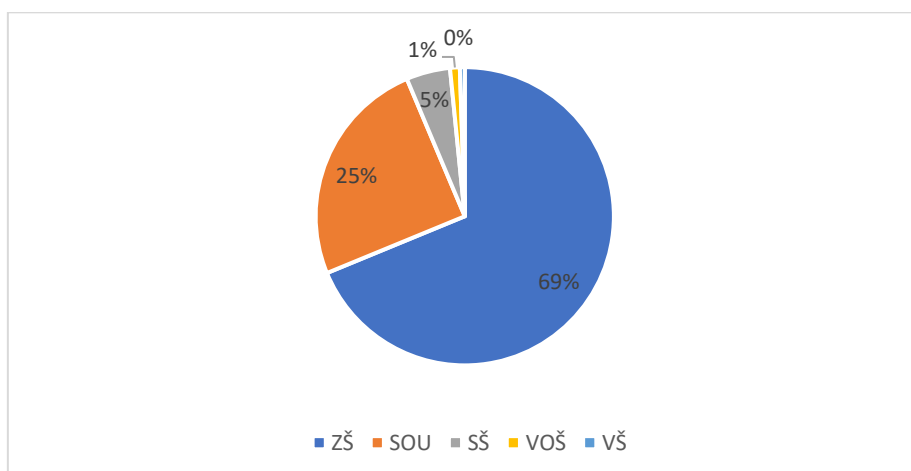
Graf 33: Ženy dle věkových kategorií



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Ze zjištěných dat vyplývá, že ženy, které pracují na nízkokvalifikovaných pozicích mají z 69 % základní vzdělání. Následuje skupina se středoškolským vzděláním s výučním listem (25 %) a pouze 5 % žen má středoškolské vzdělání s maturitou. 1 % žen má vyšší odborné vzdělání a žádná žena vysokoškolské.

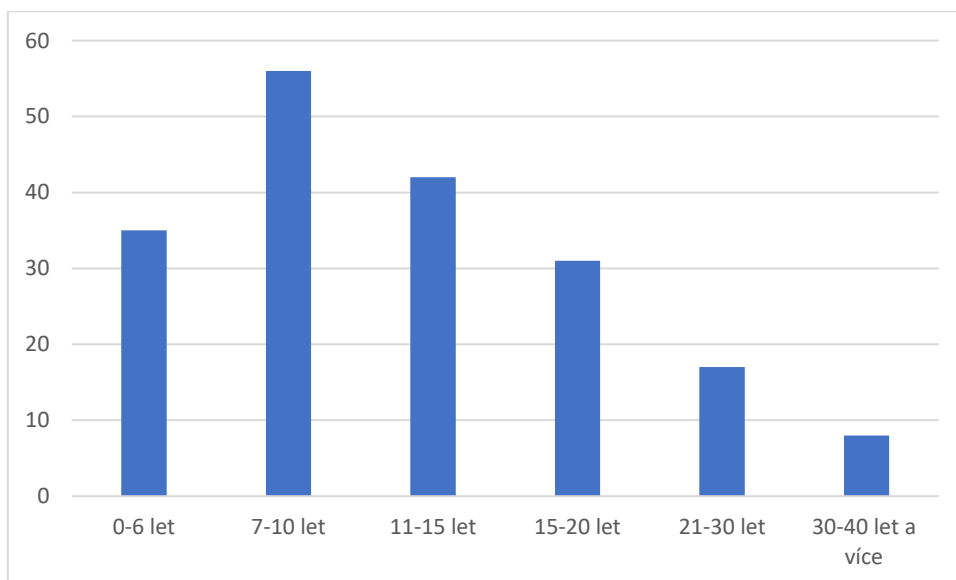
Graf 34: Úroveň vzdělání žen



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Z vyhodnocených dat vyplývá, že 86 % z dotázaných žen má děti a pouze 14 % žen dětí nemá. Věková skladba dětí je od 3 let do 42 let, přičemž nejpočetnější věkovou skupinou dětí je skupina 7-10 let, tj. mladší děti navštěvující I. stupeň základních škol. Druhou nejpočetnější skupinou jsou děti 11-15 let, které docházejí na II. stupeň základních škol. Poté následuje skupina dětí 0-6 let s docházkou do mateřské školy. Žádné dítě nenavštěvuje dětské skupiny či kluby.

Graf 35: Věková skladba dětí u dotazovaných žen

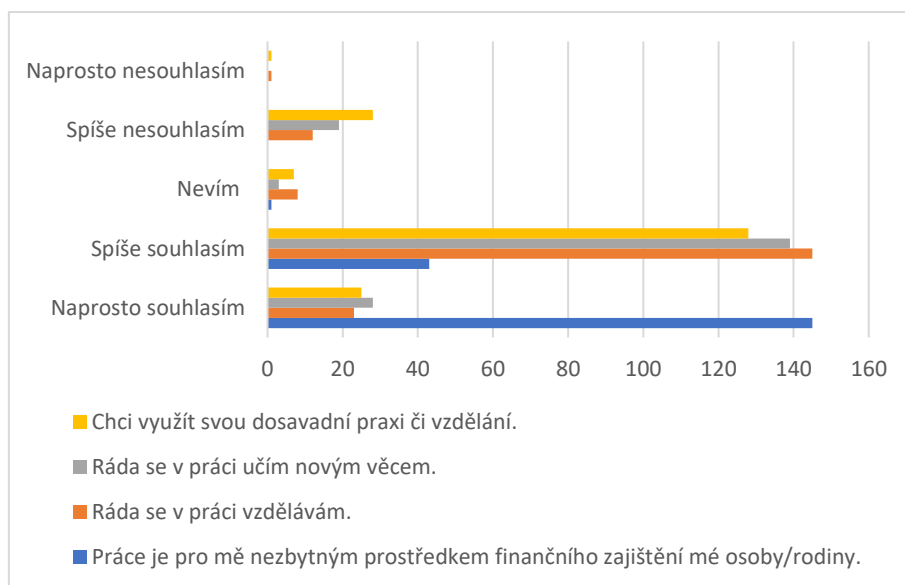


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

4.1.2.1 Sladění práce a rodiny, motivace k práci, profesní růst

V porovnání vnímání hodnot práce, resp. kariéry a rodiny výrazně převažuje vnímání rodiny jako hodnoty velmi důležité, to mají nízkokvalifikované ženy s ženami z nižšího a středního managementu velmi podobné. Kariéru, resp. práci berou jako prostředek finančního zajištění (76 %)

Graf 36: Vnímání práce z pohledu žen



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

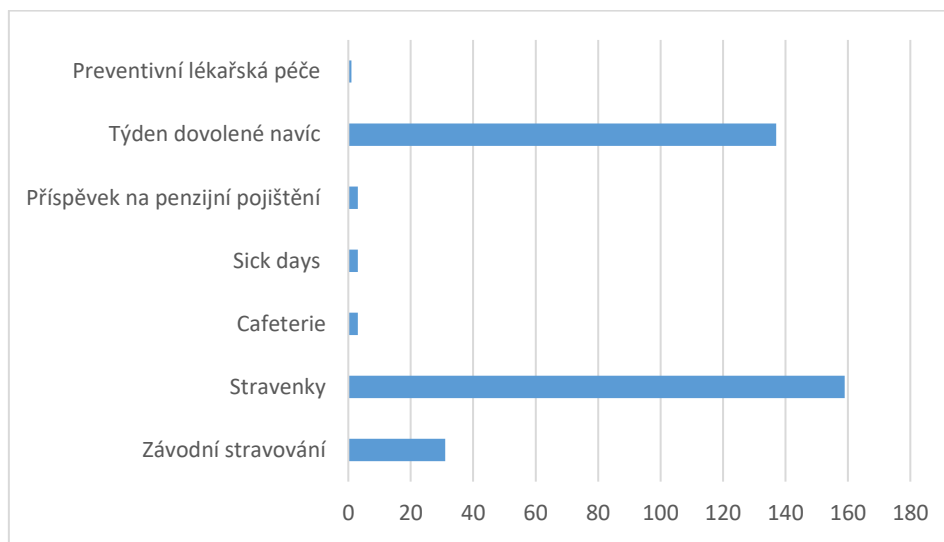
V porovnání se ženami z administrativních pozic jsou však o poznání jiná data, která se týkají vnímání práce. Je zde vidět spíše souhlasná tendence nikoliv naprostá, která nasvědčuje tomu, že pohled nízkokvalifikovaných žen na svou práci není tak přesvědčivý a nemá obohacující vliv, tak jako u žen na administrativních pozicích, ale motiv je u nich především finanční. Objevuje se zde také nesouhlasné stanovisko, které se u administrativních pozic objevilo pouze v jednom případě.

