

Politické souvislosti

Rovný přístup k ekonomickým zdrojům není jen otázkou ekonomické nezávislosti žen, ale již dlouhou dobu je také pokládán za nezbytný předpoklad dosažení hospodářského růstu, prosperity a konkurenceschopnosti. Podpora účasti žen na trhu práce má zásadní význam z hlediska HDP a hospodářského růstu a obecněji také z důvodu potřeby plného využití dostupných lidských zdrojů a potenciálu talentovaných lidí v EU.

Strategie Evropa 2020

- Zdůrazňuje „ekonomiku s vysokou zaměstnaností“ a hlavní cíl „zvýšit zaměstnanost žen a mužů ve věku 20 až 64 let ze současných 69 % na 75 %“.
- Za účelem dosažení tohoto cíle zavádí strategie stěžejní iniciativu „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ (2010). Ta navrhuje soubor akcí k posílení růstu podporujícího začlenění, podpořených opatřeními, z nichž některá jsou zacílena na ženy.
- Evropská komise přijímá každoročně specifická doporučení pro jednotlivé země, která by měly členské státy zohledňovat ve svých hospodářských a sociálních politikách a politikách zaměstnanosti.

Směrnice o rodičovské dovolené (směrnice Rady 2010/18/EU)

- Ke změnám zavedeným v roce 2010 patří delší dovolená či opatření pro adoptivní rodiče a rodiče dětí se zdravotním postižením.
- K čerpání rodičovské dovolené více motivuje otce.

Směrnice o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné (2010/41/EU)

- Nahrazuje směrnicí 86/613/EHS, která byla první směrnicí o peněžitých dávkách v mateřství pro osoby samostatně výdělečně činné a jejich manžele/manželky či životní partnery/partnerky.
- Rozšiřuje působnost na všechny osoby samostatně výdělečně činné a partnery/partnerky, zavádí další opatření k předcházení diskriminace a obtěžování osob samostatně výdělečně činných a uplatňuje zásadu rovného zacházení s osobami obou pohlaví.

Strategické cíle Pekingské akční platformy a ukazatele EU

- F.1.** Podporovat ekonomická práva žen a jejich nezávislost, včetně přístupu k zaměstnání, vhodných pracovních podmínek a kontroly nad ekonomickými zdroji.
- F.2.** Uspadňovat rovný přístup žen ke zdrojům, zaměstnání, trhům a obchodu.
- F.3.** Poskytovat podnikatelské služby, odbornou přípravu a přístup k trhům, informacím a technologiím, zejména ženám s nízkými příjmy.
- F.4.** Posílit ekonomickou kapacitu a obchodní sítě žen.
- F.5.** Odstranit profesní segregaci a všechny formy diskriminace v zaměstnání.
- F.6.** Podporovat harmonizaci pracovních a rodinných povinností u žen a mužů.

Oblast Ženy a ekonomika je jednou z nejpokročilejších oblastí Pekingské akční platformy. Rada se v letech 2008 a 2011 zaměřila na otázky rovnováhy mezi pracovním a osobním životem a v roce 2010 na nerovnosti v odměňování žen a mužů. Řecké předsednictví v roce 2014 se rozhodlo přezkoumat implementaci prvního strategického cíle, tj. podpory ekonomických práv žen a jejich nezávislosti, a určilo tři dodatečné ukazatele.

Nejnovější údaje a informace obsahuje databáze *Women and men in the EU – facts and figures* (Ženy a muži v EU – fakta a čísla), kterou vytvořil Evropský institut pro rovnost žen a mužů a která je k dispozici na adrese:

<http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Zjištění vyplývající z údajů za celou EU

Zaměstnanost žen stále nedosahuje cíle pro zaměstnanost podle strategie Evropa 2020

Míra zaměstnanosti žen v EU se z dlouhodobého hlediska mírně zvýšila a v roce 2012 dosáhla celkově 59 %. Zaměstnanost žen přesto zůstala ve všech členských státech nižší než zaměstnanost mužů. Před hospodářskou krizí se zmenšování rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů projevovalo vzestupným trendem v zaměstnanosti žen, kdežto po roce 2007 odráželo sestupný trend v zaměstnanosti mužů. Krize zasáhla především takové oblasti zaměstnání, v nichž dominují muži.

