ZPRAVODAJ venkova

SPOLEK PRO OBNOVU VENKOVA ČESKÁ REPUBLIKA

NSMAS NÁRODNÍ SÍŤ MÍSTNÍCH AKČNÍCH SKUPIN ČESKÉ REPUBLIKY

www.spov.org www.nsmascr.cz

MĚSÍČNÍK SPOLKU PRO OBNOVU VENKOVA ČR A NÁRODNÍ SÍTĚ MÍSTNÍCH AKČNÍCH SKUPIN ČR • č. 215 • 9/2016

INFORMACE O UKONČENÍ PROJEKTU

Projekt **Rovné příležitosti a zapojení žen v problematice rozvoje venkova** byl ukončen k 30. 9. 2016.
Výstupy z projektu můžete najít na našem webu.
Nadále zde budeme poskytovat aktuální informace o zajímavých akcích, týkající se problematiky rovného postavení žen a mužů v problematice rozvoje venkova, sledujte i náš facebook.

/civipolis.cz/ www.civipolis.cz.

NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA norway grants CIVIPOLIS O. P. S.

POSTAVENÍ ŽEN NA VENKOVĚ

MIMOŘÁDNÁ PŘÍLOHA

Problematika postavení žen na venkově z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce byla v rozhovorech pojímána ze dvou různých úhlů pohledu. Prvním z nich byly možnosti uplatnění pro absolventky středních a vysokých škol. Druhý úhel se zaměřil na ženy na mateřské dovolené či ty, jež se z ní vracely na trh práce.

Co se týče návratů absolventek středních a vysokých škol do regionu, zde se většina respondentek shodovala v názoru, dle nějž velmi často návratu těchto mladých vzdělaných žen brání nedostatek pracovních příležitostí. Na venkově absentuje široká nabídka vhodných míst a také možnosti kariérního postupu. Například místní trh práce je ve značné míře redukován na základní služby typu obchodů (zvláště potravin), pošty, obecního úřadu apod. Oproti velkým městům bychom zde marně hledali zastoupení velkých firem, bank a další lukrativní posty specifických oborů, které lidé s vysokoškolským vzděláním vyhledávají. Respondentky shodně tvrdily, že na venkově se tak velmi často zaměření řady vysokoškolsky vzdělaných absolventek nepotkává s adekvátními nabídkami na trhu práce. Nicméně i přesto zájem mladých lidí navrátit se do regionu přetrvává. Ti, kteří tak učiní, však často dojíždí za prací do větších spádových měst. Další možností, kterou zaměstnankyně MAS zmiňovaly, je založení vlastního podnikání, například formou sociálního podniku nebo mikropodnikání. Z dosavadních zkušeností se ženy na venkově nejčastěji pouští do podnikání ve formě služeb (produkce tradičních výrobků specifických pro daný region, kadeřnictví, účetnictví apod.) Zde se však ženy setkávají s dvěma zásadními problémy: potřeba základního kapitálu a nutnost péče o rodinu.

Skloubení pracovního a rodinného života se týká i žen na a po mateřské dovolené. Jako nejčastější bariéry pro vstup žen na pracovní trh byly v rozhovorech uváděny ne příliš adekvátní podmín-