Dle zjištěných dat nezvládají dotazované ženy sladění pracovních a rodinných povinností tak dobře, jako je to u skupiny žen z administrativy. Se zvládáním sladění nemá problém pouze nadpoloviční většina (67 %). Tato skutečnost může být do jisté míry ovlivněna tím, že tyto ženy pracují na směny. Z toho důvodu musí řešit více problematiku spojenou s péčí o děti a rodinu (zajištění doprovozu do školského zařízení, úkoly s dětmi, účast na kroužcích) i větší zátěž při obstarávání domácnosti.

Rodinné benefity na podporu sladění pracovního a soukromého života nejsou využívány takřka vůbec. Z našich zkušeností však víme, že to není tím, že by ženy tyto benefity využívat nechtěly, ale je to tím, že zkrátka tyto benefity ve výrobních

společnostech pro dělnické pozice takřka neexistují. Co je využíváno ve velké míře, jsou však benefity ostatní. Nejvíce jsou využívány stravenky, které se poskytují ke mzdě a dále týden dovolené navíc. Stravenky mohou uplatnit nejen při nákupu potravin, ale v podnikových prodejnách. Dále je využíváno závodní stravování, jelikož některé výrobní podniky disponují stravovacími jídelnami se zlevněnými jídly oproti klasickým restauracím.

Graf 37: Ostatní pracovní benefity nabízené zaměstnavateli



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

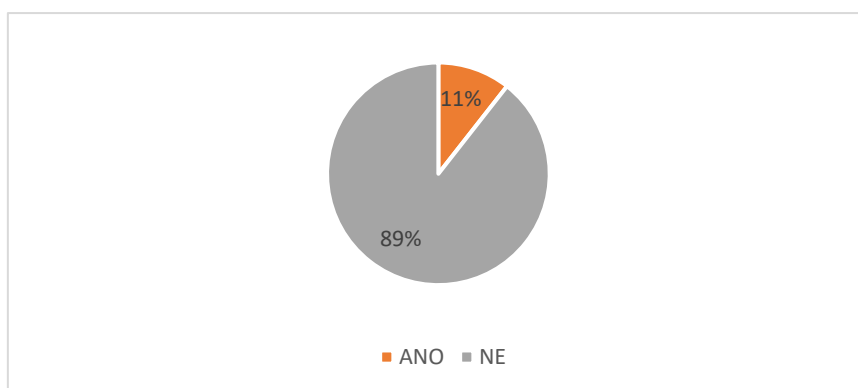
V otázce usnadnění sladění práce a rodiny spatřují ženy pracující ve výrobě především možnost pracovat pouze na 1 směnu. Bohužel víme, že ne vždy to firemní politika těchto výrobních podniků dovolí a vzhledem k tomu, že by tuto možnost chtělo využít větší procento žen napříč výrobním podnikem, daná strategie by pro firmu nebyla vhodná.

Další možností, která obsadila druhé místo, je zřízení takzvané firemní školky. Vzhledem k tomu, že u výrobních společností pracuje velké množství žen pečujících o děti, je na zvážení, například u nadnárodních společností, zda nepodniknout kroky k jejímu zřízení, neboť tak může přilákat velké množství uchazeček o práci. V oblasti péče o děti a další závislé členy rodiny by tyto ženy uvítaly nejvíce ochotu manžela/partnera více podílet na péči o děti a další členy rodiny. Dále by pak uvítaly využití dalších osob pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny. Nejvíce zmiňovaly prarodiče, avšak zde platí stejné stanovisko, tak jako u žen z administrativy, tj. že prarodiče v dnešní době bohužel odcházejí do důchodu v pozdějším věku.

4.1.2.2 Rozdíly mezi ženami a muži v profesním životě

Z šetření vyplynulo, že v postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži, ženy v nadpoloviční většině (58 %) nevnímají podstatné rozdíly. 28 % si však myslí, že některé ženy jsou znevýhodněny oproti mužům. Oproti ženám z administrativy je v tomto názoru patrný nárůst, což může být dáno tím, že se tyto ženy ucházejí více o pracovní pozice, kde je velké zastoupení mužů, tudíž zde může být předpoklad, že danou pozici lépe zvládne muž či nebude problém se zajištěním 100 % docházky ve směnách a nebude tak potažmo ohrožena výroba. 4 % dotázaných žen pak uvedlo, že ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům. Na tuto otázku jistě navazuje problematika diskriminace, kdy 89 % žen nikdy nepocítilo diskriminaci a 11 % žen ano, přičemž jako příklad uváděly opět diskriminaci u náborového procesu, kdy jim bylo naznačeno, že muži zvládnou danou pozici lépe než ženy (fyzická zdatnost, síla) a péče o děti jim nebude překážkou (směnnost a školská zařízení, nemocnost dětí, aj.).

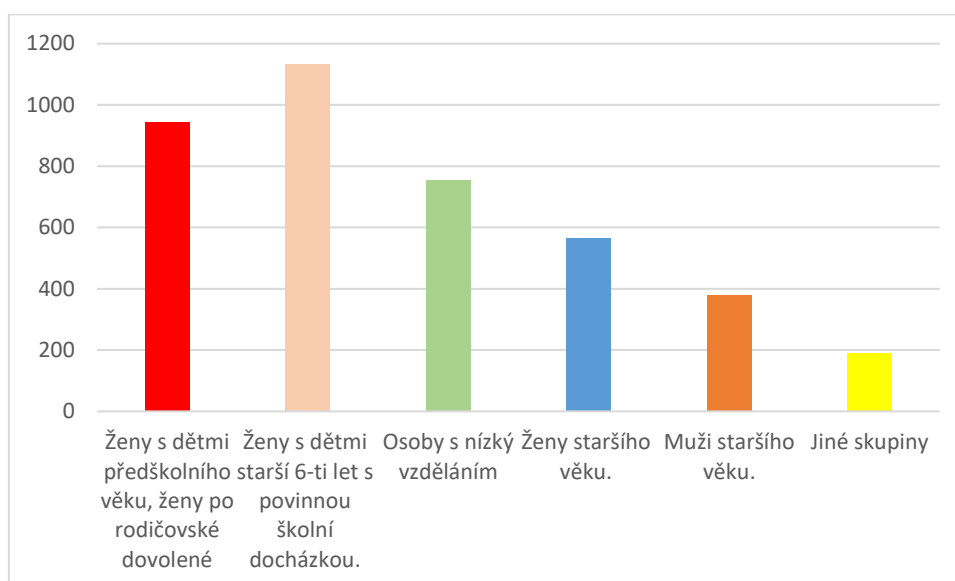
Graf 38: Diskriminace žen na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Oproti ženám pracujících na pozicích v administrativě, považují ženy nízkokvalifikované za nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce ženy s dětmi staršími 6-ti let s povinnou školní docházkou. Na druhé pozici jsou ženy s dětmi předškolního věku. Osoby s nízkým vzděláním obsadily třetí příčku. Dále byly dle bodového ohodnocení ženy staršího věku, dále muži staršího věku a poslední nejméně znevýhodněnou skupinu označily dotazované ženy jiné skupiny, kam zařadily národnostní menšiny, handicapované a dále osoby v částečném invalidním důchodu.

