Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje

Manažerské shrnutí
Genderová analýza regionálního trhu práce

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úvod

Přestože mnoho nerovností mezi ženami a muži již bylo odstraněno nebo alespoň zmenšeno, stále nacházíme rozdíly, kterým je nutné porozumět a pochopit jejich příčiny. Jen tak bude možné nerovnosti mezi ženami a muži eliminovat.

Studie „Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje“ přinesla mnoho regionálních socio-ekonomických informací, strukturovaných podle pohlaví. Data vypovídají o rozdílech v zaměstnanosti, ve výdělcích, v zastoupení v různých kategoriích povolání a sektorů trhu práce. Studie se zabývá také vlivem výběru oboru studia a vzdělání na segregaci pracovního trhu a podrobně analyzuje nezaměstnanost žen.

Studie se zabývá fenoménem nerovného postavení žen na pracovním trhu v širším kontextu jeho příčin. Proto přináší informace o vlivu rodičovství na profesní život, dostupnosti podpůrných služeb péče o děti, účasti žen v kraji na politické moci, nebo rozdílech v oborové orientaci dívek a chlapců už na základní škole.

Velký prostor je věnován vzrůstajícímu významu digitalizace a dopadům na trh práce. Ve 20. letech 21. století je spíše nemožné se tomuto tématu vyhnout. Studie popisuje trendy digitalizace z pohledu žen a mužů napříč tématy od výběru příslušného studijního oboru, přes pracovní podmínky žen v digitálních profesích až po stereotypy, které jsou s kariérou žen v ICT spojeny. Poznání fenoménu digitalizace jako nejslibnější profesní dráhy budoucnosti je důležité pro prioritizaci regionálních aktivit podpory profesní orientace dětí a zejména specifickou podporu dívek při orientaci na technické obory.

Analýza „Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje“ je vzhledem k širokému záběru zkoumaných oblastí rozsáhlá. Autoři z ní vybrali nejdůležitější a nejzajímavější údaje a zpracovali je formou stručného přehledu do souhrnu hlavních zjištění a závěrů. Oba materiály byly zpracovány v rámci projektu „Narovinu ve Zlínském kraji“.

Ženy na pracovním trhu ve Zlínském kraji

Struktura obyvatelstva a ekonomická aktivita

- Ve Zlínském kraji žilo k 31. 12. 2019 celkem 582 555 obyvatel a 51 % z nich tvořily ženy. V ekonomicky aktivní populaci (v produktivním věku 15-64 let) je poměr obrácený, 51 % tvoří muži. Ženy naopak výrazně dominují ve věkové kategorii 65 a více let. Ve Zlínském kraji žije 184 tisíc žen v produktivním věku, jen část z nich je ale ekonomicky aktivní.
- Ženy dlouhodobě představují kolem 43 % pracovní síly (ekonomicky aktivního obyvatelstva) Zlínského kraje. V roce 2018 tvořilo pracovní sílu celkem 291,4 tis. osob, z toho bylo 56,7 % mužů.
- Míra ekonomické aktivity se liší v závislosti na věku a pohlaví. Mezi muži byl průměrný podíl ekonomicky aktivních více než dvoutřetinový, mezi ženami byla ekonomicky aktivní jen polovina. Míra ekonomické aktivity mužů kulminuje v kategorii 30-34 let a ve vyšších věkových

kategoriích pak postupně klesá. U žen je to jinak. Ve věkové skupině 25-29 let vystoupá míra jejich ekonomické aktivity na první vrchol, následně dochází k poklesu, především v souvislosti s mateřstvím. Proto je nejvýznamnější rozdíl (39 p. b.) v ekonomické aktivitě mužů a žen ve věkové skupině 30-35 let. Zatímco muži jsou v tomto věku ekonomicky aktivní téměř všichni, ženy jen z necelých 60 %. Nejvyšší míru ekonomické aktivity žen ve Zlínském kraji lze zaznamenat ve věkové skupině 55-59 let.

- Muži za týden odpracují více hodin než ženy, ale rozdíl v počtu odpracovaných hodin týdně se mezi muži a ženami dlouhodobě snižuje. V roce 2018 muži v průměru odpracovali 41,1 hodin, ženy o 2,7 hodin méně. Ještě v roce 2009 muži týdně pracovali v průměru 43,4 hodin a ženy 39,1 hodin. Rozdíl činil 4,3 hodiny.

Odvětví ekonomiky a kategorie profesí

- Ženy nejvíce převažují v kategorii úřednických povolání (v třídění podle CZ-ISCO). Ženy v této skupině tvoří 84 % zaměstnaných a od roku 2012 se jejich podíl oproti mužům zvýšil o 10 procentních bodů. Může být překvapivé, že ženy převládají i v kategorii kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství, kde tvoří téměř dvě třetiny pracovní síly. Ještě v roce 2012 byl podíl žen v tomto sektoru jen 44 %. K dalším převážně ženským kategoriím povolání patří pracovníci ve službách a prodeji a dále pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (65, resp. 63 % tvoří ženy).
- Z pohledu sektorové klasifikace (CZ-NACE) jsou nejvíce feminizovaná odvětví vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče a dále činnosti v oblasti nemovitostí. Ženy v nich reprezentují mezi dvěma třetinami a čtyřmi pětinami pracujících. Nejméně žen nacházíme v sektorech Těžba a dobývání a také Stavebnictví (17, resp. 18 %). Následují odvětví Informační a komunikační činnosti s 27 % žen a konečně Doprava a skladování s 28 % žen. Zajímavým trendem je růst podílu žen v Činnostech v oblasti nemovitostí (40 % žen v roce 2012, 67 % žen v roce 2018). Podíl žen stoupá i v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství. Naopak podíl žen klesá už v tak silně „pánském“ sektoru Informační a komunikační činnosti. Ženy v něm v roce 2018 tvořily 27 % pracovní síly, ale v roce 2012 představovaly 36 % pracovníků.
- Klíčovou roli v ekonomice Zlínského kraje hraje zpracovatelský průmysl, v němž je zaměstnáno více než dvě pětiny zaměstnaných. Ve zpracovatelském průmyslu regionu se pracovníci skládají z 64 % z mužů, 36 % tvoří ženy. Z hlediska počtu zaměstnanců jsou v kraji nejdůležitější podoblasti Výroba pryžových a plastových výrobků (31 % žen) a Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení“ (24 % žen). Ženy naprosto převažují ve Výrobě oděvů, usní a souvisejících výrobků, naopak jen menšinově jsou zastoupeny v podoblastech jako Opravy a instalace strojů a zařízení nebo ve Výrobě kovů, hutnictví a slévárenství.