ky umožňující hladké skloubení práce a péči o děti. Velká část respondentek uváděla jako jeden z negativních faktorů nízkou dostupnost zařízení pro děti, konkrétně jeslí a školek. Zvláště v případě jeslí je situace kritická, jelikož tyto jsou zřizovány častěji ve velkých městech. Podle respondentek jsou obce ve ztížené situaci i v případě školek a škol (hovoříme o prvních stupních základních škol), které mohou mít problém naplnit požadované kapacity (pracovnice MAS zmiňovaly jako příklad vypsané výzvy na zřizování jeslí, které však měly jako jeden ze sledovaných indikátorů i naplněnost požadovaných kapacit). V situaci, kdy předškolní zařízení a případně i školní družiny na obcích fungují, jejich provozní doba opět neumožňuje ženám pracovat na plný úvazek s pevně danými směnami. Zde vzešla od některých dotazovaných pracovnic MAS iniciativa na vytvoření projektu aktivizující rodiče v jejich žádostech na delší provozní doby těchto zařízení. Vedle toho, pokud se rodičům podaří dítě umístit do obdobných zařízení ve městech, musí se potýkat také s nárůstem dojezdového času, což jim opět komplikuje jejich zaměstnání na plný úvazek. Dotazované pracovnice MAS na základě osobních zkušeností vypověděly, že za takto daných podmínek byla i pro ně osobně důležitá podpora ze strany rodinných příslušníků, zejména prarodičů, kteří se v případě potřeby o děti postarali. Bohužel ženy, které nemají podobně zařízené hlídání a čelí na venkově omezeným službám předškolních a školních zařízení, hledají jiné formy zaměstnání. Tou pro ženy pečující o rodinu nejschůdnější je práce na částečný úvazek. Důležité je ještě zmínit, že na venkově jsou to stále v drtivé většině ženy, od kterých se očekává, že zůstanou s dětmi doma. Podle respondentek tak nejsou cílovou skupinou pro jakékoliv snahy na trhu práce. V jednom případě sama respondentka pocítila diskriminaci potencionálního zaměstnavatele, který jí na pracovním pohovoru naznačil, že má obavy ji jako mladou ženu s perspektivou možného otěhotnění, zaměstnat. Ostatně názor, že spousta zaměstnavatelů přistupuje k zaměstnávání určitých skupin, zde konkrétně žen, diskriminačně, nebyl mezi respondentkami ojedinělý.

Z rozhovorů vyplynulo, že velkou šancí pro uplatnění žen na pracovním trhu na venkově jsou takové podoby zaměstnání, které jim umožňují flexibilní pracovní dobu. Týká se to především žen na mateřské dovolené. Podle zaměstnankyň dotazovaných MAS je po takových místech u žen značná poptávka, avšak ta se nesetkává s adekvátní odezvou na straně zaměstnavatelů. Oproti velkým městům se na venkově ještě nevyvinul vztah ke zkráceným formám úvazků. V tomto ohledu by dle názorů respondentek mohly pomoci projekty, které by dotovaly konkrétní pracovní místa po jasně stanovenou dobu. Podnikatelé si takto dotované zaměstnance stihnou zaučit a je zde možnost, že pracovní místo ponechají i po uplynutí doby, po kterou byl pracovník financován z projektu. Jinou možností je zřizování tzv. sociálních podniků podporujících územní spolupráci a zaměstnávající specifické znevýhodněné skupiny (například matky na mateřské dovolené) na částečný úvazek. Zde je nutné brát v potaz konkrétní situaci v dané rodině z hlediska udržitelnosti její životní úrovně. Výslovně na venkově, kde jsou ve srovnání s městy mzdy nižší, nemusí částečné úvazky pokrýt náklady spojené s výkonem daného zaměstnání (kupříkladu cestovní výlohy v případě dojíždění za prací). I přes tato úskalí měla většina ve výzkumu zapojených MAS zkušenost se zaměstnáváním žen na částečný úvazek, v drtivé míře se jednalo o ženy na mateřské dovolené. Zaměstnankyně byly najímány na dohody o provedení práce na konkrétní projekty, přičemž po nich nebyla vyžadována pevná pracovní doba. Přestože se jedná o náročnou administrativní činnost, pracovnice své povinnosti plnily bez nutnosti být fyzicky přítomné v kanceláři. Všechny MAS, které s tímto typem úvazků měly zkušenost, ji hodnotily velmi pozitivně a doporučily i ostatním zaměstnavatelům.

Závěrečná část rozhovorů se věnovala zapojení MAS v projektech zaměřených na cílovou skupinu žen. Žádná z vybraných místních akčních skupin neiniciovala projekt, který by si jako cílovou skupinu nadefinoval ženy, jejich postavení ve společnosti či uplatnění na pracovním trhu. Na druhou stranu se respondentky shodovaly v názoru, že jde o téma relevantní, kterému by se v budoucnu věnovaly.

Z VÝZKUMU

Z dotazníkového šetření vybíráme několik údajů, které se nám zdají nejpodstatnější. Vnímání postavení žen na venkově ukazuje, že polovina respondentů nezaznamenala významný rozdíl mezi postavením žen oproti mužům. Pětina považuje pozici mužů za lepší, deset procent naopak považuje za lepší postavění žen. Z hlediska pohlaví se v tomto bodě objevují drobné rozdíly. Ženy vnímají pozici žen a mužů na venkově převážně jako stejné, přičemž ten samý postoj převládá také u mužů. Jedná se však o mnohem těsnější převahu než u žen. Cca 40 % mužů považuje postavění jednoho z pohlaví za lepší. Stejný názor s nimi sdílí pouze 27 % žen.