Graf 39: Znevýhodněné skupiny na trhu práce dle respondentek

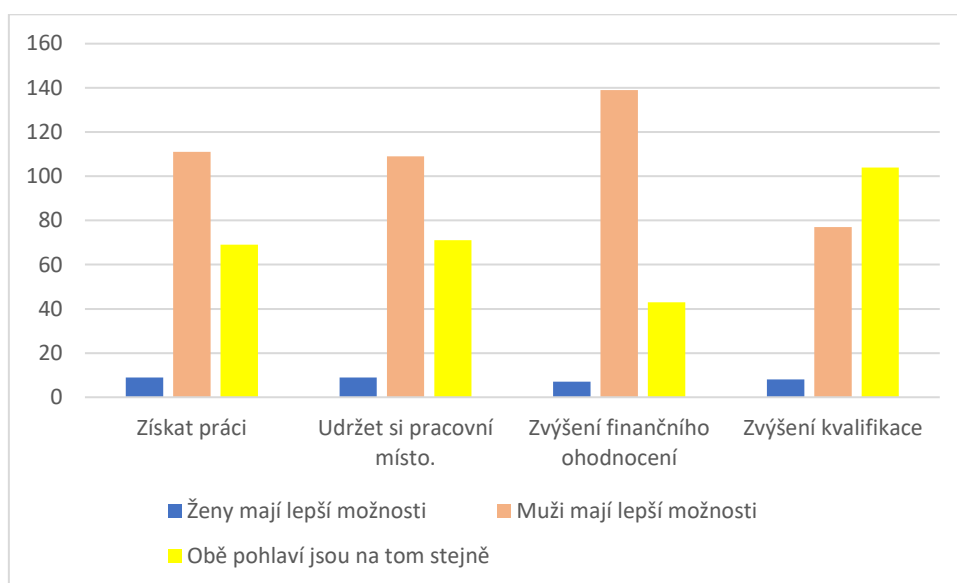


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

V otázce možnosti mužů a žen na stejné pozici se respondenty z nízkokvalifikovaných pozic výrazně lišily oproti respondentkám z řad administrativy. Jak je patrné z grafu níže, 139 žen si myslí, že muži mají lepší možnosti ke zvýšení finančního ohodnocení. Ukazuje se tak, že Gender Pay Gap je přítomný minimálně v domnělém hodnocení ohodnocení vlastní práce respondentek, které vnímají problematiku finančního ohodnocení vlastní práce jako nejvýznamnější důvod realizace svého zaměstnání.

Taktéž udržení práce (109 žen) a získání práce (111 žen) je podle respondentek spíše nakloněno mužům. Jak již bylo zmíněno, tato nerovnost může být ovlivněna nejen firemní politikou daného výrobního podniku, ale i možnostmi jednotlivých žen.

Graf 40: Srovnání možností mužů a žen v rámci jedné pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

U volné odpovědi, která měla za cíl zjistit proč nejsou ženy tak úspěšné jako muži ve vedoucích pozicích, bohužel ženy z nízkokvalifikovaných pozic nevyplnily ze 76 % vůbec nic. Není jisté, jaký motiv k tomu měly, ale zřejmě to bude vycházet z úrovně dosaženého vzdělání, slovní zásoby a sociální prostředí, ve kterém se pohybují.

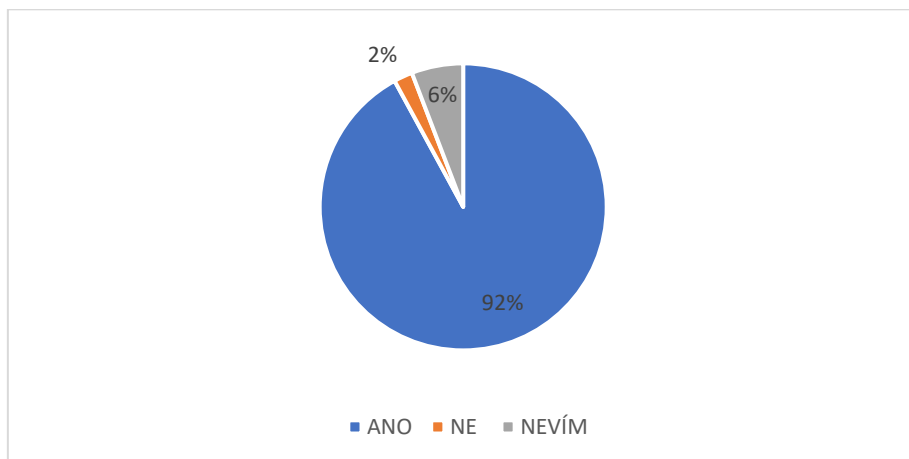
Respondentky, které volnou odpověď vyplnily, nejčastěji uváděly, že tyto ženy omezují rodinné povinnosti (17 %); není to pravdivé tvrzení (5 %); žena má ve společnosti jiné postavení, především je to matka, která se stará o domácnost (1 %); nemá fyzické vybavení jako muž (1 %).

4.1.2.3 Problematika dalšího vzdělávání (kariérní růst, překážky a omezení, osobní vize)

V oblasti dalšího profesního vzdělávání bylo zjištěno, že respondentky o něj mají velký zájem, kladně se vyjádřilo 92 % z nich, 6 % neví a 2 % žen zájem nemá.

Ve věci prosazování opatření ke zvýšení profesní kvalifikace (vzdělávání, rekvalifikace, kurzy, aj.) by podle zjištěných dat měl hlavní úlohu sehrávat zaměstnavatel (86 %). Což je vyšší procento než u žen z administrativy. Pouze 14 % žen se domnívá, že si zvýšení profesní kvalifikace má každý zajistit sám.

Graf 41: Zájem žen o další profesní vzdělávání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Co se týká druhu vzdělávání, největší zájem byl o rekvalifikační kurzy.

Nejvíce žen by se chtělo rekvalifikovat na řidičky elektrovozíku a motovezíku (dále jen „VZV“) a to celkem 162 žen. Tato volba se může z jejich strany zdát jako nejsnazší, neboť v každém výrobním podniku je tato dovednost vítaná či žádaná, neboť i přes možnou dostupnost tohoto rekvalifikačního kurzu je stále málo využívána ať již z hlediska času, finanční nedostupnosti či neznalosti. Díky zvýšení si této kvalifikace ženy mohou dosáhnout na jinou platovou třídu a zvýšit si tak své finanční možnosti, což v automotive průmyslu platí plošně.

Dalším rekvalifikačním kurzem, o který ženy projevíly zájem byl kurz na jeřábnici (159 žen). Jedná se o kurz na základní typy jeřábů třídy O a A, díky němuž ženy získají znalosti a dovednosti z oblasti zavěšování, vázání a přepravy břemen na háky jeřábů a celkové obsluhy zdvihacího zařízení. U některých pozic ve výrobě jsou tyto rekvalifikace vyžadovány a ženami také hojně poptávány, neboť ženy dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. § 29 o hygienických limitech nesmí ručně trvale přenášet více jak 15 kg, ne více než 6,5 tuny za osmihodinovou směnu. Tj. proto jsou ve výrobě umísťovány manipulační prostředky a zdvihací zařízení, které mohou ženám v přenášení břemen pomoci.

