

Prohlášení:

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, dne 1. května 2008

.....

podpis

Poděkování:

Mé poděkování patří Ing. Pavle Řehořové, Ph.D. za odborné vedené práce, konstruktivní připomínky a přátelský přístup. Dále bych ráda poděkovala vedoucím pracovníkům vybraných libereckých firem, kteří se ochotně zapojili do mého výzkumu a poskytli informace, které mi pomohly tuto práci obohatit o aktuální příklady z praxe. Nakonec mé poděkování patří rodině, která mi poskytla zázemí a podmínky k úspěšnému dokončení diplomové práce a studia.

Resumé:

Tato práce je zaměřena na problematiku rovných příležitostí mužů a žen s cílem zmapovat podmínky profesního postavení a pracovního uplatnění žen na trhu práce v České republice. Text se zabývá příčinami a následky segregace trhu práce a je zde také vysloven názor na diskriminaci žen. Vše je podpořeno objektivními zjištěními především pomocí údajů z průzkumů Českého statistického úřadu. Je zde také zdůrazněn zřejmý vliv kulturně podmíněných genderových stereotypů, které jsou ve většině případů směřovány v zaměření dítěte na budoucí povolání a tímto nepřímo podporují zmíněnou segregaci. Na základě informací získaných prostřednictvím sekundárních dat a následně informací shromážděných přímým průzkumem (dotazník) je v závěru práce vypracován návrh a postup implementace plánů pro zlepšení stávající situace žen, podpořený odborníkem z praxe.

Summary:

This thesis is focused on problems of the equal opportunities of men and women aimed at identify conditions on a career position and working chances of women on labour market in the Czech republic. The article deals with reasons and effects of a segregation on the labour market. There is also pronounced an opinion concerning a discrimination of women. Everything is upheld by objective statements mainly from Czech statistical office. In the thesis there is also emphasis on influence of a cultural cause of gender stereotypes. These stereotypes are conclusive for a future engagement of children and by this indirectly support mentioned segregation. On the basis of information get from secondary data and subsequently from information gathered by a list of questions it was possible to work up a project of an implementation of the equality plan into companies. The plan is consulted by a professional.

Klíčová slova:

rovné příležitosti, mzdová diskriminace, segregace trhu práce, míra nezaměstnanosti, úroveň vzdělání, odvětví ekonomické činnosti, kvalifikační struktura, plán rovnosti

Key words:

equal opportunities, wage discrimination, segregation of labour market, unemployment rate, level of education, sector of economic activity, structure of a qualification, equality plan

OBSAH:

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	10
1. ÚVOD.....	11
1.1 Cíl práce.....	11
1.2 Původ a vývoj genderových rolí.....	11
2. CHARAKTERISTIKA POPULACE V ČR.....	14
2.1 Složení obyvatelstva podle věku a rodinného stavu.....	14
2.2 Úroveň vzdělání.....	16
3. ANALÝZA TRHU PRÁCE Z POHLEDU GENDERU	18
3.1 Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	18
3.2 Ekonomická aktivita	21
3.3 Vzdělanostní struktura.....	23
3.3.1 Obory vzdělání	25
3.4 Shrnutí	27
4. DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	29
4.1 Struktura zaměstnanosti žen a segregace pracovního trhu	29
4.1.1 Vývoj zaměstnanosti žen podle tříd KZAM.....	29
4.1.2 Vývoj zaměstnanosti žen podle OKEČ	32
4.1.3 Druhy pracovních úvazků.....	37
4.1.4 Shrnutí	42