Tab. 1: Vnímaní postavění žen na venkově (dle pohlaví)

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají na venkově lepší postavění než muži.	8 %	16 %	**11 %**
Muži mají na venkově lepší postavění než ženy.	18 %	24 %	**20 %**
Postavění mužů a žen je stejné.	55 %	44 %	**51 %**
Nevím/nedokážu posoudit.	19 %	16 %	**18 %**
CELKEM	100 %	100 %	**100 %**

V otázce ohledně možnosti žen získat pozice v řídících a rozhodovacích orgánech nastávají mezi dotazovanými odlišnosti podle pohlaví. Téměř 70 % mužů je přesvědčených, že možnosti jsou pro obě pohlaví shodné, stejný názor sdílí pouze 40 % dotazovaných žen. Ty většinově zastávají názor, že muži mají lepší možnosti než ženy. Uvádí ho polovina žen a jen 32 % mužů.

Tab. 2: Zastoupení na řídících pozicích (dle pohlaví)

	Ženy	Muži	Celkem
Ženy mají lepší možnosti než muži.	10 %	0 %	**7 %**
Muži mají lepší možnosti než ženy.	50 %	32 %	**44 %**
Možnosti jsou stejné.	40 %	68 %	**49 %**
CELKEM	100 %	100 %	**100 %**

Diskriminace žen na trhu práce existuje podle 41 % respondentů. S výrokem se ztotožňuje každá druhá dotazovaná žena, ale jen každý čtvrtý muž. Ženy tak podle průzkumu vnímají existenci diskriminace na trhu práce mnohem citlivěji než muži. Situaci neví/nedokáže posoudit zastává cca 45 % respondentů, toto stanovisko výrazně převažuje u mužů.

Tab. 3: Vnímání diskriminace žen na trhu práce (dle pohlaví)

Existuje podle Vás v ČR diskriminace žen na trhu práce?	Ženy	Muži	Celkem
Ano	50 %	24 %	**41 %**
Ne	12 %	16 %	**13 %**
Nevím/nedokážu posoudit.	38 %	60 %	**46 %**
CELKEM	100 %	100 %	**100 %**

ŽENY NA VENKOVĚ

Rozhovory s ženami s místních akčních skupin MAS byly na začátku směřovány k osobním postojům respondentek. První otázka zjišťovala jejich vstup do spolku a jejich motivaci zde pracovat. MAS fungují na venkově a ženy, které v nich participují, jsou zpravidla, až na výjimky, z regionu. Ať už o fungování těchto spolků věděly, či ne, z velké části se k práci dostaly skrze jejich původní zaměstnání, u studentek studijní stáž, či na základě doporučení od známých v obci či v zastupitelstvu. Vztahy jsou na vesnicích mnohem užší než ve městech a komunikace je čilejší a častější. Malé procento žen se k práci pro MAS dostalo prostřednictvím reakce na inzerát a výhry následného přijímacího řízení.