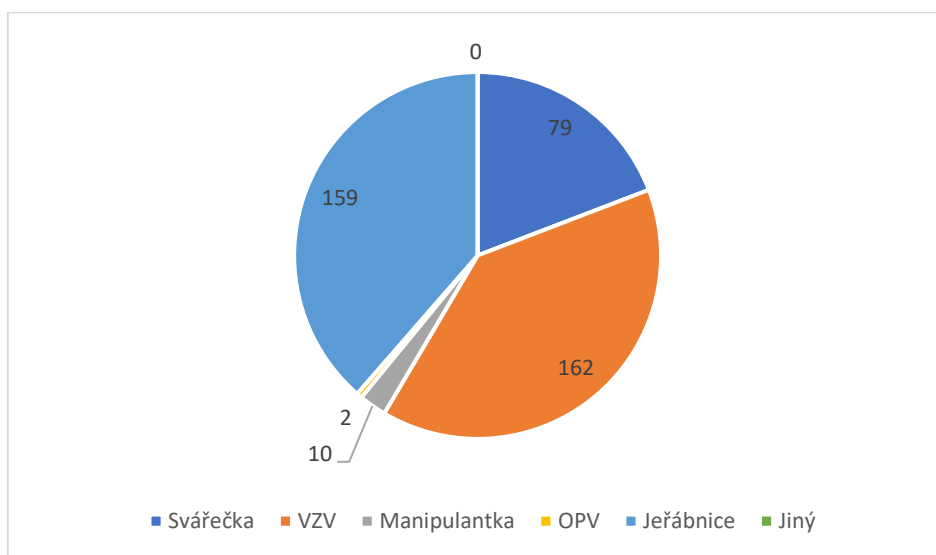
79 žen by mělo zájem i o kurz svářečské pracovníce. Tento zájem opět může vycházet z motivu zlepšení své finanční situace, tak jako u kurzu VZV. Počet žen je sice nižší, ale vzhledem k tomu, že v české společnosti je zakořeněno, že je to spíše mužská činnost, je to pochopitelné. Dle našich zkušeností se až poslední dobou začínají objevovat i volné pozice svářeček a rovněž tak i větší výrobní podniky začínají pomalu svou reklamu mířit

na ženy. Lze říci, že ženy překonávají stereotypy a mají zájem i o pozice, které jsou stereotypně považovány za mužské.

Nižší zájem ze strany respondentek byl o kurz manipulantky (10 žen). Nejen že tento kurz je pro ženy málo známý, není nabízen ani ÚP ani výrobními podniky. Lektori ho však slangově nazývají malým výučním listem pro automobilový průmysl, neboť tento kurz trvá několik týdnů v teoretické i praktické části a osoba získá odbornou způsobilost z příjmu, přípravy a expedici výrobků, polotovarů součástí a materiálu; rozdělení a ukládání výrobků, polotovarů, součástí a materiálu dle rozpisek a plánek; zabezpečení toku prázdných obalů, včetně respektování pravidel nakládání s odpady; provádění základní evidence stavu zásob v rámci interního toku materiálu. Pro profesní růst žen na nízkokvalifikovaných pozicích by jistě bylo vhodné provádět osvětu a zdůraznit důležitost těchto kurzů, které vedou k odborné způsobilosti.

Obdobně dopadl i zájem o kurz operátora/ky výroby, který rovněž vede k odborné způsobilosti potřebné v automobilovém průmyslu. Díky tomuto kurzu absolvent/ka získá odbornou způsobilost z oblasti orientace v základních pojmech a normách v oblasti auto-průmyslu; obsluhy a základní údržby seřazených poloautomatických strojů, operativního řešení nestandardních situací na poloautomatických strojích používaných v auto-průmyslu; kontrolu rozměrů základními měřidly, vizuální kontrolu produktů, vyřazení a zacházení s neshodnými výrobky, a další. Kurzy manipulant/ka i kurz operátor/ka výroby jsou akreditované Ministerstvem průmyslu a obchodu a jedná se o velmi účelné kurzy pro zaměstnankyně v oblasti automotive.

Graf 42: Zájem žen o další profesní vzdělávání – druhy kurzů

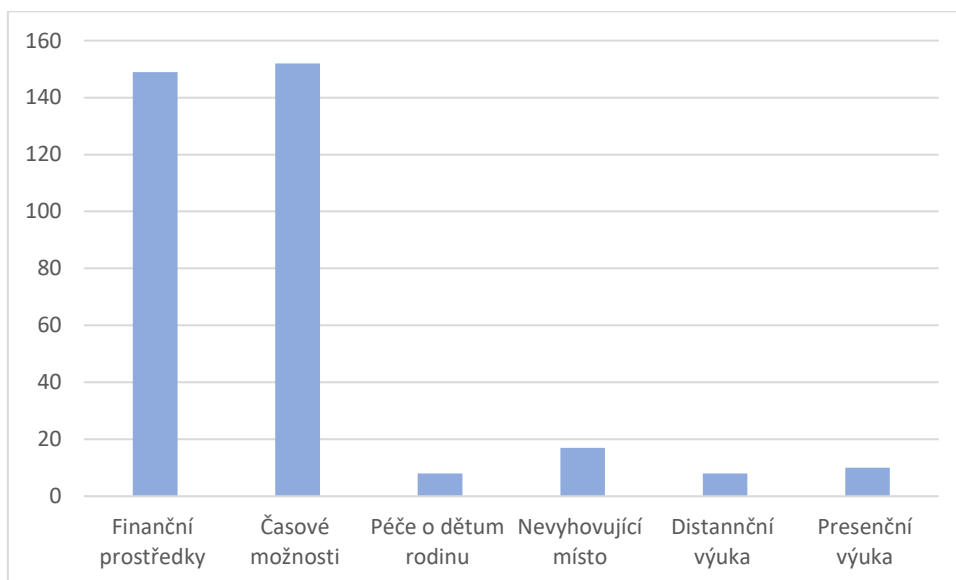


Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

O další kurzy, které byly uvedeny v dotazníkovém šetření, projevilo zájem jen pár desítek žen. Nejvíce byl projeven zájem o cizí jazyky (12 žen) a počítačové kurzy (6 žen). Tento jev není nijak překvapivý, protože na rozdíl od žen z NSM tyto ženy nemají takový prostor k využití těchto dovedností.

Překážky, které mohou ženám vyvstat při dalším profesním vzdělávání jsou podle respondentek zejména časové možnosti a finanční možnosti, tak jak dokládá graf níže.

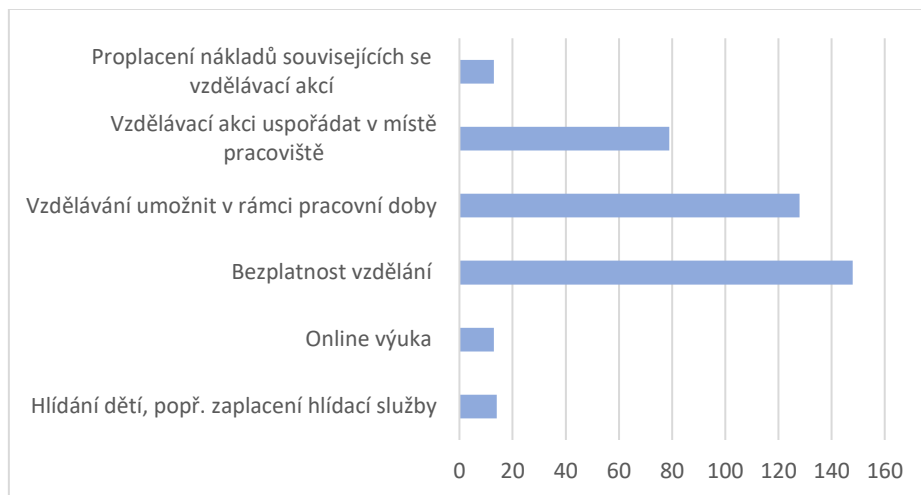
Graf 43: Překážky, které brání ženám ve vzdělávání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

Výše zmíněná tvrzení respondentek v podstatě potvrzuje graf č. 43. Nejvíce by nízkokvalifikované ženy uvítaly bezplatnost dalšího vzdělání a také jeho organizaci v místě jejich pracoviště nejlépe během pracovní doby.