4.2	Mzdová diskriminace	44
4.2.1	Pohled na vývoj mezd v čase.....	45
4.2.2	Vývoj mezd podle tříd KZAM	46
4.2.3	Vývoj mezd podle odvětví OKEČ.....	49
4.2.4	Vývoj mezd podle vzdělání	52
4.2.5	Shrnutí a doplnění.....	55
5.	KOMBINACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	57
5.1	Dělbba rolí v rodině.....	57
5.2	Harmonizace pracovního a rodinného života	58
5.2.1	Nástroje harmonizace pracovního a rodinného života	59
5.3	Výzkum podpory rovných příležitostí ve firmách.....	64
5.4	Shrnutí a závěry	68
6.	KONCEPCE AKČNÍHO PLÁNU IMPLEMENTACE ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN DO FIREM	70
6.1	Vnímání problematiky.....	70
6.2	Koncepce akčního plánu.....	71
6.3	Genderově integrovaná organizace	76
6.4	Plány rovnosti v praxi zahraničních firem.....	77
7.	ZÁVĚR.....	79
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	82
	SEZNAM PŘÍLOH	86

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

abs.	absolutní (ukazatel)
apod.	a podobně
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
GPG	Gender Pay Gap: relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání
ISCO	International Standard Classification of Occupation: Mezinárodní norma klasifikace zaměstnání
Kč	Koruna česká
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MD	mateřská dovolená
NH	národní hospodářství
např.	na příklad
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
odst.	odstavec
p.b.	procentuální bod
popř.	popřípadě
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
RD	rodičovská dovolená
Sb.	sbírka
str.	strana
tab.	tabulka
tis.	tisíc
tj.	to je
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
§	paragraf
%	procento

ÚVOD

1.1 CÍL PRÁCE

Tato práce je zaměřena na prozkoumání pracovního trhu v České Republice z pohledu příležitostí a postavení mužů a žen. Jsou zde uvedeny statistické údaje o struktuře zaměstnanosti, vzdělanostní struktuře či kvalifikační struktuře obyvatel ČR. Poté se práce hlouběji zabývá možnou existencí diskriminace žen vzhledem k jejich pracovním možnostem, platovému ohodnocení a celkovému postavení ve společnosti. Na základě analýzy dostupných statistických údajů hledá příčiny diskriminací, zabývá se jejich důsledky a navrhuje možná řešení. Samostatná kapitola je věnována podmínkám a možnostem sladění pracovního a rodinného života v kontextu s dnešní moderní společností a s aktuálními podmínkami na českém trhu práce. Mezi navrhovaná řešení patří vypracování koncepce implementace rovných příležitostí pro muže a ženy do firem, která v sobě odráží veškerá zjištění z předcházejícího textu práce.

1.2 PŮVOD A VÝVOJ GENDEROVÝCH ROLÍ

Přesvědčení, že situace, kdy muži představují rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše „doplňkovým“ aktivitám, jakými jsou vytváření sociálního zázemí a výchova dětí a je tudíž přirozená v souladu s přírodou, představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů. V této souvislosti bývají mužům automaticky připisovány vlastnosti, odvozované od jejich „přirozené“ povahy bojovníka a lovce jako aktivní, dominantní, silní, racionální, rozhodní. Naopak ženám jsou přisuzovány vlastnosti jako pasivní, podřízené a emotivní. Mnohým lidem se podobné názory v ničem nejeví jako nesprávné či problematické. Otázkou však zůstává, zda je tomu tak proto, že vystihují skutečnou podstatu věci, anebo spíše proto, že odpovídají jejich kulturně podmíněným zkušenostem a zažitému způsobu vnímání světa. Existují řady historických poznatků z rozličných částí světa, které dokazují, že i ženy dokáží být ve společnosti v dominantním postavení (např. žena jako hlava rodiny, více manželů, rybaří, pracuje na poli, uzavírá důležité dohody) a muži jsou v těchto společenstvích nesmělí, zabývající se většinou uměním (vyřezávání dřeva, tanec, malování) a jsou na ženách ekonomicky zcela závislí.

Takováto uspořádání jsou dodnes k vidění například v jižním Pacifiku, střední Africe a v některých severoamerických indiánských kmenech.