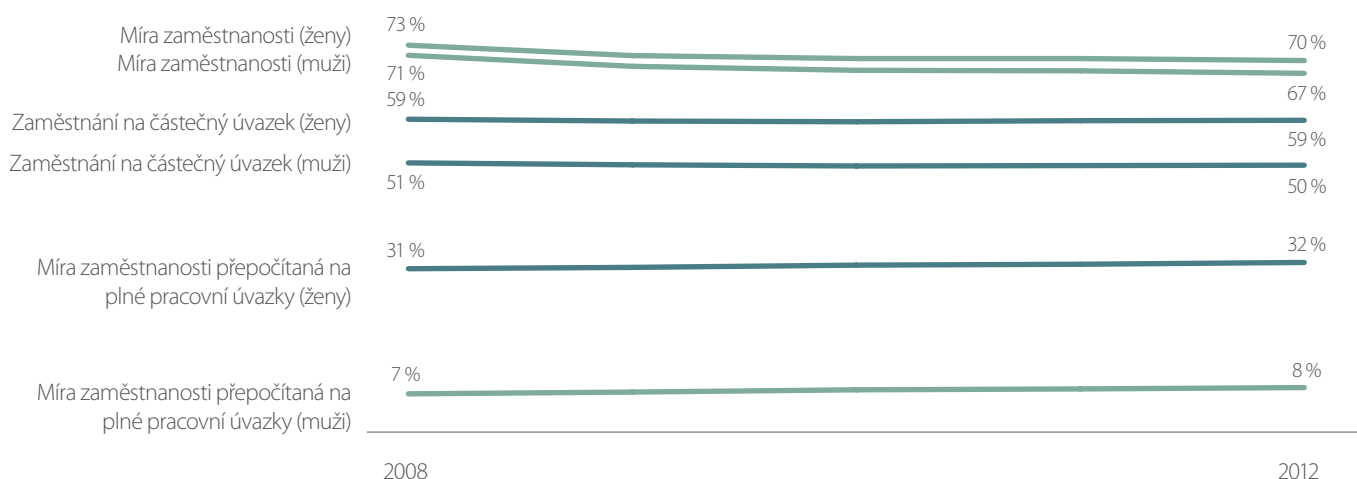
V souvislosti s cílem strategie Evropa 2020 dosáhnout zaměstnanosti ve výši 75 % má význam srovnání měr zaměstnanosti a měr zaměstnanosti v ekvivalentech plného pracovního úvazku. Ukazuje se, že rozdíly jsou u mužů menší než u žen, protože mezi ženami je mnohem vyšší zaměstnanost na částečný úvazek.

Práce na částečný úvazek je stále častější u žen než u mužů

Zaměstnanost na částečný úvazek je mnohem vyšší u žen než u mužů: v roce 2012 byl v EU podíl žen pracujících na částečný úvazek (32 %) přinejmenším čtyřikrát vyšší než mužů (8 %). Práce na částečný úvazek je zvláště rozšířena v Nizozemsku, kde takto pracují více než tři čtvrtiny zaměstnaných žen. Ve čtyřech dalších členských státech tvoří ženy více než dvě pětiny zaměstnanců na částečný úvazek. V šesti členských státech pracovala na částečný úvazek méně než jedna z 10 zaměstnaných žen. Práce na částečný úvazek má přitom dlouhodobé důsledky z hlediska odměňování a životních vyhlídek, v podobě nižších důchodů a většího ohrožení chudobou.

V důsledku celkově znevýhodněného postavení žen na trhu práce matky častěji než otcové pracují na částečný úvazek a berou na sebe povinnosti spojené s péčí o děti. Jestliže otcové nezačnou hrát aktivnější roli a nepřevzou více odpovědnosti za péči o děti a jiné závislé osoby, bude nerovnováha mezi ženami a muži přetrvávat a zesilovat nerovnost v odměňování.