Graf 44: Podpora při dalším vzdělávání žen



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Návrhy a řešení

Návrhů, které by mohly pomoci ženám v obou skupinách může být několik, některé mohou realizovat samy ženy, nicméně některé vyžadují přístup dalších zainteresovaných stran, kterými jsou zaměstnavatelé, Úřady práce, potažmo stát a rodinní příslušníci.

1) Ženy

U skupiny žen z administrativních pozic to může být například dohoda se zaměstnavatelem na volnější pracovní době či zkráceném úvazku, pakliže to charakter jejich práce a možnosti zaměstnavatele dovolí. Další možnou alternativou může být i práce z domova, takzvaný homeoffice.

Hledání možností péče o rodinné příslušníky a děti je spatřováno přímo v rodině, v ochotě partnerů/manželů a další rodinných příslušníků v pomoci ženám nejen v domácnosti, ale i při samotné péči. Naprostá většina žen s dětmi v předškolním věku využívá veřejná zařízení pro péči o děti. Generace dosud bezdětných rodičovství však plánujících lidí deklaruje ještě vyšší a diverzifikovanou poptávku po zařízení (a to včetně jeslí) převýšit jejich nabídku.

V oblasti zvýšení profesní kvalifikace či dalšího vzdělávání většina respondentek z obou skupin uváděla, že opatření na podporu zvýšení profesní kvalifikace by měl realizovat

zaměstnavatel. Zaměstnavatel by samozřejmě měl znát svoje pracovnice a vědět, kde mají rezervy a posouvat je dále vpřed, neboť výchova kvalitního personálu mu bude jenom ku prospěchu, avšak samy ženy by měly realizovat svoje představy a motivy a myslet na zdokonalování svého statusu, a to nejen po stránce finanční, ale také po stránce sociální. Je důležité, aby všechny ženy, nehledě na své postavení ať již poziční nebo sociální, využívaly veškeré nabízené možnosti a obrátily je ku prospěchu svému.

2) Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé by měli vytvářet podmínky pro uplatňování alternativních forem organizace práce a monitorovat problémy k nim se vážící. Jde jednak o zjištění překážek a problémů na jejich straně, tj. nabízet formy práce, které budou vyhovovat pracovníkům/cím, na druhou stranu by však mělo být zajištěno, aby nabízená práce nebyla „opatřeními pro ženy“, což by jen snížilo status ženské pracovní síly. Celý proces musí vyhovovat pravidlům genderového mainstreamingu.

Ze strany zaměstnavatelů v automotive by rovněž mělo docházet k monitoringu genderové rovnosti a prosazovat cíl diverzity zaměstnanců jako nástroje dosažení genderové rovnosti. Diverzita ve schopnostech a pracovních charakteristikách ale i autonomie a spolu s tím dosažená diverzita ve způsobech organizace práce je pozitivním nástrojem jednak pro možnosti harmonizace práce a rodiny zaměstnanců/kyň, ale i konkurenceschopnosti podniku na diverzifikujícím se trhu, který tak bude moci lépe vyhovět rozrůznujícím se požadavkům zákazníků/firem.

3) Stát (MPSV – ÚP, a další instituce)

Bohužel, jak již bylo nastíněno v teoretické části této analýzy, genderové problematice se stát věnuje velmi okrajově, byť existuje řada výzkumů, analýz a dat proto, aby měl ucelený přehled o této problematice. Ve své podstatě tuto roli suplují soukromé subjekty, které se inspirovaly buď v zahraničí nebo vycházely ze svých zkušeností. Tj. střední i větší firmy začaly zaměstnávat ženy, které vedou na MD/RD jako občasnou výpomoc. Díky tomu, nemusejí nabírat nové pracovníky/ce za vyšší platy, ale postačí dohody mimo pracovní poměr. Další trend, který je na velkém vzestupu je proškolení zaměstnankyň externími subjekty, tak aby se zvýšila jejich profesní kvalifikace, a to nejen v administrativě (bylo běžné), ale i ve výrobních podnicích v kurzech, které dříve nebyly až tak běžné (např. jeřábnice, vazačky, svářečky, aj.).

Vzhledem k velikosti automobilového průmyslu u nás, by však měl být stát (ÚP) tím, kdo například u evidence uchazečů o volná pracovní místa nebude nabízet jen základní rekvalifikační kurzy, ale i ty, které budou zvyšovat odbornou způsobilost, například již zmíněné kurzy – Operátor/ka poloautomatických strojů v automobilovém průmyslu a Manipulant/ka interní logistiky v automobilovém průmyslu.

Je tedy nutné vytvářet další sociálně-politická opatření, podporující zejména znevýhodněné skupiny na trhu práce – především rodiny s dětmi. Jde o další formy péče o děti tak, aby vyhovovaly požadavkům pracujících matek (i otců) například prostorově – péče o děti v místě zaměstnání.

4.3 Závěr

Cílem této analýzy bylo identifikovat, jaké bariéry brání ženám v kariérním postupu a nízkokvalifikovaným ženám ke vstupu na trhu práce v oblasti automotive. Podkladem pro zpracování analýzy byly dostupná statistická data, ale i vlastní šetření v regionu, provedeném na reprezentativním vzorku dotčených osob cílových skupin.

Na základě zjištěných dat z dotazníkového šetření, které probíhalo ve výrobních podnicích, radících se do automobilového průmyslu lze konstatovat, že nebyly zjištěny závažné genderové nerovnosti. Problematika, která byla zkoumána koresponduje s daty z jiných hospodářských odvětví v České republice. Avšak nelze pominout, že jistá genderová nevyváženost přesto existuje, jak je vidět z výše popsanych dat a dále v porovnání obou cílovou skupin, které je uvedeno dále.

Společné znaky

I když jsou obě skupiny žen zcela jiné (vzdělanostní úroveň, věková struktura respondentek, pracovní pozice, na kterých pracují), mají přesto společné znaky, které je charakterizují. Nezávisle na rozporuplných charakteristikách obou skupin se tyto skupiny snaží dle svých možností a schopností sladit svůj pracovní a soukromý život. Využívají proto nejrůznější nástroje, které jim poskytují zaměstnavatelé nebo je vytváří svou vlastní snahou.

Obě skupiny jsou též nakloněny k zvyšování dalšího profesního zaměstnávání, ať již to jsou rekvalifikační kurzy, tak i ostatní kurzy, které oběma skupinám mohou přivést zvýšení jejich finančního ohodnocení, zlepšení jejich sociálního statusu a v neposlední řadě mohou přispět k vyšší uplatnitelnosti na trhu práce.

Organizace dalšího vzdělávání v rámci pracovní doby, nejlépe s místem konání akce na pracovišti je pro obě skupiny žen považováno za velmi vítané.

Rozdílné znaky

Ženy pracující na administrativních pozicích mají lepší představy o nabízených možnostech a dle svých zkušeností mohou reálně zhodnotit své mezery a v případě dalšího vzdělávání se lépe rozhodují a orientují. Ovšem přesto je může omezovat péče o rodinu, děti a další členy rodiny, tudíž jejich hlavním problémem je zajištění péče a případná finanční náročnost poskytovaného vzdělávání.

Nízkokvalifikované ženy nedisponují takovým přehledem o svých možnostech ať již profesních, tak i sociálních. Vzhledem k práci ve směnném provozu jsou také velmi omezeny časově, jejich time management je v tomto ohledu náročnější. Z tohoto důvodu a z předpokladů, které tato skupina má a které byly popsány výše je jejich orientace ve vzdělávání a na trhu práce omezena.