Odměňování

- Výše průměrné hrubé měsíční mzdy (HMM) je ve Zlínském kraji dlouhodobě pod průměrem České republiky. Vývoj mezd mužů i žen kopíruje celorepublikový trend. Poměrný rozdíl ve výši hrubé měsíční mzdy mužů a žen je ve Zlínském kraji mírně vyšší oproti průměru celé ČR.
- Analýza se věnuje rozdílům mezi hrubou měsíční mzdou mužů a žen (Gender Pay Gap - GPG, v procentech vyjadřující výši rozdílu v úrovni HMM vztaženou ke mzdě mužů). V roce 2018 činila průměrná HMM mužů ve Zlínském kraji 32 074 Kč. Ženy pobíraly o 6 tisíc korun méně.
- Mzdy mužů a žen v kraji si jsou nejblíže v případě nejmladších a nejstarších pracujících. Největší rozdíl mezi mzdami mužů a žen lze najít ve věkové kategorii 35-44 let, která se nejvíce týká generace rodičů malých dětí. Ženy v tomto věku v regionu dosahují mzdy 25 395 Kč měsíčně, zatímco stejně staří muži téměř o 10 000 korun více.

- Nejvyšší mzdy v kraji pobíraly ženy v kategorii zaměstnání CZ-ISCO „Zaměstnanci v ozbrojených silách“, a to ve výši 43 607 korun měsíčně. Zaměstnání v ozbrojených silách zároveň obnáší nejmenší rozdíl mezi příjmy mužů a žen ze všech kategorií: 7 % ve prospěch mužů.
- Přestože muži tvoří segment úřednických pozic v regionu pouze ze 16 %, muži úředníci pobírají v průměru o více než 4 tisíce korun měsíčně více než ženy. GPG v tomto segmentu činil 14 %. Podobné rozdíly nacházíme i v dalších, převážně ženami vykonávaných kategoriích zaměstnání. Kvalifikované pracovnice v zemědělství, lesnictví a rybářství pobírají v průměru 19 581 korun měsíčně, tj. o 4 000 korun méně než jejich mužské protějšky a GPG v této kategorii činí 17 %. GPG v kategorii pracovníků ve službách a prodeji činil téměř 20 % a v případě kategorie pomocných a nekvalifikovaných pracovníků GPG odpovídal 17 %. V převážně muži zastoupené kategorii Obsluha strojů a zařízení a montéři činil rozdíl více než 25 %.
- Ve Zlínském kraji nacházíme jediný sektor (dle kategorizace CZ-NACE), v němž ženy pobírají vyšší mzdy než muži. Jedná se o odvětví „Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“. Ve všech ostatních sektorech je příjem žen nižší než příjem mužů. Téměř vyrovnané příjmy mají muži a ženy pracující v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví. Zajímavý trend lze vysledovat v sektoru činností v oblasti nemovitostí. Ještě v roce 2012 se jednalo o převážně mužský obor. V současnosti v něm působí naopak spíše ženy (v poměru 60:40 ve prospěch žen), ale současně s feminizací oboru se rozdíl ve mzdách mužů žen zvýšil na více než 43 %, tedy o 28 procentních bodů více než v roce 2012.
- Výše HMM ve Zlínském kraji roste s úrovní dosaženého vzdělání. Ženy, které dosáhly stejného stupně vzdělání jako muži, mají v průměru vždy nižší HMM než muži. Největší rozdíl je ve skupině osob s bakalářským nebo vyšším odborným vzděláním (GPG = 23 %) a nejmenší pak ve skupině s nedokončeným nebo základním vzděláním (GPG = 7 %). Rozdíly mezi příjmy mužů a žen jsou tak velké, že muži na určité kvalifikační úrovni mají (s jednou výjimkou) vždy vyšší HMM než ženy vzdělané o jednu kvalifikační úroveň výše. Výjimku představuje pouze srovnání mužů se středním vzděláním bez maturity a žen s maturitou.

Zkrácené úvazky

- V rozsahu využívání zkrácených pracovních úvazků se Zlínský nijak neliší od zbytku České republiky. Přestože podíl částečných úvazků v posledních letech roste, stále drtivě převažují plné (stoprocentní) úvazky. U zkrácených úvazků v regionu platí jednoduchá rovnice: čím nižší úvazek, tím vyšší zastoupení žen. Téměř čtyři pětiny zaměstnanců s úvazkem do 49 % představovaly v roce 2018 ženy. U úvazků v rozsahu 50-95 % dominovaly ženy s dvoutřetinovým podílem.

Manažerské pozice

- V roce 2018 činil podíl žen ve vedoucích pozicích ve Zlínském kraji 35 %. Muži tedy významně častěji vykonávali pozice spojené s řízením menšího či většího pracovního útvaru a souvisejících pracovních procesů.
- Oproti roku 2012 však postupně dochází k mírnému nárůstu podílu žen ve vedoucích pozicích. Tehdy jsme ženy v řídicích pozicích mohli najít ve 32 % případů.
- Posun je způsoben růstem podílu manažerek ve mzdové („podnikatelské“) sféře. V roce 2018 v ní na vedoucích pozicích působilo 29 % žen, v roce 2012 jen 25 %.
- Jiná situace je v platové („nepodnikatelské“) sféře. Podíl manažerek zde v čase neroste, ovšem ženy zde obsazují tři pětiny všech vedoucích pozic. Tato skutečnost je mj. ovlivněna celkově vyšší feminizací platové sféry, kde 69 % zde zaměstnaných představovaly v roce 2018 ženy.

- Dlouhodobě vyšší hrubá měsíční odměna vedoucích pracovníků je v platové sféře, což platí pro ženy i muže.
- V platové sféře je také menší rozdíl v odměňování mužů a žen (GPG = 15 %) oproti hodnotě GPG na úrovni 25 % ve mzdové sféře.