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI PŘEPOČÍTANÁ NA PLNÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY A CELKOVÁ MÍRA ZAMĚSTNANOSTI V ZEMÍCH EU-28, MUŽI A ŽENY VE VĚKU 15–64 LET, 2008 A 2012



Zdroj: Eurostat, výběrové šetření pracovních sil v EU (EU-LFS)

Mnoho členských států nesplňuje barcelonské cíle týkající se formální péče o děti

Vliv poskytování péče o děti na zaměstnanost žen je komplexní a zatím není jasné, do jaké míry podporuje současné uspořádání péče o děti zaměstnanost obou rodičů. Na summitu v Barceloně v roce 2002 byly stanoveny cíle, podle nichž by systémy péče o děti měly být k dispozici pro 33 % dětí mladších tří let (v roce 2012 dosaženo devíti členskými státy) a pro 90 % dětí ve věku od tří let do začátku povinné školní docházky (v roce 2012 dosaženo 11 členskými státy). Obou cílů současně dosáhlo šest členských států.

Otcové čerpají rodičovskou dovolenou častěji, ale v různé míře v různých členských státech

Právní předpisy o rodičovské dovolené mohou rodiče podporovat dvěma vzájemně se doplňujícími způsoby: poskytnutím

dovolené se zachováním pracovního místa a prostřednictvím finanční podpory během této dovolené. Údaje za rok 2010 o podílu zaměstnaných mužů na rodičovské dovolené (s dětmi mladšími osmi let) jsou k dispozici pro 17 členských států. Hodnoty se pohybují od 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) po 11 % ve Švédsku. Z osob, které v roce 2010 skutečně čerpaly rodičovskou dovolenou, představovaly ženy téměř 94 %.

Nerovnost a segregace na trhu práce vedou k udržování rozdílů v odměňování a zaměstnanosti žen a mužů

Dochází k jasné genderové segregaci – vertikální i horizontální – podle odvětví zaměstnání a podle povolání/funkce v zaměstnání. V některých členských státech je klíčovým faktorem nerovnoměrné zaměstnávání žen a mužů na částečný pracovní úvazek, které souvisí s tendencí žen kombinovat práci s povinnostmi v oblasti péče. Dovednosti žen a mužů proto mohou



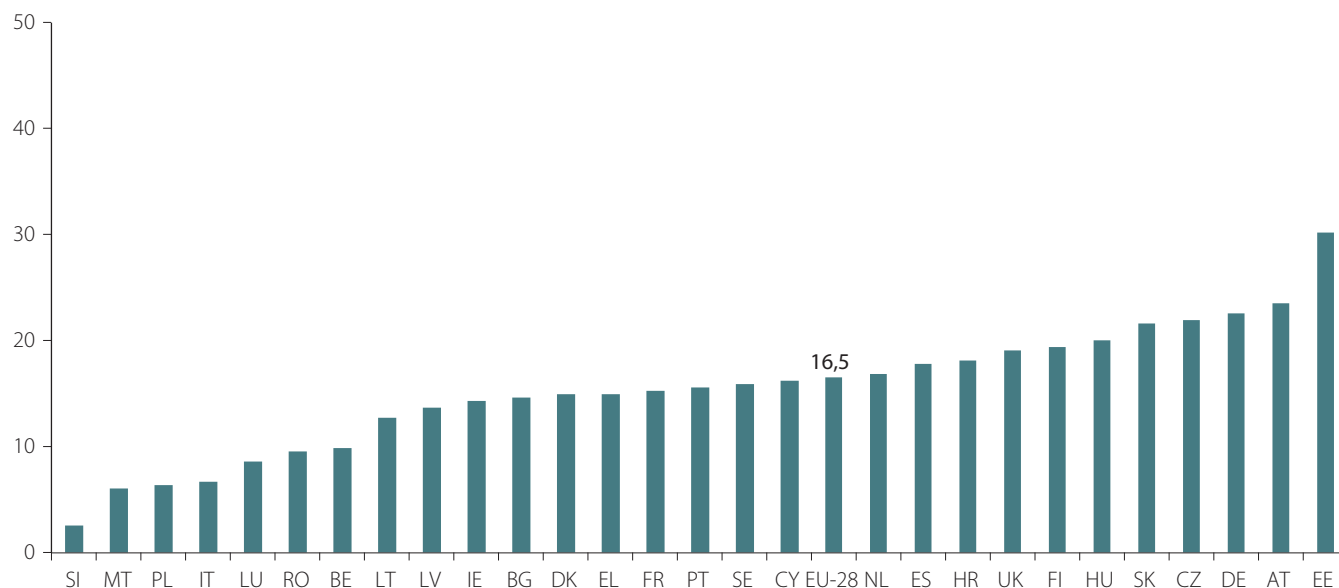
být odlišně vnímány a nerovně oceňovány. V roce 2012 činil rozdíl v odměňování žen a mužů v EU 16,5 %. Ve srovnání s rokem 2007 se ve většině členských států snížil.