Obecně lze říci, že vyšší uplatnitelnost žen na trhu práce v oblasti automotive je možná za určitých předpokladů, a to především:

- Vyrovnanosti požadavků při náborovém procesu;
- inzerci volných pracovních pozic jasně formulovat bez genderových rozdílů;
- nabízení stejné mzdy na stejné pozici bez ohledu na pohlaví;
- umožnit všem ženám ucházet se o tyto pozice bez zjevných předsudků;
- jasná domluva se zaměstnavatelem na podmínkách pracovního poměru včetně výši mezd, sjednání všech možných benefitů a určení podmínek v případě nemoci či absence;
- krátkodobé i dlouhodobé plány individuálního rozvojového plánu včetně zainteresování do firemní kultury organizace a předání informací o krátkodobých i dlouhodobých plánech organizace;
- jasně vymezené a dlouhodobé zabezpečení péče o děti a rodinné příslušníky v době nepřítomnosti pracující ženy.

Faktická doporučení v oblasti lepší zaměstnatelnosti a uplatnitelnosti na trhu práce u nízkokvalifikovaných žen, je další vzdělávání a **postupné zvyšování kvalifikace**, které povede ke zvýšení jejich sociálního statusu a otevře jim další možnosti na trhu práce.

U žen pracujících na administrativních pozicích je to **prohlubováním znalostí a dovedností**. U obou skupin však platí, že tyto aktivity mohou být realizované pouze s ohledem na jejich individuální charakteristiky a možnosti a rodinné povinnosti.

Za tímto účelem by měl s každou ženou, která bude motivována či projeví o další profesní vzdělávání zájem, uskutečněn pohovor a sestaven individuální rozvojový plán, který napoví, jakým směrem se žena chce dále posouvat a jaké možnosti má, popřípadě o jaké možnosti může usilovat.

Závěry, které byly v analýze popsány budou evaluovány na základě rozhovorů se zainteresovanými stakeholdery, kteří ke genderové problematice a zaměstnávání či dalšímu profesnímu vzdělávání v oblasti automotive mohou reflektovat svůj postoj.

5 Seznam literatury

Monografie

JARKOVSKÁ, Lucie, LIŠKOVÁ, Kateřina, ŠMÍDOVÁ, Iva a kol. *S genderem na trh. Rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. vydání. Praha: Slon, 2010. 220 s. ISBN 978-80-7419-030-8.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 160 s. ISBN 978-80-7367-615-5.

VODÁKOVÁ, Alena, VODÁKOVÁ, Olga. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* 1. vydání. Praha: Slon, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

Periodika

HAŠKOVÁ, Hana. *Gender, rovné příležitosti, výzkum 1 (1):7* In: *K gender kontraktu v české společnosti 90 let*. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2000. ISSN 1213-0028.

RADIMSKÁ, Radka. *Gender, rovné příležitosti, výzkum 2-3*: In: *Genderové nerovnosti na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2002. ISSN 1213-0028

Vysokoškolská kvalifikační práce – publikovaná

KRČKOVÁ, Kamila. *Genderová (ne)rovnost ve sféře práce*. Praha: Filozofická fakulta univerzity Karlovy v Praze, katedra Sociologie, 2006. 105 s. Vedoucí diplomové práce: PhDr. Marie Čermáková.

KUBALOVÁ, Lenka. *Rovnost příležitostí na trhu práce očima žen*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, 2008. 75 s. Vedoucí diplomové práce: Mgr. Blanka Plasová.

Odborná příručka

PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce*. In: SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. 5. vydání. Praha: Open society fund, 2005. s. 32-37. ISBN 80-903331-2-5.

Zprávy

BROŽ, Michal. Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE (koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti, reg. č. projektu: CZ.1.04/2.2.00/11.00017): *Osoby s nízkou kvalifikací a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry*. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015.

KUBOVÁ, Olga. *Právní řád České republiky a rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání*.

LIŠKOVÁ, Kateřina a NAVRÁTILOVÁ, Jolana, ed In: Zpráva z výzkumu: *Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001*. 1. vydání. Brno: Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, 2002. s. 63-74.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO STŘEDOČESKÝ KRAJ. Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce, 2014.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO HLAVNÍ MĚSTO PRAHU. Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce, 2015.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO PLZEŇSKÝ A KARLOVARSKÝ KRAJ. Zpráva o činnosti oblastního inspektorátu práce, 2015.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ A KRAJ VYSOČINU. Zpráva o činnosti služebního úřadu oblastního inspektorátu práce, 2016.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ A PARDUBICKÝ KRAJ. Zpráva o činnosti služebního úřadu oblastního inspektorátu práce, 2015.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO ÚSTECKÝ A LIBERECKÝ KRAJ.

Zpráva o činnosti Oblastního inspektorátu práce, 2015.

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ A

PARDUBICKÝ KRAJ. Zpráva o činnosti oblastního inspektorátu práce, 2015.

Internetové zdroje

AUTOSAP. SDRUŽENÍ AUTOMOBILOVÉHO PRŮMYSLU. *Členská základna*.

[online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z <https://autosap.cz/clenove/>.

CZECH INVEST. AGENTURA PRO PODPORU PODNIKÁNÍ A INVESTIC.

Automobilový průmysl. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z

<http://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Klicove-sektory/Automobilovy-prumysl>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Česko v číslech. Příjmy, výdaje a životní podmínky domácností*. [online]. [cit. 2020-10-09]. Dostupné z

https://www.czso.cz/documents/10180/92010922/3202031913_pri.pdf/73b5a482-ecae-478a-ad76-2b51cd7f80a8?version=1.3.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Základní pojmy*. [online]. [cit. 2020-15-07].

Dostupné z https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trendy na trhu práce v ČR v roce 2018*. [online]. [cit.

2020-15-07]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/trendy-na-trhu-prace-v-cr-v-roce-2018>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže. 4. Práce a mzdy*. [online].

[cit. 2020-11-08]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-ffhk87f13g>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2019*. [online]. [cit. 2020-14-08]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2019>.

LMC. *Poptávané pozice*. [online]. [cit. 2020-14-09]. Dostupné z https://www.lmc.eu/wpcontent/uploads/sites/3/2019/11/0394_19_LMC_Rocenka_mobil.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Seznam rekvalifikací jednotlivých krajských poboček*. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/krajske-pobocky>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly 2018*. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace13>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018*. [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2018.pdf/760053b9-9f64-b616-5453-2447ee935b7e>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Struktura uchazečů a volných míst 2020*. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z <https://data.mpsv.cz/web/data/otevrena-data10>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. ISPV. *Zaměstnání 2019*. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace1>.

SEDLÁČKOVÁ, Natálie. KURZY.CZ. *Největší poptávka je v posledních letech po operátorech výroby*. [online]. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z

<https://www.kurzy.cz/zpravy/519852-nejvetsi-poptavka-je-v-poslednich-letech-po-operatorech-vyroby/>.

VANDAME, Zuzana. Slad'ování rodinného a pracovního života. *Diverzita v pracovním týmu a proč je nutné oživit trh práce*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z http://www.sladovani-kunovice.cz/wp-content/uploads/2013/11/Prezentace_ZV_diverzita_web.pdf

6 Přílohy

Příloha č. 1: Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tab 1	Počet zaměstnaných osob ve zpracovatelském průmyslu v období 2015-2019	11
Tab 2	Počet zaměstnaných žen a mužů ve zpracovatelském průmyslu v období let 2015-2019	11
Tab 3	Vzdělanostní struktura zaměstnaných žen a mužů	13
Tab 4	Přehled nejpoptávanějších pozic na portálech práce Jobs.cz a Prace.cz v roce 2019	17
Tab 5	Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku k 31.12.2019, v tisících	18
Tab 6	Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání k 31.12.2019	19
Tab 7	Rekvalifikační kurzy zabezpečované Úřadem práce	20
Tab 8	Struktura skupiny nízkokvalifikovaných v ČR	25
Tab 9	Hrubá měsíční mzda podle sekcí ekonomických činností CZ-NACE, rok 2019	46
Tab 10	Mzda podle pohlaví a věku v roce 2019	48
Tab 11	Mzda podle pohlaví a vzdělání v roce 2019	49