Vzdělání

- Struktura dosaženého vzdělání ve Zlínském kraji se v členění podle pohlaví poměrně značně odlišuje. Ženy mají nejčastěji maturitu. Mezi ženami v kraji má střední vzdělání s maturitou 36 % žen, ale jen 30 % mužů. Muži mají nejčastěji střední vzdělání bez maturity, tohoto vzdělání dosáhlo 45 % mužů v kraji. U žen jde o 30 %. Ženy jsou výrazně častěji než muži bez vzdělání nebo dosáhly jen se základního vzdělání. Na druhé straně vzdělanostního spektra však ženy nad muži „vedou" také. Vysokoškolské vzdělání má v kraji 15 % mužů, avšak 16 % žen.
- Dívky na středních školách Zlínského kraje častěji najdeme na gymnáziích než na středních odborných školách. V lavicích gymnázií v roce 2018 sedělo 61 % dívek a jen 39 % chlapců. Ti naopak častěji navštěvují střední odborné školy a učiliště, v nichž tvoří 56 % žactva. Na úrovni ČR je přitom poměr chlapců a dívek na gymnáziích a odborných SŠ vyrovnanější. Častěji než chlapci, studují dívky na vyšších odborných školách a na vysokých školách (stupeň bakalářský i magisterský). Teprve mezi doktorandy je opět vyšší výskyt mužů než žen.
- Hranice mezi „dívčími" a „chlapeckými" obory středoškolského studia je ve Zlínském kraji stále zřetelná. Rozdíl v zastoupení žáků podle pohlaví je velmi výrazný ve skupinách technických a přírodovědných oborů. Chlapci v nich tvoří mezi 75 až 91 % všech žáků. Žákyně převažují v ostatních oborech (např. společenské vědy). Dívky zcela dominují ve středoškolských zdravotnických oborech. Představují 90 % všech žáků.
- Celkově jsou v technických středoškolských oborech v drtivé většině (84 %) zastoupeni chlapci. Tento podíl se při porovnání struktury absolventů z roku 2019 a žáků prvních ročníků školního roku 2019/2020 mírně snížil a dochází k mírnému růstu podílu děvčat studujících obory zcela nebo převážně technické.

Nezaměstnanost

V období sledovaném studií byla nezaměstnanost žen velmi nízká, což odpovídalo tehdejší výborné kondici ekonomiky Zlínského kraje. Evidovaných žen – uchazeček o zaměstnání bylo k 31. 12. 2019 celkem 4 724 a na celku všech evidovaných uchazečů se podílely 47 %.

Typickou nezaměstnanou ženu ze Zlínského kraje v prosinci roku 2019 bylo možné charakterizovat následovně:

- Mezi lidmi bez práce ji najdeme méně často než muže – ženy tvoří 47 % nezaměstnaných v kraji
- Nejčastěji je ve věku mezi 55 a 59 lety
- Je nezaměstnaná průměrně 327 dnů, tedy o 11 dnů déle než u nezaměstnaných jako celku
- Nejdéle jsou ženy nezaměstnané v okrese Vsetín – průměrně 364 dnů
- Mezi nezaměstnanými déle než 5 měsíců ženy převažují a tvoří téměř 55 % této kategorie
- Častěji než u mužů, se mezi nezaměstnanými ženami vyskytuje středoškolačka a vysokoškolačka, ale méně často vyučená
- Žena s maturitním, VOŠ a VŠ vzděláním je typická pro okres Zlín, vyučená pro okres Vsetín
- Uplatnění hledá hlavně ve službách, na pomocných nekvalifikovaných pozicích a v úřednických profesích
- Na jednoho muže, který se při nezaměstnanosti stará o dítě do 15 let, připadají tři ženy ve stejné situaci

- Absolvuje většinu rekvalifikací – 62 % rekvalifikací úspěšně zakončených v roce 2019 jde na vrub ženám
- Žena častěji než muž, absolvuje rekvalifikaci, která je zakončena zkouškou z profesní kvalifikace
- Méně než každá druhá nezaměstnaná žena (44 %) měla nárok na podporu v nezaměstnanosti. To je údaj shodný jako u mužů. Výše podpory u žen činila v průměru 7 186 Kč, tedy o 1 103 Kč méně než v případě mužů (8 289 Kč)
- Na nejvyšší kategorii podpory v nezaměstnanosti (11 501 Kč a více) dosáhlo 181 žen, ale 415 mužů.

Podnikání

Ženy ve Zlínském kraji podnikají méně než muži. Rovněž podíly podnikajících ze všech zaměstnaných jsou v případě žen obecně nižší. Vysoký podíl podnikajících ze všech zaměstnaných žen lze najít pouze v oborech jako kadeřnictví, kosmetika a některých dalších. Nejnižšími podíly podnikajících ze všech zaměstnaných žen se vyznačují zpracovatelský průmysl a doprava či skladování (shodně 4 %).

Ženy mají obecně o něco menší podnikatelské ambice již v době, kdy dokončují středoškolské studium. Podle výsledků výzkumu profesní orientace realizovaného v roce 2019 ve Zlínském kraji přemýšlí o soukromém podnikání v budoucnu o 2 % méně dívek než chlapců.

Dívky a studium oborů STEM

Existuje mnoho studií o překážkách a předsudcích vůči studiu technických a přírodovědných oborů (tzv. STEM oborů) dívkami a není nutné je zde opakovat. Autoři analýzy v textu níže shrnují hlavní zjištění z vlastních výzkumů prováděných mezi žáky základních a středních škol.

Z průzkumu zaměřeného na žáky 5. tříd základních škol (932 dětí ve vyváženém poměru dívek a chlapců) vyplynula následující zjištění:

- V páté třídě základní školy ještě nejsou preference dívek vůči technických a přírodovědným oborům tak silně vyhraněné, jak by odpovídalo reálné volbě oboru v pozdějším věku. Přírodovědná povolání dokonce dívky preferovaly častěji než chlapci (poměr zastoupení odpovědi dívky/chlapci = 63 %/43 %).
- Technické profese už byly častěji preferovány chlapci, ale pořád zde byla celá třetina dívek, kterým se vybraná technická povolání líbila.
- Mnoha dívkám se sice technické profese líbily, ale nechtěly by je vykonávat. Jen 7 % dívek uvedlo, že by technická povolání chtělo i vykonávat.
- Z předložených 9 povolání si 42 % dívek vybralo typově „přírodovědné“ povolání a 20 % typově „technické“ povolání jako nejoblíbenější. Téměř dvě třetiny chlapců preferovalo typově „technické“ povolání a 16 % přírodovědné. Zbytek z obou skupin preferoval typově „humanitní“ povolání.
- Celkem 57 % páťáků a 43 % páťaček uvedlo, že je baví informatika. Matematika je oblíbeným předmětem 32 % dívek a 41 % chlapců.