Na začátek je nutné vysvětlit pojem genderová role. Genderová role je soubor směrnic, předpisů a pravidel chování, určující pohlavně specifické chování osobnosti.¹ Děti se učí chovat podle přisouzeného pohlaví především tím, že se s nimi rozdílně zachází a jsou různým způsobem utvrzovány ve správnosti jejich chování. Jen v nevelké míře jsou předlohami pro chování konkrétní pokyny (například odlišné oděvy pro chlapce a dívky). Rozdílné zacházení s chlapci a děvčaty se projevuje již od jejich narození. Pokud se chlapec nemluvně vzteká a pláče, příbuzní o něm často prohlašují, že bude průbojný a nebojácný. Jakmile pláče a křičí nemluvně děvče, je tento projev brán jako známka bezbrannosti a vyvolává soucit. Odlišné zacházení dále pokračuje přístupem k dětem v mateřských školách, kdy odchylky chlapců od chování se jim tolerují méně než děvčatům (např. pokud si děvče hraje s autíčkem, nikomu to prakticky nevádí, pokud by si ale chlapec hrál s panenkou, nebylo by mu to společností tak snadno tolerováno).

Rozdílné zacházení s dětmi různého pohlaví je běžné i v domácnostech. Je biologicky prokázáno, že děvčata jsou od samého narození zralejší než chlapci, jsou méně náchylná k infekčním onemocněním a méně často si způsobí zranění zaviněné vlastní vinou a tento náskok si udržují po celou dobu vývoje. I přesto rodiče zacházejí se svými syny tak, jako by byli odolnější než dcery (např. hrají s nimi divočejší motorické hry). Dalším signálem rozdílného zacházení mezi pohlavími v domácnosti je například vybavení pokojů chlapců a děvčat. Chlapecký pokoj je plný aut, stavebnic, sportovního vybavení, technických hraček a přístrojů, které rozvíjejí tvůrčí schopnosti. V dívčím pokoji nalezneme spíše hračky související s domácími pracemi. S tímto souvisí i vykazování každého pohlaví do jiných oblastí domácích prací. Když může dítě pomoci s něčím v domácnosti, v případě dívky půjde pravděpodobně o výpomoc v kuchyni, zatímco u chlapce o něco technického nebo řemeslného (jak bude dokázáno v následujících kapitolách, toto rozdělení ve většině případů přetrvává i při výběru oboru studia, s čímž souvisí i následná genderová segregace na pracovním trhu). Dalším důvodem rozdělení pohlavních rolí je oblast zájmů dítěte.

¹ KARSTEN, H. *Ženy a muži – genderové role, jejich původ a vývoj*, Praha. ISBN 80-7367-145-X (str. 63).

Zájmy a záliby chlapců a děvčat vedou rodiče různým směrem. U děvčat jsou podporovány zájmy jako tanec, hra na hudební nástroj či zpěv. U chlapců převažují sport nebo bojová umění. Rodiče také nevědomě dovolují synům více než dcerám. Chlapci mohou být déle venku se svými kamarády, jsou jim spíše tolerovány hry s nebezpečnými předměty apod.

Rozdílnost postojů rodičů k dětem různého pohlaví se v dalších etapách dětství v podstatě nemění. Vůči dcerám cítí rodiče silnější potřebu ochrany a dozoru, a tím také dávají dívkám méně možností k samostatnému a nezávislému vývoji. Dívky mají poté větší problémy s budováním svého sebevědomí a okolí v nich často sebevědomí způsob chování ani nepodporuje. Výchova, která by dávala stejné šance oběma pohlavím, by musela zajistit, aby chlapci a dívky od samého počátku jejich života dostávali shodné příležitosti k vyvíjení se v nezávislou a sebejistou osobu.

Zbylý text této práce bude dále rozvíjet důsledky příčin rozdílného zacházení s oběma pohlavími. Podrobně zde bude rozebráno rozdílné postavení žen ve společnosti i v zaměstnání, bude vysvětlen a hlouběji rozebrán management genderových vztahů včetně návrhů pro rovné postavení žen na trhu práce, to vše podpořené konkrétními čísly ze statických zjištění.