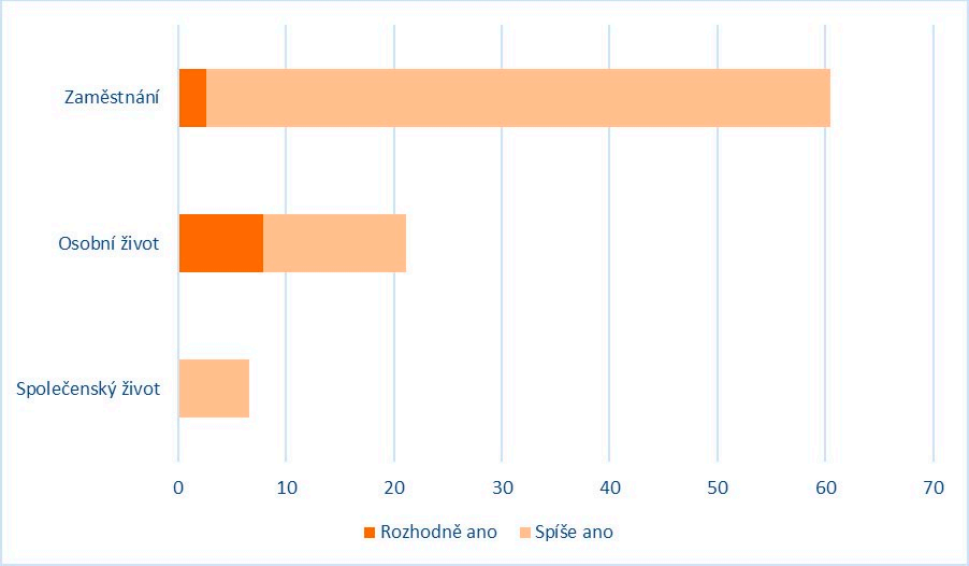
Při vzpomínání na začátky působení v MAS respondentky poukazovaly na specifičnost práce, která vyžaduje flexibilitu, zaujetí, velký zájem, kreativitu, ale také píli, úsilí a hodně času. Velmi kladně hodnotily nestereotypní obsah zaměstnání, dobrý kolektiv a pochvalovaly si možnost uzpůsobení pracovní doby dle jejich osobních potřeb. Vyzdvihly přínos, který MAS může pro obce a soukromý a neziskový sektor mít a skutečnost, že ony samy za sebou vidí reálné výsledky a mohou se podílet na užitečných projektech. Objem práce není stále stejný, konstantní, mění se podle množství projektů, vytváření strategií apod. Přesto panuje mezi respondentkami velká spokojenost. Svou pracovní budoucnost vidí všechny dotázané respondentky na jejich současném pracovišti. I tento fakt mimo jiné dokládá vysokou spokojenost. Dotazované ženy vidí na venkově ještě mnoho příležitostí, jak zlepšovat nejrůznější oblasti života místních lidí, od zaměstnanosti, péče o rodiny, která by měla být tvořena budováním příznivých podmínek pro život na venkově, dostatečným školním i mimoškolním zázemím a dostatkem kulturního či sportovního vyžití. Na doplňující otázkou zjišťující postoj žen k budoucímu směřování MAS jedna z respondentek zmínila potíže s hledáním spolupracovníků a nezbytnost rozšíření spolku, v němž je v současnosti sama. Upozornila na to, že pracoviště na vesnici nemusí být pro mladé atraktivní a také na to, že práce pro MAS vyžaduje jistou pracovní disciplínu a vůli, protože není svázána s kanceláří a pevnou pracovní dobou.

Přínos místní akční skupiny pro oblast její působnosti byl dalším tématem, kterému se respondentky v rozhovorech věnovaly. Spolky MAS působí na českém venkově již několik let a prakticky dodnes si budují svou pozici v regionech, kde jsou více či méně známé a více či méně aktivní. Hned v úvodu svých odpovědí se zastupitelky MAS zaměřily na roli tzv. mediátora, prostředníka, kterou hrají na venkově a kterou považují za naprosto zásadní. Místní aktéři, tj. obce, firmy i neziskový sektor se naučili využívat, nadneseně řečeno, služeb, které jim MAS mohou poskytovat a také reálně poskytují. Od konzultací žádostí o dotaci, administrací celého procesu a monitorování realizace samotného projektu konče. Žadatelé ví, na koho se v regionu mohou obrátit, kdo jim bezplatně, a také velmi flexibilně poskytne zprostředkovatelskou či konzultační činnost. Jazyk, kterým se výzvy k potenciálním příjemcům finančního krytí dostávají, je pro samotné aktéry mnohdy nesrozumitelný, a poradí si s ním pouze zkušení projektoví manažeři. Některé obce, jak respondentky uváděly, už své externí konzultanty či projektové manažery mají a celý dotační proces je tak v rukou odborníků od samého začátku. Tato situace však neplatí pro další dva typy subjektů, které MAS sdružují, podnikatele či neziskové organizace. V těchto případech jsou MAS cenným pomocníkem a realizátorem při získávání finanční pomoci. Respondentky dále vyzdvihovaly skutečnost, že se s místními aktéry již dobře znají a spolupráce se na úrovni regionů velmi dobře rozběhla. MAS jsou zde pro ně, a mají za úkol jejich spolupráci vhodným způsobem iniciovat a posléze udržovat a koordinovat.