Podobný průzkum byl proveden mezi 1053 žáky 9. tříd základních škol (s rovnoměrným zastoupením dívek a chlapců). Ze srovnání výsledků získaných od žáků 5. a žáků 9. tříd například vyplynulo, že žáci

devátých ročníků základních škol výrazně méně preferují technické a přírodovědné obory než žáci pátých ročníků. Naopak výrazně posiluje spíše netechnický typ žáka. U děvčat pak dochází navíc ke snížení zájmu o předměty, ve kterých technika převažuje. Nejčastěji uváděným důvodem negativního hodnocení technických předmětů je neatraktivita a „nudnost“ předmětů a také jejich vysoká náročnost.

Podrobnější průzkum profesní orientace 2 154 žáků 9. tříd základních škol ve Zlínském kraji přinesl například následující zjištění:

- Dívky mají v relativně vysoké oblibě přírodovědné předměty se složkou techniky (matematika, chemie, přírodopis).
- Jen málo preferují převážně nebo zcela technické předměty (informatika a počítače, fyzika, dílny a technická výchova). Například matematiku má v oblibě 45 % dívek, ale informatiku jen 19 %.
- Podle preferovaných povolání směřují chlapci nejčastěji do sektorů jako technika, průmysl, elektro, ICT nebo stavebnictví. Dívky se orientují na sektory zdravotnictví a sociální péče, vzdělávání, hotelnictví, gastronomie a cestovní ruch. Pouze 2 % dívek vidí svou kariéru v technických, průmyslových či elektro profesích a jen 1 % v ICT.
- Chlapci mají představu, že budou dosahovat výrazně vyšších výdělků než dívky. Nižší očekávané výdělková pásma uváděly převážně dívky, vyšší příjmy uváděli častěji chlapci. Předpokládaný plat se vztahoval k preferovanému povolání.

Z dalšího průzkumu autorů analýzy mezi žáky gymnázií vyplývá, že i studentky posledních ročníků gymnázií mají představu, že dosáhnou nižšího výdělku než studenti gymnázií. Zatímco chlapci po jednom roce praxe očekávají výdělek téměř ve výši 33 tisíc korun, dívky počítají s odměnou o něco vyšší než 28 600 korun měsíčně.

Rodinný statut, rodičovství a ženy na trhu práce

Postavení žen na pracovním trhu je silně ovlivněno jejich rodinnou situací ve vztahu k manželství a k rodičovství. Pro Zlínský kraj jsou podstatná následující zjištění:

- Více než 42 % dětí ve Zlínském kraji se rodí mimo manželství, zpravidla ženám svobodným, méně často rozvedeným
- Věk matek se stále zvyšuje, první dítě mají v průměru ve 29 letech, druhé v téměř 32 letech
- Ženy vstupují do prvního manželství ve stále vyšším věku, aktuálně v průměru ve 29 letech
- Ve Zlínském kraji se rozvádí více než každé druhé manželství, přesto je rozvodovost ve Zlínském kraji jedna z nejnižších v ČR
- Celkem 59 % rozváděných manželství se týká i nezletilých dětí, srovnatelně často jednoho nebo dvou, výjimečně tří či více.

Rodinná situace a péče o děti je pro ženy mnohem větší zátěží než pro muže. Tradičně vysoká míra „dělby práce“ v českých rodinách znamená, že ženy se více zaměřují na péči o děti, o další členy rodiny („sendvičová generace“) a na chod domácnosti, muži se zaměřují na výdělek. Tento přístup se odráží i v české rodinné politice a ve společenských očekáváních o ženských a mužských rolích v rodině a v kariéře. Ve výsledku to znamená například, že:

- Zatímco více než třetina žen vnímá narození dětí a rodičovství jako faktor s negativním vlivem na jejich kariéru, 86 % otců totéž vnímá neutrálně nebo pozitivně, například v souvislosti s růstem platu nebo novými benefity
- Jen necelá polovina žen tvrdí, že se jim daří dobře skloubit kariéru a rodičovství
- Rodičovskou dovolenou si mnohem častěji berou ženy než muži
- Děti z rozvedených manželství jsou v převážné většině svěřovány do péče matkám a jen okrajově otcům nebo do střídavé péče
- Domácnost rozvedené ženy má o čtvrtinu nižší příjmy než domácnost rozvedeného muže
- Nejvyšší rozdíly mezi příjmy mužů a žen lze zaznamenat u věkové skupiny, které se nejvíce týkají otázky rodiny a dětí. Rozdíl v mediánu měsíční mzdy ve věkové kategorii 35-39 let činí 32 % ve prospěch mužů
- Rozdíly v platech mužů a žen se zvyšují spolu s počtem dětí
- Rozdíl v platech nemizí, ani když děti dospějí. I v takových domácnostech je rozdíl v příjmech na úrovni 24 %
- U matek s malými dětmi lze vysledovat častý výskyt a řetězení nárazových, brigádnických a nepříliš dobře finančně ohodnocených prací, včetně práce „na živnostenský list“. Mají sice negativní vliv na ekonomickou situaci rodiny a profesní budoucnost ženy, ale zejména v případě matky samoživitelky jde často o jedinou možnost, jak zajistit náklady na chod domácnosti a zajištění dětí
- Riziko ekonomické neaktivity, nezaměstnanosti nebo práce na dobu určitou je třikrát vyšší mezi matkami, které nebyly před porodem dítěte zaměstnané
- U žen vracejících na trh práce po delší rodičovské dovolené existuje zvýšené riziko pádu do nezaměstnanosti. Téměř 30 % žen s dvouletými dětmi se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. V případě žen s tříletými dětmi se jedná dokonce o 60 %.
- Značná část žen upadá do nezaměstnanosti i po určité době v zaměstnání. To se děje u 15 % žen s tříletými a u téměř 25 % žen se čtyřletými dětmi. Většina nezaměstnaných žen s dětmi ve věku 5-7 let byla nezaměstnaná déle než rok.