Míra a charakter samostatné výdělečné činnosti žen a mužů se liší

Samostatná výdělečná činnost je považována za typ ekonomické aktivity, která může podporovat rovnováhu mezi

pracovním a osobním životem, protože dokáže nabídnout větší flexibilitu a příležitosti k práci z domova spojenou se snížením nákladů na péči o děti. Proto může být překvapivé, že si v celé EU vlastní živnost zřizuje méně žen než mužů. V letech 2008–2012 činil podíl samostatně výdělečně činných žen na celkové zaměstnanosti jen 10 % ve srovnání s 18 % v případě samostatně výdělečně činných mužů.

ROZDÍL V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V NEOČIŠTĚNÉ FORMĚ V %, 2012



Zdroj: Eurostat, zjišťování o struktuře výdělků

Zjištění vyplývající z práce institutu ELGE v oblasti mapování příkladů dobré praxe

Going For Growth – Irsko

Program Going for Growth (Chceme růst) poskytuje strukturovanou vzájemnou podporu, odborné vedení a rady předních podnikatelů s dlouhou odbornou praxí podnikatelkám, které chtějí rozvíjet své podnikání. Program financuje ESF, irské ministerstvo spravedlnosti a rovnosti a vládní agentura Enterprise Ireland a v Irsku probíhá od roku 2008. Doposud bylo uskutečněno šest cyklů tohoto programu, kterého se zúčastnilo více než 400 podnikatelek. Za šest měsíců posledního cyklu, který má být dokončen (6. cyklus), zvýšilo 71 % účastnic svůj prodej v průměru o 15 %, zaměstnanost stoupla celkově o 13 % a počet podnikatelek vyvážejících do zahraničí ve sledované skupině stoupl o 22 %. Celkem bylo přijato 88 nových zaměstnanců/kyň a 10 nových stážistů/ek a bylo posíleno více než 650 stávajících pracovních míst. 58 účastnic dohromady dosáhlo obratu ve výši minimálně 50 mil. EUR na konci tohoto posledního cyklu.

Certifikace rodinného auditu v Trentu, Itálie

Projekt certifikace rodinného auditu iniciovala italská provincie Trento v roce 2008 prostřednictvím své Agentury pro politiku v oblasti rodiny, porodnosti a mládeže. Regionální projekt byl zahájen v roce 2012. Rodinný audit je založený na propracované metodice. Po provedení auditu každá organizace vypracuje tříletý plán rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, ve kterém jsou uvedené kroky, které organizace plánuje učinit v šesti oblastech (organizace práce, kultura rovnováhy mezi prací a rodinou, komunikace, mimoplatové výhody a služby, rodinný okres, nové technologie). Implementaci projektu monitoruje externí hodnotitelský subjekt. Do procesu rodinného auditu se dosud zapojilo 111 organizací (44 veřejných a 67 soukromých) a 88 získalo certifikát rodinného auditu, což přineslo výhody 35 000 pracovníkům/cím. Umožnil vytvořit síť zúčastněných subjektů (odborníci, zaměstnavatelé, rodinné a sociální organizace, výzkumné organizace atd.), která pomáhá zvyšovat informovanost. Certifikované organizace jsou uvedené na internetových stránkách rodinného auditu. Dva nejvýznamnější přínosy programu zahrnují lepší podmínky pro zaměstnance a jejich vyšší produktivitu.



POKROKY A PŘEKÁŽKY V OBLASTI F: ŽENY A EKONOMIKA

POKROKY

- Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů v EU se zmenšily.
- Míra ekonomické aktivity žen se navzdory světové hospodářské krizi zvýšila.
- Mezi roky 2007 a 2012 se ve většině členských států rozdíly v odměňování žen a mužů snížily.
- Dostupnost péče o děti se ve všech členských státech meziročně zvýšila.