2. CHARAKTERISTIKA POPULACE V ČR

2.1 SLOŽENÍ OBYVATELSTVA PODLE VĚKU A RODINNÉHO STAVU

Analýza charakteristiky populace z pohledu věkové struktury a především úrovně vzdělání je důležitá pro další analýzy v této práci. Umožní nejen obecný přehled o struktuře obyvatelstva jako celku, ale položí základy pro genderovou problematiku, jelikož již v této úvodní části bude možné zaregistrovat jisté odchylky mezi muži a ženami, které budou v dalších kapitolách rozvíjeny.

Oficiální údaje Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) za rok 2006 ukazují nárůst počtu obyvatel oproti roku 2005 o 0,22 % na 10 287 189 obyvatel (tab. 1). Tyto údaje potvrzují každoroční pravidelný přírůstek obyvatel v ČR, který je důsledkem nejen vyšší porodnosti a nižší úmrtnosti, ale zejména důsledkem zahraniční migrace. Přestože se počet narozených dětí od roku 1999 mírně zvyšuje, počet a podíl dětí do věku 15 let je velmi nízký. Současné zastoupení dětí ve věku 0 – 14 let na úrovni 14,4 % je téměř o 4 p.b. nižší než například v roce 1995. V absolutních počtech jde o pokles z 1,9 milionů v roce 1995 na 1,5 milionů v roce 2006. Podíl obyvatel ve věku 0 – 14 let a obyvatel starších 65 let se tak postupně vyrovnal a v roce 2006 došlo poprvé k nepatrnému převýšení skupiny 65 a víceletých nad dětmi do 15 let. Tento vývoj je dán tím, že věkové hranice začaly dosahovat osoby z prvních silných válečných ročníků (1940 – 1942). V posledních třech letech se tak obnovil vzestup zastoupení této složky v populaci. V horizontu příštích pěti až deseti let začne význam této skupiny narůstat podstatně výrazněji. Podle vypočtených odhadů ČSÚ z roku 2003 podíl osob starších 65 let vzroste na 20 % a na 23 % v roce 2030 (z dnešních 17,7 %).

Tab. 1 Složení obyvatelstva podle věku

	1995	2000	2002	2004	2006
celkem (v tis.)	10 321	10 206	10 203	10 221	10 287
0-14	18,3	16,2	15,6	15,0	14,4
15-64	68,4	69,9	70,5	7,0	71,2
65+	13,2	13,9	13,9	14,0	14,4
80+	2,7	2,4	2,7	3,0	3,3

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_lide (15.2. 2008)

Vzhledem k podílu mužů a žen v populaci převažují ženy, které jsou zastoupeny z 51,2 % (tab. 2). Je zajímavé sledovat vývoj poměru mužů a žen vzhledem k věkové struktuře. Ve věkové skupině do 49 let převažují muži (v průměru o 1,2 p.b. oproti ženám). Naopak ženská populace převyšuje mužskou ve věku 50 a více let. Tento rozdíl je nejmarkantnější ve věku 65 let a starším, kde podíl mužů na celkové populaci je pouhých 39,3 %.

Tab. 2 Podíl mužů a žen na celkovém obyvatelstvu ČR dle věkových skupin (2006)

věková skupina	abs.	%	
	celkem	muži	ženy
0-14	1 479 514	51,4	48,6
15-24	1 346 200	51,2	48,8
25-49	3 795 246	51,0	49,0
50-65	2 183 792	48,4	51,6
65+	1 482 437	39,3	60,7
celkem	10 287 189	48,8	51,2

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/\(15.2.2008\)](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/(15.2.2008))

Ve všech členských zemích Evropské unie (dále jen EU) se ženy v průměru dožívají vyššího věku než muži. Rozdíl za celou EU činí 6 let (průměrný věk dožití u žen je 81,2 let, u mužů 75,1 let). Na druhou stranu v řadě západoevropských zemích se objevuje tendence mezi snižováním průměrné délky života žen a mužů. Příčinou je emancipace žen, kdy ženy nejen již dávno získaly rovnocenný přístup ke zdravotní péči jako muži, ale také se naučily chovat více jako druhé pohlaví (tímto je myšleno vyhledávání tabákových výrobků, alkoholu, adrenalinových a riskantních situací).