Dostupnost podpůrných služeb

- Od školního roku 2014/2015 ve Zlínském kraji roste počet dětí mladších 3 let umístěných v mateřských školách.
- Ve školním roce 2019/2020 bylo v Rejstříku škol spravovaném MŠMT zapsáno 319 mateřských škol ze Zlínského kraje. Většinu (296) MŠ zřizují obce.
- Aktuální celková kapacita mateřských škol ve Zlínském kraji podle Rejstříku škol je 22 999 míst. Z toho 22 155 míst zajišťují mateřské školy zřízené obcemi.
- Celková kapacita soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji je 625 míst.
- Ve Zlínském kraji je v evidenci MPSV zapsáno 38 dětských skupin s kapacitou 487 míst.
- Ve Zlínském kraji existují i firemní školky, jejich přehled a kapacity nejsou k dispozici.
- Ve Zlínském kraji je v registru MPSV evidováno 17 mikrojeslí, což je druhý nejvyšší počet mikrojeslí z celkového počtu 72 mikrojeslí ve všech krajích ČR. Mikrojesle zajišťují ve Zlínském kraji 68 míst pro děti od šesti měsíců do čtyř let.

- Porovnáním údajů o naplněnosti MŠ ve školním roce 2019/2020 evidovaném Krajským úřadem Zlínského kraje a evidencí kapacit MŠ vedené v Rejstříku škol MŠMT se kapacita naplnění MŠ ve Zlínském kraji pohybuje na úrovni 87 %. Může se tedy zdát, že míst v MŠ pro děti předškolního věku je dostatek. Uváděné kapacity veřejných mateřských škol v registru MŠMT jsou však maximální kapacity dětí při plném stavu pedagogických pracovníků v MŠ a při naplnění třídy do maximálního počtu 24 dětí. Otevření třídy MŠ je také limitováno splněním minimálního počtu přijatých dětí do tříd MŠ. Podle údajů ČSÚ byl ve školním roce 2018/2019 ve Zlínském kraji průměrný počet dětí v jedné třídě MŠ 23,1. Tato hodnota odpovídá povolenému maximálnímu počtu dětí ve třídě MŠ, tj. 24 a lze z ní odvodit, že kapacita veřejných MŠ při současném počtu otevřených tříd a počtu pedagogických pracovníků je využita naplno. Stejně jako veřejné MŠ jsou na tom s využitím kapacit i soukromé MŠ, u kterých vychází naplněnost MŠ na 82 %. I u těchto MŠ je však kapacita využita plně s tím, že v soukromých MŠ je více preferován individuální přístup k dětem a maximální naplnění třídy se pohybuje do 18 dětí.
- I přes to, že v posledních 10 letech počet pedagogických pracovníků MŠ podle údajů ČSÚ narůstá, jsou aktuální možné kapacity tříd veřejných i soukromých mateřských škol ve Zlínském kraji vytíženy na 100 %. Aby bylo možné využít kapacit MŠ uváděných v registru MŠMT, muselo by být ve Zlínském kraji otevřeno přibližně 125 dalších tříd s požadavkem na doplnění 250 pedagogických pracovníků.
- Vyšší požadavky na kapacity MŠ jsou ve většině případů v místech s vyšší koncentrací mladých rodin s dětmi, např. velká města nebo nově vznikající městské/obecní části. Z tohoto důvodu může být nedostatek volných míst v MŠ způsoben špatně vymezeným obvodem, nedostatečným zajištěním počtu pedagogických pracovníků zřizovatelem MŠ, který včas a dostatečně nezareagoval na demografické podmínky, tj. na změny v počtu obyvatel v příslušném obvodu.
- Do roku 2030 se bude počet dětí ve věkové kategorii 3 – 6 let snižovat. Kapacita MŠ a dalších předškolních zařízení ve Zlínském kraji je tak výhledově dostačující.
- Rizikem do budoucna je nejasné financování provozu dětských skupin po ukončení jejich podpory ze zdrojů ESF a chybějící zákon o dětských skupinách.

Účast na politické moci

- Podíl žen mezi kandidáty do zastupitelstva Zlínského kraje dlouhodobě roste, nikdy však nedosáhl 30 %. Ve volbách do krajského zastupitelstva v roce 2016 bylo mezi 812 kandidáty celkem 233 žen, tj. 28,7 % všech kandidátů.
- Muži mají oproti ženám vyšší šanci na zvolení. Nikdy v historii krajských voleb nebyly ženy relativně úspěšnější než muži. Příčinou tohoto jevu může být stereotypní volební preference mužů v politice a/nebo lepší postavení mužů v pořadí na kandidátních listinách.
- V krajských volbách v roce 2016 bylo do zastupitelstva Zlínského zvoleno 10 žen, tvořících 22 % všech zastupitelů. To je historicky největší podíl žen v zastupitelstvu Zlínského kraje.
- V zatím posledních komunálních volbách do zastupitelstev obcí ve Zlínském kraji v roce 2018 kandidovalo celkem 13 131 osob, z toho 4 115 žen. Ty tak tvořily 31,3 % kandidujících.

- I v obecních volbách jsou muži kandidáti úspěšnější na úkor ženských kandidátek. Podíl zvolených na celkovém počtu kandidátů daného pohlaví se u mužů v roce 2018 pohyboval na úrovni 28 %, zatímco u žen jen na úrovni 21,3 %.
- V roce 2018 bylo zvoleno celkem 3 403 obecních zastupitelů, z toho žen bylo 876. Podíl žen – zastupitelek ve Zlínském kraji dlouhodobě mírně roste, nicméně podíl 25,7 % je v mezikrajském srovnání třetí nejnižší.
- Starostky vedou 66 obcí z celkového počtu 307 obcí Zlínského kraje; řídí 21,5 % obcí v kraji.
- Nejvíce obcí ženy vedou ve správním obvodu Otrokovice (40 %), nejméně v obvodu Rožnov pod Radhoštěm. Zde žena nevede ani jednu z 9 obcí.
- Nejvyšší podíl kandidátek i zastupitelek (37,2 %, resp. 40,2 %) je v těch nejmenších obcích do 199 obyvatel. Obce této velikosti tvoří 5 % ve Zlínském kraji.