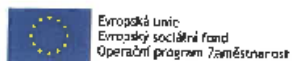
Seznam grafů

Graf 1	Poměr zaměstnaných žen na celkovém počtu zaměstnaných osob, jednotlivé kraje v roce 2019 v %	12
Graf 2	Vývoj zastoupení zaměstnaných žen v krajích v období 2015–2019, v %	13
Graf 3	Obecná míra nezaměstnanosti celková populace, celá ČR s rozložením na jednotlivé kraje, období 2015-2019, v %	14
Graf 4	Obecná míra nezaměstnanosti žen podle krajů v letech 2015-2019 v %	15

Graf 5	Obecná míra nezaměstnanosti mužů, celá ČR s rozložením na jednotlivé kraje, období 2015-2019, v %	16
Graf 6	Míra zaměstnanosti žen dle stupně vzdělání ve věku 25 až 49 let se závislými dětmi v %	28
Graf 7	Míra ekonomické aktivity žen a mužů	30
Graf 8	Míra nezaměstnanosti žen a mužů	31
Graf 9	Důvody ekonomické neaktivity žen a mužů v roce 2018	31
Graf 10	Nezaměstnané ženy podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2018 v %	32
Graf 11	Nezaměstnaní muži podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2018 v %	33
Graf 12	Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů v %	36
Graf 13	Dlouhodobá nezaměstnanost – kraje, podle věkových skupin v %, ŽENY	36
Graf 14	Dlouhodobá nezaměstnanost – kraje, podle stupně vzdělání v %, ŽENY	37
Graf 15	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2018	37
Graf 16	Počet volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání v tisících	38
Graf 17	Zaměstnání v národním hospodářství na kratší pracovní dobu podle hlavních kategorií klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, ženy v %	40
Graf 18	Zaměstnání v národním hospodářství na kratší pracovní dobu podle hlavních kategorií klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, muži v %	40
Graf 19	Nabízené benefity společnostmi v automobilovém průmyslu	43
Graf 20	Vývoj průměrné hrubé mzdy ve zpracovatelském průmyslu, 2015-2019	47
Graf 21	Ženy dle věkových kategorií	56
Graf 22	Úroveň vzdělání žen	56
Graf 23	Věková skladba dětí u dotazovaných žen	57
Graf 24	Vnímání práce z pohledu žen	57
Graf 25	Ostatní pracovní benefity nabízené zaměstnavateli	58
Graf 26	Postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži	59
Graf 27	Znevýhodněné skupiny na trhu práce dle respondentek	60

Graf 28	Srovnání možností mužů a žen v rámci jedné pracovní pozice	61
Graf 29	Zájem žen o další profesní vzdělávání	61
Graf 30	Zájem žen o další profesní vzdělávání – druhy kurzů	62
Graf 31	Překážky, které brání ženám ve vzdělávání	63
Graf 32	Podpora při dalším vzdělávání žen	63
Graf 33	Ženy dle věkových kategorií	64
Graf 34	Úroveň vzdělání žen	65
Graf 35	Věková skladba dětí u dotazovaných žen	65
Graf 36	Vnímání práce z pohledu žen	66
Graf 37	Ostatní pracovní benefity nabízené zaměstnavateli	67
Graf 38	Diskriminace žen na trhu práce	68
Graf 39	Znevýhodněné skupiny na trhu práce dle respondentek	69
Graf 40	Srovnání možností mužů a žen v rámci jedné pracovní pozice	70
Graf 41	Zájem žen o další profesní vzdělávání	71
Graf 42	Zájem žen o další profesní vzdělávání – druhy kurzů	73
Graf 43	Překážky, které brání ženám ve vzdělávání	73
Graf 44	Podpora při dalším vzdělávání žen	74

Příloha č. 2: Dotazníkové šetření – vzor dotazníku



DOTAZNÍK

Pro účely zpracování genderově senzitivní analýzy naše společnost vypracovala dotazník, pomocí kterého chceme zjistit, jaké je postavení žen na trhu práce.

Dotazník je anonymní. Data z dotazníku budou použita pro specifikaci vzdělávacích potřeb žen v automobilovém průmyslu.

Dotazník je rozdělen na 4 ucelené části, celkem obsahuje 19 otázek, přičemž některé otázky mají ještě doplňující podotázky.

Přečtěte si prosím pozorně každou otázku a podotázku a Vámi vybranou odpověď označte křížkem „X“.

Pokud je před otázkou hvězdička „*“, označte jen jednu variantu z nabízených možností.

Pokud se u této otázky rozhodnete změnit odpověď, označte nově zvolenou variantu opět křížkem, a navíc ji i výrazně podtrhněte.

Velmi Vám děkujeme za Váš čas strávený s tímto dotazníkem.

S pozdravem

Tým DP WORK



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



A. ZÁKLADNÍ ÚDAJE O VÁS A VAŠÍ RODINĚ

1) *Do jaké věkové skupiny patříte?

☐ 18-25 let ☐ 26-35 let ☐ 36-44 let ☐ 45-59 let ☐ 60 a více let

2) *Jaké je Vaše nejvyšší dosažené (ukončené) vzdělání?

- ☐ Základní vzdělání
☐ Středoškolské vzdělání s výučním listem
☐ Středoškolské vzdělání s maturitou
☐ Vyšší odborné vzdělání
☐ Vysokoškolské

3) *Jaká je Vaše pracovní pozice?

- ☐ Dělnická (práce ve výrobě).
☐ Administrativní (práce v kanceláři).
☐ Manažerská (vedoucí pozice).
☐ Jiná. Vypíšte prosím:

4) Rodičovství

Máte děti? ☐ Ano ☐ Ne (pokud zaškrtnete toto pole, na další otázky neodpovídejte).

Počet dětí: Věk dítěte/děti:

Navštěvuje/jí dítě/děti zařízení zajišťující výchovu, péči o dítě? Pokud máte více dětí, můžete zaškrtnout více možností.

- ☐ Dětská skupina, dětský klub
☐ Mateřská škola
☐ Základní škola

☐ Nenavštěvuje. Prosím uveďte, jak je zajištěna péče o dítě/děti v době Vaší nepřítomnosti (když jste v zaměstnání).
.....

B. KARIÉRNÍ ČÁST (SLADĚNÍ PRÁCE A RODINY, MOTIVACE K PRÁCI, PROFESNÍ RŮST)

5) Jak důležité jsou pro Vás následující hodnoty?

*Kariéra: ☐ velmi důležitá ☐ spíše důležitá ☐ spíše nedůležitá ☐ zcela nedůležitá

*Rodina: ☐ velmi důležitá ☐ spíše důležitá ☐ spíše nedůležitá ☐ zcela nedůležitá

6) Vyhledíte svou míru souhlasu s výroků týkajících se Vašeho vnímání práce.

*Práce je pro mě nezbytným prostředkem finančního zajištění mé osoby/rodiny.

☐ Naprosto souhlasím ☐ Spíše souhlasím ☐ Nevím ☐ Spíše nesouhlasím
☐ Naprosto nesouhlasím

*Ráda se v práci vzdávám.

☐ Naprosto souhlasím ☐ Spíše souhlasím ☐ Nevím ☐ Spíše nesouhlasím
☐ Naprosto nesouhlasím

*Ráda se v práci učím novým věcem.

☐ Naprosto souhlasím ☐ Spíše souhlasím ☐ Nevím ☐ Spíše nesouhlasím
☐ Naprosto nesouhlasím

*Chci využít svou dosavadní praxi či vzdělání.

☐ Naprosto souhlasím ☐ Spíše souhlasím ☐ Nevím ☐ Spíše nesouhlasím
☐ Naprosto nesouhlasím

7) *Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?

☐ Obojí zvládám bez větších problémů. Dokážu skloubit práci i rodinu.

☐ Dobře zvládám pracovní povinnosti, ale rodinu zanedbávám.