Významné změny se odehrály i ve struktuře obyvatelstva podle rodinného stavu. Podíl osob ve věku nad 15 let žijících v manželství stále převyšuje 50 % (u žen jen těsně 50,4 %, u mužů je tento podíl nepatrně vyšší a to 53,8 %). Pokles zastoupených ženatých a vdaných osob v populaci nastal z převážné části ve prospěch vzestupu podílu svobodných, zvýšil se však i podíl rozvedených, naopak klesl podíl ovdovělých. Svobodných byla v roce 2006 třetina mužské populace, mezi ženami bylo neprovdaných 23,5 %. V případě rozvedených osob je tento podíl mírně vyšší mezi ženami (12 % žen, 10,1 % mužů). Důvodem je to, že ženy po rozvodu uzavírají nový sňatek o něco méně

často než muži. V zastoupení ovdovělých panuje z důvodu úmrtnosti mužů ve starším věku největší rozdíl mezi pohlavími (2,8 % mužů, 14 % žen).²

2.2 ÚROVEŇ VZDĚLÁNÍ

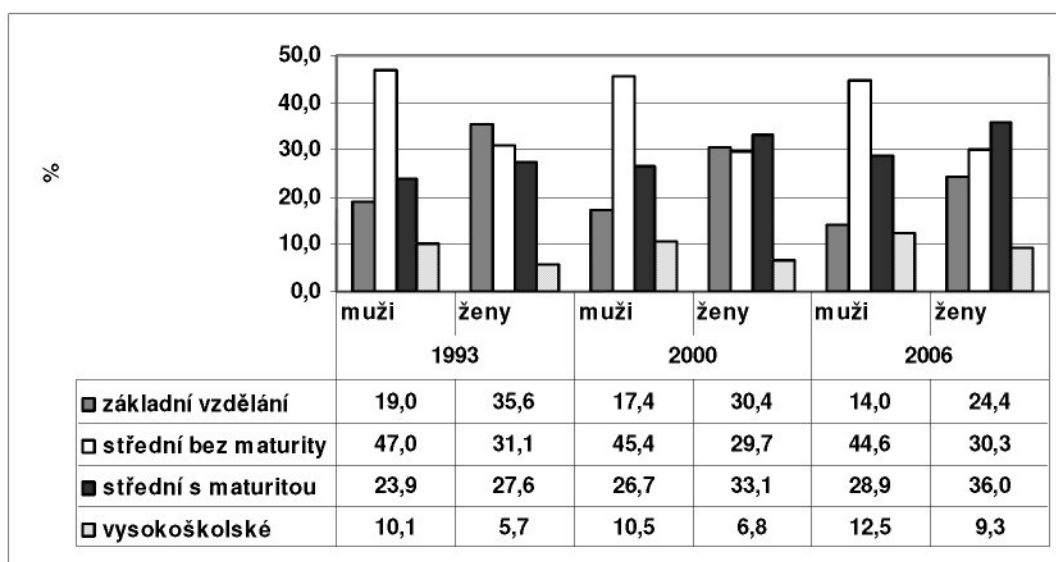
Vzdělanost obyvatel celé ČR roste. Zvyšuje se podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou i vzděláním vysokoškolským. V roce 1993 bylo o 3,1 % méně vysokoškolsky vzdělaných lidí než v roce 2006, kdy tento počet tvořilo již 10,9 %. Přírůstek u absolventů středních škol s maturitou je mezi lety 1993 a 2006 o 6,6 p.b. vyšší, tedy 32,5 %. Naopak se výrazně snižuje počet osob s pouze ukončeným základním vzděláním (v roce 2006 19,4 % oproti 27,6 % v roce 1993). Podíl osob na celkové populaci ČR s ukončeným středním vzděláním bez maturity nevykazuje v časové řadě velké odchylky, i když i zde se projevilo menší snížení přibližně o 1,5 p.b. oproti roku 1993.³