Digitalizace a rovnost žen a mužů

Poptávka po ICT odbornících a dalších specialistech v oblasti digitalizace roste, podíl Evropanů vzdělaných v těchto oborech stále klesá. To vytváří ohromnou kariérovou příležitost pro všechny, ale pro ženy zvláště. Obory studia v oblasti ICT vystuduje v Evropě čtyřikrát více mužů než žen. A do studia ICT se v současnosti pouští méně žen než v roce 2011.

Větší angažmá žen v digitálních profesích by vedlo ke zlepšení hospodářské kondice Evropy. Například roční ztráta evropské ekonomiky, plynoucí z přechodu žen z digitálních profesí do ekonomické neaktivity, byla vyčíslena na 16,2 miliardy euro.

Genderová nerovnost v digitální sféře je v zásadě výsledkem přetrvávání silných předsudků a nevědomých tendencí o tom, co je vhodné a jaké předpoklady mají ženy a muži, a také o samotných technologiích. Změna těchto postojů ovšem vyžaduje zásadní kulturní změnu.

Ženy a vzdělání v ICT

- Podíl Evropanů vzdělaných v digitálním sektoru (obory ICT v širším slova smyslu, tj. včetně matematiky, statistiky, výpočetní techniky a technologií), v čase klesá. To se týká jak mužů, tak žen.
- Studentky oborů STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, tj. přírodní vědy, technika, technologie a matematika) jsou v rámci EU zastoupeny pouze z jedné třetiny.
- Mezi studujícími ICT bylo v roce 2017 v celé Evropské unii pouze 18 % žen.
- V České republice ve stejném roce studovalo ICT obory 15 % dívek, zbytek budoucích ICT odborníků tvořili muži.
- Experti na vzdělávání dospělých v ICT uvádí, že vzdělávací systém málo motivuje ke studiu technického oboru a ve společnosti chybí vzory již úspěšných žen v IT, které by dívky k volbě oboru mohly motivovat.

Studium ICT na středních školách Zlínského kraje pohledem dívek

- Ze středoškolských oborů spadajících do skupiny ICT nabízí střední školy ve Zlínském kraji pouze obor „Informační technologie“. Ve školním roce 2018/2019 jej studovalo 33 dívek, tj. 4,8 % z 686 žáků.

- Podíl dívek mezi žáky uvedeného oboru v čase klesá.
- Dívky studující obor „Informační technologie“ své studium hodnotí spíše negativně. Znovu by si již studium tohoto oboru nevybraly téměř tři čtvrtiny z nich (71,4 %). Zbývající čtvrtina (28,6 %) by chtěla studovat znovu tento obor, ale na jiné škole.
- Jako příčiny takto negativní zpětné vazby dívky označily přístup učitelů (43 %), nedostatečné či zastaralé vybavení školy a absenci nebo nízký podíl relevantní odborné praxe u zaměstnavatelů (v obou případech 29 %).
- 86 % žákyň oboru „Informační technologie by si přálo zvýšit podíl praxe u zaměstnavatelů, z toho polovina by doporučovala výrazné navýšení.

Ženy v digitálních profesích obecně

- Vzdělání ve STEM oborech o 19 % zvyšuje šanci žen na uplatnění ve vysokopříjmových sektorech a rovněž zvyšuje možnost kariérního postupu u zaměstnavatele.
- Podíl mužů s vysokoškolským vzděláním pracujících v digitálních profesích je 3,6krát větší než podíl žen.
- Výhody rozšiřujících se příležitostí na trhu práce digitálních profesí čerpají především muži.
- Podíl žen ve skupině pracovníků na digitálních pracovních pozicích, kteří mají technické vzdělání, v čase klesá – trend ukazuje jasný pokles zapojení žen do technologických profesí.
- Muž má 8krát vyšší pravděpodobnost výkonu technické profese v digitálním sektoru, než žena, a to i v případě stejného stupně vzdělání.
- Pokud již ženy v digitálním sektoru působí, mají tendenci opustit zaměstnání na počátku své kariéry ve větší míře než muži. To je zřetelné především ve věkovém rozmezí od 30 do 44 let, tj. v hlavním produktivním věku a v klíčové fázi profesionální kariéry.

Ženy v digitálních profesích – situace ve Zlínském kraji

- Ženy v ICT povoláních působí ve Zlínském kraji jen okrajově.
- Největší zastoupení mají ženy ve Zlínském kraji mezi analytiky a vývojáři softwaru a počítačových sítí, kde působí 179 žen a zastupují 10 % pracovníků v této skupině povolání.
- Zpravidla si ženy vydělají méně než muži, s jedinou výjimkou: specialistky elektrotechniky, elektroniky a elektronických databází si měsíčně přijdou na více než 53 tisíc korun hrubého, zatímco muži vydělají o necelý tisíc korun méně.
- Tomu odpovídá i gender pay gap: u ICT povolání tvoří ve Zlínském kraji 15-19 % (podle profesní skupiny). GPG ve prospěch žen lze identifikovat u profesní skupiny „Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických databází“ (kladný GPG v hodnotě 2 %).

Obecné sociálně-demografické a ekonomické charakteristiky žen v ICT

- Ženy jsou vysoce zastoupeny v odvětvích mimo ICT, zatímco jejich zastoupení v sektoru ICT je stále výrazně menší.
- Ženy v ICT jsou v průměru mladší než ženy v jiných sektorech a jejich úroveň vzdělání je výrazně vyšší.
- Z porovnání zaměstnání žen v odvětví ICT oproti sektoru mimo ICT vyplývá, že:
    - Průměrný měsíční příjem je zřetelně vyšší u žen v sektoru ICT než mimo ICT
    - Ženy v sektoru ICT obecně pracují ve větších firmách než ženy mimo ICT
    - Ženy v sektoru ICT zaujímají vyšší pozice v hierarchii svých společností, přičemž více než polovina z nich jsou manažerky nebo ve vysoce odborných pozicích.
- Z porovnání žen a mužů působících v sektoru ICT vychází následující:
    - Muži jsou v průměru o čtyři roky starší než ženy

- Ženy mají tendenci pracovat ve větších společnostech než muži
- Úroveň vzdělání žen je o něco nižší než u mužů
- Průměrný měsíční výdělek mužů v sektoru ICT je jasně vyšší než u žen: o více než 30 %
- Muži stále zastávají vyšší technické a profesní pozice, zatímco ženy v tomto odvětví mají tendenci více zastávat administrativní, servisní nebo manuální zaměstnání.