Jedna z respondentek rozvedla svou odpověď do oblasti zaměstnanosti. Vzhledem k značně ztížené možnosti hledání zaměstnání či samotného zaměstnávání ze strany podnikatelů jsou lidé mnohdy

Z VÝZKUMU

Graf 1: Oblasti diskriminace žen





nuceni opouštět venkov. Hovořila o nutnosti posílit komunitní život v obcích a taktéž o rozvoji drobného podnikání a jeho podpoře.

Zda se MAS zabývají problematikou postavení žen na venkově formou nějakého projektu či aktivit jsme se dotazovali v následující otázce. Dále byla položena otázka na relevantnost celého tématu na venkově. Respondentky veskrze odpovídaly dvojím způsobem. První skupina vyjádřila souhlas s relevancí tématu, ačkoli se jejich spolek reálně žádného projektu genderového zaměření neúčastnil, popř. si toho nejsou vědomy. A pakliže ano, jednalo se o projekt, jehož zaměření se primárně netýkalo problematiky postavení žen na venkově, ale ženy byly jednou z cílových skupin, či jedinou cílovou skupinou. Druhá část respondentek dokázala potvrdit, že se nějakého takového projektu jejich MAS v minulosti účastnila, popř. o něm slyšela, ale blíže žádný představen nebyl. Obecně se spolky MAS zabývají problematikou zaměstnanosti, nikoli však s cílovou skupinou ženy, ale komplexně na nezaměstnanost obou pohlaví. Pouze dvě z dotazovaných žen se vyjádřily k dotazu na relevantnost tématu negativně, resp. odpověď byla spíše ne. Své vysvětlení stavěly na osobním dojmu získaného v obcích, kde žijí a ze známosti s obyvatelkami venkovských obcí, které se dle jejich názoru nepotýkají s významnějšími obtížemi.



Problematika postavení žen na venkově z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce byla v rozhovorech pojímána ze dvou různých úhlů pohledu. Prvním z nich byly možnosti uplatnění pro absolventky středních a vysokých škol. Druhý úhel se zaměřil na ženy na mateřské dovolené či ty, jež se z ní vracely na trh práce.

Co se týče návratů absolventek středních a vysokých škol do regionu, zde se většina respondentek shodovala v názoru, dle nějž velmi často návratu těchto mladých vzdělaných žen brání nedostatek pracovních příležitostí. Na venkově absentuje široká nabídka vhodných míst a také možnosti kariérního postupu. Například místní trh práce je ve značné míře redukován na základní služby typu obchodů (zvláště potravin), pošty, obecního úřadu apod. Oproti velkým městům bychom zde marně hledali zastoupení velkých firem, bank a další lukrativní posty specifických oborů, které lidé s vysokoškolským vzděláním vyhledávají. Respondentky shodně tvrdily, že na venkově se tak velmi často zaměření řady vysokoškolsky vzdělaných absolventek nepotkává s adekvátními nabídkami na trhu práce. Nicméně i přesto zájem mladých lidí navrátit se do regionu přetrvává. Ti, kteří tak učiní, však často dojíždí za prací do větších spádových měst. Další možností, kterou zaměstnankyně MAS zmiňovaly, je založení vlastního podnikání, například formou sociálního podniku nebo mikropodnikání. Z dosavadních zkušeností se ženy na venkově nejčastěji pouští do podnikání ve formě služeb (produkce tradičních výrobků specifických pro daný region, kadeřnictví, účetnictví apod.) Zde se však ženy setkávají s dvěma zásadními problémy: potřeba základního kapitálu a nutnost péče o rodinu.