Pokud se podíváme na vzdělání obyvatel vzhledem k pohlaví, zjistíme patrné rozdíly mezi muži a ženami. Z grafu 1 (str. 17) lze vyčíst, že na jedné straně je pokles počtu žen se středním vzděláním bez maturity menší než pokles tohoto vzdělání u mužů, ovšem výraznější změny jsou zaznamenány v poklesu žen se základním vzděláním, kde je tento pokles o 6,2 % větší než u mužů. Pozitivním zjištěním je fakt, že počet žen s vyšším vzděláním roste. 36 % má ukončené střední vzdělání s maturitou (oproti 28,9 % mužů). Muži svým podílem sice převyšují vysokoškolsky vzdělané ženy, a to o 3,2 %, ale pokud porovnáme dynamiku nárůstu vysokoškolsky vzdělaných jedinců, zjistíme, že u žen je tento nárůst od roku 1993 o 3,6 % v porovnání s 2,4 % u mužů.⁴

² viz. příloha č. 1

³ [on-line] [10.1.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/\\$File/310307001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/$File/310307001.pdf)>

⁴ Podrobnější analýze struktury vzdělání z pohledu genderu a její spojitost s úrovní zaměstnanosti a dalšími faktory je věnována samostatná část této práce, viz. kapitola 3.3. na str. 23



Graf 1 Vzdělání mužů a žen ve vybraných letech (v %)

Zdroj: Trh práce v České republice 1993 – 2006, ČSÚ 2007

Lze tedy konstatovat, že počet lidí s nižším vzděláním klesá a naopak roste počet obyvatel se vzděláním vyšším. Velmi důležitý je trvalý růst vysokoškolsky vzdělaných osob, což se v České republice daří. Tato skutečnost je velmi důležitá i vzhledem k EU, ve které politika vzdělávání patří mezi hlavní priority už několik desítek let. Důraz na vzdělání stále sílí v kontextu snah o zvyšující se konkurenceschopnost EU a vytvoření společnosti založené na znalostech. V této souvislosti byly již v 80. letech vytvořeny první vzdělávací programy. Mezi takové programy patří například program Socrates, Leonardo da Vinci a Erasmus Mundus, které v sobě obsahují řadu samostatných podprogramů, které ovšem nejsou cílem této práce a byly zde uvedeny pouze pro doložení důležitosti vzdělávání pro EU, jejímž členem ČR je.

3. ANALÝZA TRHU PRÁCE Z POHLEDU GENDERU

3.1 MÍRA ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI

Za nezaměstnané se považují všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období splňovaly tři podmínky (nebyly zaměstnané, hledaly aktivně práci, byly připraveny k nástupu do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů). Pokud nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek jsou automaticky klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Ekonomicky neaktivní osoby jsou osoby mimo pracovní sílu, které nesplňují výše uvedené podmínky. Lze sem zařadit děti předškolního věku, osoby navštěvující vzdělávací instituce, starobní důchodce, dlouhodobě nemocné, invalidní osoby a jiné.⁵