Pracovní podmínky žen a mužů v sektoru ICT obecně

- Rozdíly mezi pracovními podmínkami mužů a žen v ICT se zmenšují
- Muži a ženy vnímají kvalitu pracovních podmínek v ICT podobně
- Ve třech aspektech pracovních podmínek se ženy cítí znevýhodněny oproti mužům: motivace, schopnost aplikovat vlastní nápady, diskriminace na základě pohlaví
- Ženy působící v ICT daleko častěji uvádí, že je pro ně snadné kombinovat pracovní dobu a osobní záležitosti, než ženy z jiných sektorů ekonomiky.

Digitální kompetence

- Podíl osob, které mají nulové, nízké nebo základní digitální kompetence je v ČR vyšší, než činí průměr EU (ČR necelých 30 %, EU28 zhruba 25,5 %). Podíl žen je přitom vždy nepatrně vyšší, než činí podíl mužů
- ICT technologie ve Zlínském kraji častěji využívají muži než ženy
- Ženy své digitální kompetence hodnotí kritičtěji než muži
- Horší digitální kompetence žen jsou jednou z příčin jejich nižších platů.

Digitální podnikání žen obecně

- Digitální transformace je významnou příležitostí k posílení podnikatelek, zejména mladších generací, které na digitálních technologiích vyrostly
- V ICT ženy podnikatelky zastupují pouze něco přes 23 % podnikajících
- Mezi zakladateli start-upů startupů, zaměřených na high-tech průmysl v Evropě, je pouze necelých 15 % žen
- Start-upy vlastněné ženami mají šanci na trhu uspět vyšší, než je tomu u ICT start-upů založených muži. Investice do nových ICT firem založených ženami mají o 63 % lepší zhodnocení, než je tomu v případě investic do start-upů založených výhradně muži
- Nevýhodou Evropanek je nižší sebedůvěra ohledně vlastních znalostí a kompetencí a ohledně vnímání dobrých příležitostí k zahájení podnikání.

Přístup žen k technologiím a digitalizaci

- Ženy hodnotí dopad digitálních technologií na ekonomiku, společnost i kvalitu vlastního života méně pozitivně než muži
- Ženy jsou o tématech umělé inteligence, rizicích počítačové kriminality a dalších technologických tématech méně informovány než muži
- I z těchto důvodů si dívky volí STEM kariéru méně často než chlapci.

Výzvy pro ženy v době digitalizace

3 základní oblasti přetrvávajících výzev:

- Nevědomé předsudky (stereotypy, „skleněný strop“ a fenomén skupinového myšlení)
- „Tokenismus“ (úsilí, které je ve skutečnosti jen formální či symbolické, v tomto případě úsilí o vyšší zastoupení žen)
- Slaďování pracovního a osobního života

Genderové souvislosti digitalizace s dalšími oblastmi

Z hlediska pohlaví bude potřeba věnovat pozornost následujícím aspektům digitálních inovací:

- Strojové učení by mohlo zachovat, ne-li zvětšit, stávající genderové stereotypy. Pokud je strojové učení postaveno na datech zaujatých k pohlaví, výsledná umělá inteligence bude také zkreslená.
- Ženy může znevýhodnit tržní dynamika: protože ženy jsou mezi 25 a 45 lety jsou považovány za dražší cílovou skupinu než stejně staří muži, mohou zadavatelé určitých reklam upřednostnit, aby se ženám nezobrazovaly, protože u mužů je statisticky vyšší šance, že na ni kliknou.
- Pokud nebudou přijata opatření na zmírnění nedůvěry žen vůči novým technologiím digitalizace, lze očekávat oproti mužům mnohem nižší zapojení žen do těchto klíčových technologií. Pak ovšem nebude mít kdo předcházet a napravovat genderovou předpojatost umělé inteligence, ani přicházet s aplikacemi vyhovujícími ženám. Hrozí riziko, že ženy v jednom z nejslibnějších a nejvýznamnějších technologických odvětví zůstanou opět pozadu.
- Ženy budou dopady automatizace zřejmě v nastávající dekádě zasaženy více než muži, ale z dlouhodobého hlediska se zdá, že muži jsou automatizací ohroženi více.

Ženy a práce na dálku (z domova)

- Díky ICT bude na pracovním trhu participovat více žen, upřednostňujících práci z domova.
- Osoby na rodičovské dovolené (což jsou v kontextu ČR v převážné většině stále ženy) patří mezi kategorie, kterým by práce na dálku mohla vyhovovat nejvíce.
- Podíl zaměstnaných žen pracujících z domova pozvolna stále zvyšuje. V České republice tento podíl roste z 6,9 % v roce 2007 na 8,7 % v roce 2016.
- Nejvyšší podíl tzv. „teleworkerů" (osob pracujících výhradně nebo téměř výhradně z domova s využitím ICT) zaznamenal průzkum EWCS v České republice: 9,1 %.

ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

Situace na trhu práce se může zhoršit rychleji, než si většina lidí dokáže představit. Stačí srovnat rok 2020 s několika předchozími lety. Přesto se některé věci příliš nemění. Například postavení českých žen na trhu práce.

Ženy ve Zlínském kraji z mnoha důvodů tvoří menší podíl pracovní síly regionu, než odpovídá jejich zastoupení v populaci produktivního věku. V našem regionu kvůli dětem nebo péči o jiné členy rodiny omezují svou ekonomickou aktivitu stále především ženy. Také častěji pracují na zkrácený úvazek.

Různé sektory regionální ekonomiky jsou dlouhodobě rozděleny na typicky „mužské“ a typicky „ženské“. V odvětví ICT ve Zlínském kraji na jednu ženu připadají tři kolegové – muži. V hlavním pilíři ekonomiky Zlínského kraje – zpracovatelském průmyslu – pracuje 37 % žen a 63 % mužů.