Skloubení pracovního a rodinného života se týká i žen na a po mateřské dovolené. Jako nejčastější bariéry pro vstup žen na pracovní trh byly v rozhovorech uváděny ne příliš adekvátní podmínky umožňující hladké skloubení práce a péči o děti. Velká část respondentek uváděla jako jeden z negativních faktorů nízkou dostupnost zařízení pro děti, konkrétně jeslí a školek. Zvláště v případě jeslí je situace kritická, jelikož tyto jsou zřizovány častěji ve velkých městech. Podle respondentek jsou obce ve ztížené situaci i v případě školek a škol (hovoříme o prvních stupních základních škol), které mohou mít problém naplnit požadované kapacity (pracovnice MAS zmiňovaly jako příklad vypsané výzvy na zřizování jeslí, které však měly jako jeden ze sledovaných indikátorů i naplněnost požadovaných kapacit). V situaci, kdy předškolní zařízení a případně i školní družiny na obcích fungují, jejich provozní doba opět neumožňuje ženám pracovat na plný úvazek s pevně danými směnami. Zde vzešla od některých dotazovaných pracovnic MAS iniciativa na vytvoření projektu aktivizující rodiče v jejich žádostech na delší provozní doby těchto zařízení. Vedle toho, pokud se rodičům podaří dítě umístit do obdobných zařízení ve městech, musí se potýkat také s nárůstem dojezdového času, což jim opět komplikuje jejich zaměstnání na plný úvazek. Dotazované pracovnice MAS na základě osobních zkušeností vypověděly, že za takto daných podmínek byla i pro ně osobně důležitá podpora ze strany rodinných příslušníků, zejména prarodičů, kteří se v případě potřeby o děti postarali. Bohužel ženy, které nemají podobně zařízené hlídání a čelí na venkově omezeným službám předškolních a školních zařízení, hledají jiné formy zaměstnání. Tou pro ženy pečující o rodinu nejschůdnější je práce na částečný úvazek. Důležité je ještě zmínit, že na venkově jsou to stále v drtivé většině ženy, od kterých se očekává, že zůstanou s dětmi doma. Podle respondentek tak nejsou cílovou skupinou pro jakékoliv snahy na trhu práce. V jednom případě sama respondentka pocítila diskriminaci potencionálního zaměstnavatele, který jí na pracovním pohovoru naznačil, že má obavy ji jako mladou ženu s perspektivou možného otěhotnění, zaměstnat. Ostatně názor, že spousta zaměstnavatelů přistupuje k zaměstnávání určitých skupin, zde konkrétně žen, diskriminačně, nebyl mezi respondentkami ojedinělý.

Z rozhovorů vyplynulo, že velkou šancí pro uplatnění žen na pracovním trhu na venkově jsou takové podoby zaměstnání, které jim umožňují flexibilní pracovní dobu. Týká se to především žen na mateřské dovolené. Podle zaměstnankyň dotazovaných MAS je po takových místech u žen značná poptávka, avšak ta se nesetkává s adekvátní odezvou na straně zaměstnavatelů. Oproti velkým městům se na venkově ještě nevyvinul vztah ke zkráceným formám úvazků. V tomto ohledu by dle názorů respondentek mohly pomoci projekty, které by dotovaly konkrétní pracovní místa po jasně stanovenou dobu. Podnikatelé si takto dotované zaměstnance stihnou zaučit a je zde možnost, že pracovní místo ponechají i po uplynutí doby, po kterou byl pracovník financován z projektu. Jinou možností je zřizování tzv. sociálních podniků podporujících územní spolupráci a zaměstnávající specifické znevýhodněné skupiny (například matky na mateřské dovolené) na částečný úvazek. Zde je nutné brát v potaz konkrétní situaci v dané rodině z hlediska udržitelnosti její životní úrovně. Výslovně na venkově, kde jsou ve srovnání s městy mzdy nižší, nemusí částečné úvazky pokrýt náklady spojené s výkonem daného zaměstnání (kupříkladu cestovní výlohy v případě dojíždění za prací). I přes tato úskalí měla většina ve výzkumu zapojených MAS zkušenost se zaměstnáváním žen na částečný úvazek, v drtivé míře se jednalo o ženy na mateřské dovolené. Zaměstnankyně byly najímány na dohody o provedení práce na konkrétní projekty, přičemž po nich nebyla vyžadována pevná pracovní doba. Přestože se jedná o náročnou administrativní činnost, pracovnice své povinnosti plnily bez nutnosti být fyzicky přítomné v kanceláři. Všechny MAS, které s tímto typem úvazků měly zkušenost, ji hodnotily velmi pozitivně a doporučily i ostatním zaměstnavatelům.

Závěrečná část rozhovorů se věnovala zapojení MAS v projektech zaměřených na cílovou skupinu žen. Žádná z vybraných Místních akčních skupin neiniciovala projekt, který by si jako cílovou skupinu nadefinoval ženy, jejich postavení ve společnosti či uplatnění na pracovním trhu. Na druhou stranu se respondentky shodovaly v názoru, že jde o téma relevantní, kterému by se v budoucnu věnovaly.

Přílohu uspořádal: Pavel Šaradín