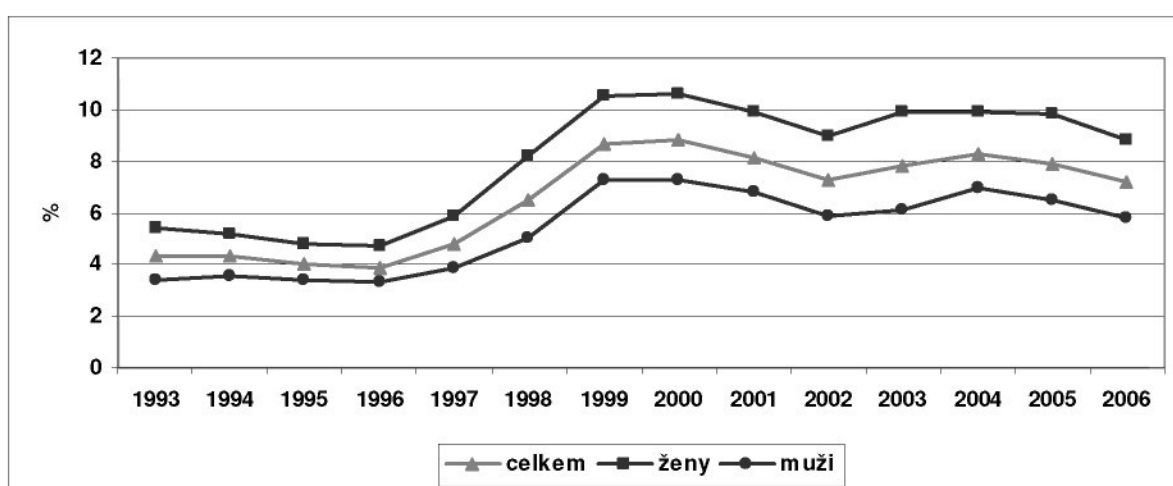
Jednou z hlavních priorit ve všech zemích EU je snižování nezaměstnanosti. Nejvíce pozornosti je věnováno snižování nezaměstnanosti občanů nad 50 let, absolventů a mladých lidí do 25 let a vyrovnávání rozdílů v nezaměstnanosti podle pohlaví. Ve většině členských zemí EU mají ženy uplatnění na trh práce těžší než muži. Za celou EU činí nezaměstnanost žen 9,8 % oproti nezaměstnanosti mužů 7,9 %. Nejnižší rozdíly v nezaměstnanosti jsou pravidelně zaznamenávány ve Skandinávii (průměrná nezaměstnanost žen 6,8 %), Velké Británii (nezaměstnanost žen 4,2 % oproti 5 % mužů) a zemích střední Evropy. V České Republice činí nezaměstnanost žen 8,8 % oproti 5,8 % nezaměstnanosti mužů.⁶

Celková nezaměstnanost v ČR ke 4. čtvrtletí roku 2007 činila 4,8 %, což znamená pokles o 1,7 p.b. oproti roku 2006 (86,5 tis.). Jinak řečeno celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2007 zvýšila proti stejnému období roku 2006 o 105,6 tis. osob (tedy na 4 967,3 tis.) a dosáhla tak nejvyšší úrovně za posledních jedenáct let. Vzrostl především počet

⁵ Metodické vysvětlivky, [on-line] [cit. 8.2.2008] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/3103-07-1993___2006-metodicke_vysvetlivky

⁶ Nezaměstnanost u žen častější, [on-line][8.2.2008] Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-u-zen-castejsi/>

zaměstnanců o 97,4 tis., počet podnikatelů se zvýšil o 10,2 tis.⁷ Průběh celkové nezaměstnanosti a zároveň porovnání vývoje nezaměstnanosti mezi muži a ženami v letech 1993 až 2006 lze přehledně sledovat v následujícím grafu (graf 2), který je doplněn konkrétními hodnotami v tab. 3 na straně 20. Průměrná nezaměstnanost od roku 1993 až do roku 1996 měla klesající tendenci (minimum 3,9 %). Do roku 2000 nezaměstnanost nepřetržitě stoupala až na úroveň 8,8 %. Od této doby se nezaměstnanost držela na poměrně vysoké úrovni (v průměru okolo 7,9 %). Za poslední tři roky nezaměstnanost klesala a v roce 2007 její průměr tvořil 5,3 %, což je nejméně za posledních deset let.



Graf 2 Průměrná úroveň nezaměstnanosti v letech 1993 až 2006

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FB2/\\$File/310307125.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FB2/$File/310307125.pdf) (výpočet vlastní)

Určitě zajímavé je srovnání nezaměstnanosti podle pohlaví. Pokud porovnáme nezaměstnanost mužů a žen, u žen je v každém sledovaném období vyšší.⁸ Nejvyšší nezaměstnanost žen byla v roce 2000 (10,6 % oproti 7,3 % u mužů), ale i následující roky samotná nezaměstnanost žen nezaznamenala výrazná zlepšení. Na základě údajů za rok 2006 a předběžných odhadů roku 2007 lze předpokládat zlepšení stavu nezaměstnanosti