Zásadním problémem ekonomicky aktivních žen ve Zlínském kraji je výše jejich mezd. Mzdy jsou ve Zlínském kraji jedny z nejnižších v rámci ČR. Rozdíl mezi odměnami mužů a žen v regionu je vyšší, než činí republikový průměr. Ženy převládají v hůře odměňovaných sektorech, ke kterým patří například vzdělávání, služby, zdravotnictví a sociální péče. Největší rozdíl v odměňování je patrný v

kategorii rodičů malých dětí. Muži ve věku 35-44 let pobírají v kraji měsíčně o 10 tisíc korun více, než stejně staré ženy.

Rozdíly v odměňování jsou tak výrazné, že se ženám nedaří je vyrovnat ani s pomocí vyššího vzdělání. V investicích do svého vzdělání jsou přitom ženy velmi aktivní. Častěji než muži mají maturitu i vysokoškolské vzdělání. Na gymnáziích častěji najdeme dívky než chlapce. Celkově jistě platí, že mzda roste spolu s úrovní dosaženého vzdělání. Rovnice přestává být jednoduchá při porovnání odměn mužů a žen. Žena je v průměru placena hůře než muž se stejnou úrovní vzdělání. Rozdíly mezi příjmy mužů a žen jsou tak velké, že muži na určité kvalifikační úrovni mívají vyšší mzdu než ženy vzdělané o jednu kvalifikační úroveň výše.

Ženy nacházíme pouze na každé třetí manažerské pozici. Méně než muži také podnikají. Zato je častěji najdeme na pozicích se zkrácenými pracovními úvazky. Nic z toho však nemá tak zásadní dopad na kariéru žen jako volba oboru, délka pobytu žen mimo pracovní trh kvůli rodičovství a vyšší zatížení matek péčí o děti oproti otcům.

Dívky potřebují více podpořit už na základních školách při volbě vhodného oboru. Ještě v páté třídě nacházíme mnoho dívek, které baví technické a přírodovědné předměty. Například 43 % žákyň 5. tříd ZŠ uvádí, že je baví informatika. Později si ale skoro žádná studium informatiky nezvolí. Málokdo jí takový obor poradí (problém je tedy v nedostatečném kariérovém poradenství) a kamarádky jdou na jiný obor (genderově stereotypní volba studijního oboru, obava z „jinakosti“ ve třídě).

Rodičovství a péče o děti odstavuje ženy na vedlejší kariérovou kolej. V zemi s jednou z nejdelších rodičovských dovolených na světě se od žen tradičně očekává, že s dětmi – a mimo trh práce – stráví i několik let. Zatímco matky přichází o kontakt se zaměstnavatelem i s oborem, muži se profesně rozvíjí a pobírají výrazně vyšší plat. Pokud se ale pár rozejde, na ženu dopadne tato situaci výrazně více než na muže. Má výrazně nižší příjmy, současně ale významně častěji pečuje o společné děti. Nutnost zajištění péče o děti je i důvodem, proč ženy sahají po pracovních příležitostech, které jsou sice hůře placené, ale zato umožňují matkám lépe skloubit práci s péčí o děti a domácnost. Nízká dostupnost a finanční náročnost služeb péče o nejmenší děti komplikuje situaci ženám, které by se rády do zaměstnání vrátily co nejdříve. Rodinná politika ČR není nastavena tak, aby matkám umožňovala rychlý návrat do práce. Roli státu v tomto často spíše suplují aktivní firmy, které se snaží takovým zaměstnancům vyjít vstříc.

Nezaměstnané ženy ve Zlínském kraji jsou často vzdělanější než nezaměstnaní muži. Častěji než u mužů se mezi nezaměstnanými ženami vyskytují osoby s maturitou a vysokoškolským vzděláním, ale méně často s výučním listem. Přesto ženy v regionu bývají v evidenci úřadu práce déle než muži. Vzhledem k tomu, že výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od mzdy v předchozím zaměstnání, pobírají ženy menší podpory než muži. V průměru o 1 100 Kč méně. Přitom cca 75 % nezaměstnaných, kteří pečují o dítě mladší 15 let, tvoří ženy. Zřejmě i to je důvodem, proč se ženy se svým postavením na trhu práce snaží něco udělat a naučit se novým dovednostem. Celkem 62 % všech úspěšně zakončených rekvalifikací zajišťovaných úřady práce ve Zlínském kraji v roce 2019 absolvovaly ženy.

Rodinná politika se v ČR mění jen pomalu i z důvodu slabé participace žen na politice. Mezi obecními zastupiteli v obcích Zlínského kraje najdeme pouze čtvrtinu žen. V zastupitelstvu Zlínského kraje, které vzešlo z voleb v roce 2016, působí 22 % žen. Úplně stejně jsou ženy zastoupeny v Poslanecké sněmovně ČR.

Jednou z možností zlepšení postavení žen na pracovním trhu může být jejich větší zapojení do „digitálních“ profesí. Přestože ICT sektor je jedním z mála, v němž české firmy dosahují globálních úspěchů, zapojení Češek do ICT profesí je velmi nízké. ČR dokonce dosahuje nejnižšího podílu žen

mezi pracovníky v ICT sektoru v rámci zemí EU. Mezi žáky středoškolského oboru Informační technologie ve Zlínském kraji najdeme pouze 5 % dívek, které navíc hodnotí své studium spíše negativně a navrhují zařadit více praxe u zaměstnavatelů.

Digitalizace je přitom jedním z pilířů Průmyslu 4.0, který již nyní výrazně mění strukturu trhu práce. Na nejslibnějším profesním segmentu budoucnosti se ženy podílejí jen okrajově a bude potřeba výrazně zapracovat na změně image ICT, aby bylo vstřícnější vůči ženám. Vzdělávací systém musí dívky lépe motivovat ke studiu technických oborů. Je třeba poukazovat na vzory již úspěšných žen v ICT, které by dívky k volbě oboru mohly motivovat. Výbornými řešeními jsou regionální aktivity organizací jako Czechitas Zlín nebo akce Girls Day, zaměřené na propagaci technické kariéry dívek.

Analýza byla zpracována v rámci projektu „Narovinu ve Zlínském kraji“, který v období 1. října 2019 až 31. března 2022 realizuje Krajská hospodářská komora Zlínského kraje (příjemce projektu) a TREXIMA, spol. s r.o. (partner projektu).

Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011621.

KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
ZLÍNSKÉHO KRAJE

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Tým autorů:
Ing. Lucie Janošová
Mgr. Marcel Navrátil
Mgr. David Dušánek
Ing. Věra Zavadilíková