PŘEKÁŽKY

- Genderová nerovnost a segregace na trhu práce přetrvávají.
- Ženy se na trhu práce v EU setkávají s trvalými rozdíly v odměňování žen a mužů, které mají jak okamžitý vliv na jejich čistý výdělek, tak dlouhodobé důsledky pro jejich sociální zabezpečení a důchodové nároky.
- Ženy jsou častěji zaměstnány na částečný úvazek, setkávají se s horizontální genderovou segregací a jsou více ohroženy chudobou a omezenými kariérními příležitostmi.

Jak dále v EU

- Naléhavým úkolem zůstává zajištění rovné účasti žen a mužů na trhu práce, jakož i řešení problému horizontální a vertikální genderové segregace mezi povoláními. Klíčovou prioritou by mělo být vytvoření více příležitostí pro ženy, aby získaly přístup k zaměstnání na plný pracovní úvazek.
- Ženy s nízkou úrovní dovedností a kvalifikace obecně potřebují podporu pro zlepšení svého postavení na trhu práce. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je největší u osob bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací. Ke zlepšení dovedností znevýhodněných skupin žen a žen s vícečetným znevýhodněním by přispěla politická opatření zaměřená konkrétně na tyto skupiny.
- Nerovná účast na trhu práce, převážně způsobená nadměrným zastoupením žen v zaměstnáních na částečný úvazek a nižší mírou jejich ekonomické aktivity, ohrožuje dosažení cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti. Zajištění rovné účasti žen a mužů na trhu práce má proto zásadní význam.
- Je třeba posilovat odhodlání naplnit barcelonské cíle týkající se dostupnosti péče o děti, protože tato oblast úzce souvisí s cíli v oblasti rovnosti žen a mužů.
- Zcela nutné je prosazování politik vstřícných k rodinám a provádění opatření vedoucích k narušení nerovného rozdělení pečovatelských a domácích prací mezi ženami a muži.
- Je třeba dále podporovat strategie pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, zejména vzhledem k tomu, že pracovníci jsou v důsledku ekonomických podmínek vystaveni rostoucímu tlaku. Bez nových iniciativ na podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem je nepravděpodobné, že se muži rozhodnou změnit rozdělení pečovatelských úkolů v rodinách.
- Je třeba pokračovat v aktivitách vedoucích ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů.
- Ke zvýšení viditelnosti rozdílů v odměňování žen a mužů a k řešení těchto rozdílů by přispěly lepší údaje o odměňování.
- Je třeba, aby se vlády a sociální partneři dohodli na minimální mzdě tak, aby se snížil dopad na ženy, protože ženy jsou nadměrně zastoupeny na pracovních místech s nízkou mzdou.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) představuje centrum znalostí EU pro rovnost žen a mužů. Institut EIGE podporuje tvůrce politik a všechny příslušné orgány v jejich úsilí o zajištění rovnosti mezi ženami a muži (nejen) pro všechny Evropany/ky tím, že poskytuje odborné znalosti a srovnatelné a spolehlivé údaje o rovnosti žen a mužů v Evropě.

Další informace: <http://eige.europa.eu>

Středisko pro zdroje a dokumentaci Evropského institutu pro rovnost žen a mužů představuje inovativní a praktický nástroj vyvinutý pro hledání klíčových zdrojů týkajících se rovnosti žen a mužů, pro výměnu znalostí mezi těmi, kdo se zajímají o politiky a postupy v oblasti rovnosti žen a mužů, a také jako nástroj, který poskytuje prostor pro diskusi a debatu na internetu.

Další informace: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontaktní údaje:
European Institute for Gender Equality
(Evropský institut pro rovnost žen a mužů)
Gedimino pr.16, LT-01103 Vilnius, LITVA
Tel. +370 5 215 7444, Tel.+370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu
twitter.com/eurogender
youtube.com/eurogender
<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN: 978-92-9218-649-4
doi: 10.2839/677920
MH-04-15-022-CS-N