☐ Dobře zvládám rodinnou zátěž, ale práci šidím.

☐ Oboje zvládám tak naouíl.

☐ Mám problémy v práci i v rodině, nedá se to zvládnout.

☐ Nemám rodinné povinnosti.

8) Využíváte některé z následujících nabídek od zaměstnavatele, které jsou určeny na podporu sladění pracovních a rodinných závazků? (můžete zaškrtnout více variant)

Rodinné benefity

- ☐ Oblast podpory hlídání dětí a služeb péče o děti (příspěvky na hlídání dětí, na služby péče o děti, vlastní firemní zařízení péče o děti).
- ☐ Firemní akce pro zaměstnance a jejich rodiny.
- ☐ Rodinné poukazy (relaxace a zábava, zdravotní, aj.).
- ☐ Jiné, jaké:

Ostatní pracovní benefity

- ☐ Závodní stravování
- ☐ Stravenky
- ☐ Cafeteria (firemní karty na které se sbírají body, které zaměstnanci mohou využít jako formu úhrady zvýhodněných služeb).
- ☐ Sick days (dny na uzdravení bez nutnosti nástupu do pracovní neschopnosti).
- ☐ Příspěvek na penzijní pojištění
- ☐ Týden dovolené navíc
- ☐ Preventivní lékařská péče (doplňková nebo také nadstandardní lékařská péče).
- Jiné, jaké:

9) Které z následujících možností by Vám osobně usnadnily sladění práce a rodiny?

a) Změny v organizaci (můžete zaškrtnout více variant)

- ☐ Dětská skupina na pracovišti (tzv. firemní školka).
- ☐ Možnost výběru směny (např. pouze ranní směna).
- ☐ Práce na zkrácený úvazek.
- ☐ Volná pracovní doba (určení začátku a konce pracovní doby vzhledem k otevření době jesli, MŠ, družiny v ZŠ, apod.).
- ☐ Sdílení pracovního místa s jinou osobou (stínování pozice).
- ☐ Ochota zaměstnavatele k dohodě o možných změnách (např. pracovní tempo, náplň práce, apod.).
- ☐ Jiné, jaké:

Existují nějaké překážky, které brání Vámi zaškrtnutou odpověď naplnit/uskutečnit? Prosím uveďte.

.....

b) Péče o děti a další závislé členy rodiny (můžete zaškrtnout více variant)

- ☐ Ochota partnera/manžela více se podílet na péči o děti a další členy rodiny.
☐ Možnost využít dalších osob pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (např. chůvy, prarodiče).
☐ Možnost využití veřejného zařízení pro péči o děti a další členy domácnosti (jesle, mateřské školy, družiny, pečovatelské služby).

Existují nějaké překážky, které brání Vámi zaškrtnutou odpověď naplnit/uskutečnit? Prosím uveďte.

10) *Kdo by měl podle Vašeho názoru prosazovat opatření ke zvýšení profesní kvalifikace (vzdělávání, rekvalifikace, kurzy, aj.)?

- ☐ Zaměstnavatel
☐ Odbory
☐ Každý člověk si může zajistit sám.
☐ Jiný subjekt. Jaký:

C. ROZDÍLY MEZI ŽENAMI A MUŽI V PROFESNÍM ŽIVOTĚ

11) *Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

- ☐ V postavení žen a mužů na trhu práce není podstatný rozdíl.
☐ Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny proti ženám.
☐ Některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům.
☐ Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny oproti mužům.

12) Diskriminace žen.

Setkala jste se někdy s nějakou formou diskriminace? ☐ Ano ☐ Ne

Pokud ano, o jakou diskriminaci se podle Vás jednalo? Popište prosím.

13) Které z následujících skupin jsou dle Vás považovány jako nejvíce znevýhodněné na trhu práce? Na stupnici od 1 do 6 bodově ohodnoťte každé tvrzení (bodové hodnocení se nemůže opakovat, každé tvrzení bude mít jiné bodové ohodnocení), přičemž 1 je nejvíce znevýhodněné, 6 nejméně znevýhodněné. Pokud zaškrtnete „jiné“, tak též zahrňte do bodového ohodnocení.

- ☐ Ženy s dětmi předškolního věku (včetně žen po mateřské/rodičovské dovolené).
☐ Ženy s dětmi starší 6-ti let s povinnou školní docházkou.
☐ Osoby s nízkým vzděláním.
☐ Ženy staršího věku.
☐ Muži staršího věku.
☐ Jiné skupiny. Jaké:

14) Srovnajte možnosti mužů a žen na pozici, kde pracujete. U každého výroku zaškrtněte prosím jednu variantu.

*Získat práci.

- ☐ Ženy mají lepší možnosti | ☐ Muži mají lepší možnosti | ☐ Obě pohlaví má stejné možnosti

*Udržet si pracovní místo.

- ☐ Ženy mají lepší možnosti | ☐ Muži mají lepší možnosti | ☐ Obě pohlaví má stejné možnosti

*Zvýšení finančního ohodnocení.

- ☐ Ženy mají lepší možnosti | ☐ Muži mají lepší možnosti | ☐ Obě pohlaví má stejné možnosti

*Zvýšení kvalifikace.

- ☐ Ženy mají lepší možnosti | ☐ Muži mají lepší možnosti | ☐ Obě pohlaví má stejné možnosti

15) Obecně lze říci, že ženy nedosahují tak často vedoucích pozic jako muži. Co je podle Vás důvodem nižší úspěšnosti žen? Uveďte prosím Váš názor.

.....

.....

.....

.....

D. PROBLEMATIKA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (kariérní růst, překážky a omezení, osobní vize)

16) *Máte zájem o další profesní vzdělávání?

☐ Ano ☐ Ne ☐ Nevím

17) V případě, že jste zaškrtnla „ano“ nebo „nevím“, o jaký druh vzdělávání byste měla zájem?
(Můžete zaškrtnout více variant.)

a) Rekvalifikace

- ☐ Svářeč/ka
☐ Řidič/ka VZV
☐ Manipulant/ka
☐ Operátor/ka výroby
☐ Jeřábník/ce
☐ Jiné, jaká:

b) Kurzy

- ☐ Počítačové kurzy (programy MS Office – word, excel, outlook),
☐ Speciální počítačové kurzy (webový design, programování, a.j.),
☐ Cizí jazyky
☐ Manažerské dovednosti
☐ Jiný, jaký:

c) Vzdělávání

- ☐ Dokončení svého vzdělání
☐ Zvýšení dosavadního stupně vzdělání
☐ Studium jiného/nového oboru.

18) Co Vám případně brání se profesně vzdělávat? (Můžete zaškrtnout více variant.)

- ☐ Finanční prostředky
- ☐ Časové možnosti (časový rozvrh/harmogram vzdělávací akce).
- ☐ Péče o děti, rodinu (po dobu vzdělávací akce).
- ☐ Nevýhovující místo (místo, kde se vzdělávací akce uskutečňuje – z důvodu času, nedostupnosti, aj.)
- ☐ Distanční výuka (není nutná osobní přítomnost, např. výuka online).
- ☐ Prezenční výuka (nutnost osobní účasti na výuce)
- ☐ Jiné:

19) Co by Vám pomohlo k možné účasti v profesním vzdělávání? (Můžete zaškrtnout více variant.)

- ☐ Hlídkání dětí, popř. zaplacení hlídací služby.
- ☐ Online výuka
- ☐ Bezplatnost vzdělání (kurzu, rekvalifikace, aj.) nebo spolufinancování.
- ☐ Vzdělávání umožnit v rámci pracovní doby.
- ☐ Vzdělávací akci uspořádat v místě pracoviště.
- ☐ Proplacení nákladů souvisejících se vzdělávací akcí (jízdné, ubytování, aj.).
- ☐ Jiné:

Děkujeme Vám za vyplnění tohoto dotazníku.