⁷ [on-line] [7.2.2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>

⁸ Za rok 2007 v době zpracovávání statistických dat nebyly informace o přesné míře nezaměstnanosti mužů a žen k dispozici. Dle serveru <http://kariera.ihned.cz/> k 31.12. 2007 registrovaly úřady práce 191 150 žen, což tvoří 53,9 % z celkového počtu nezaměstnaných. Tento stav je ke stejnému období roku 2006 o 0,6 procentního bodu příznivější. Z toho plyne závěr, že počet nezaměstnaných žen se za rok 2007 snížil oproti mírnému zvýšení počtu nezaměstnaných mužů (ze 45,5 % na 46,1 %).

žen a snižování rozdílů ve vztahu k nezaměstnanosti mužů (za rok 2006 tento rozdíl činil 3 %, což je zlepšení o 0,3 p.b. oproti roku 2005). Jak lze sledovat v grafu 2, průměrná nezaměstnanost žen se po celé sledované období drží nejen nad průměrnou nezaměstnaností mužů (8,0 % oproti 5,4 % u mužů), ale také nad celkovou průměrnou nezaměstnaností obyvatel ČR (6,6 %).

Tab. 3 Míra nezaměstnanosti v časové řadě

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
celkem	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3
ženy	5,4	5,2	4,8	4,7	5,9	8,2	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	-
muži	3,4	3,6	3,4	3,3	3,9	5,0	7,3	7,3	6,8	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	-

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA16/\\$File/1413074417.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA16/$File/1413074417.pdf) (12.2.2008)

Na základě analýzy časové řady dat lze předpokládat, že z dlouhodobého hlediska reaguje zaměstnanost mužů na aktuální pozitivní vývoj na trhu práce mnohem citlivěji a v růstu zaměstnanosti je v porovnání s vývojem zaměstnanosti žen podstatně dynamičtější. Naopak v případě zaměstnanosti žen lze konstatovat výraznější citlivost na snižování celkové zaměstnanosti a stagnaci nebo snižování tvorby nových pracovních míst. Tedy zranitelnost žen na trhu práce je v porovnání se situací mužů znatelně vyšší.

S výše uvedeným souvisí problém dlouhodobé nezaměstnanosti (nezaměstnanost trvající déle než 1 rok), což je problém celé Evropské unie (tab. 4 na str. 21). V ČR polovina nezaměstnaných občanů patří právě do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, z toho ženy jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženější než muži. EU se tomuto problému snaží čelit pomocí strukturálních fondů. Ovšem jedním z nejúčinnějších řešení by bylo především omezení sociálních dávek. Právě ty bývají často příčinou, proč zdraví a práce schopní lidé zůstávají po léta mimo pracovní proces. Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje i řada dalších činitelů, mezi nejvýznamnější lze dále počítat nezájem o hůře placená místa, nedostatečná kvalifikace či praxe, neochota či nemožnost stěhování se

za prací a v neposlední řadě hraje poměrně významnou roli diskriminace určitých kategorií zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů.⁹

Tab. 4 Délka nezaměstnanosti dle pohlaví (3. Q 2007)

	celkem	muži	ženy
do 3 měsíců	18,6	18,9	18,3
3 - 6 měsíců	10,8	10,4	11,1
6 měsíců - 1 rok	20,1	21,2	19,2
1 - 2 roky	17,8	18,6	17,1
2 - 4 roky	15,6	12,9	17,8
více než 4 roky	17,1	18,0	16,5

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A41D/\\$File/310107q348.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A41D/$File/310107q348.pdf)

(výpočet vlastní)

Dlouhodobá nezaměstnanost má také velký vliv na psychiku člověka, jelikož znamená změnu životního rytmu, která sebou nese ztrátu pracovních návyků a kvalifikace, sociální izolaci a v krajním případě hrozbu alkoholismu a návykových látek. Z klasických případů nezaměstnaných osob vyplývá, že po počátečním šoku způsobeném násilnou změnou života, nezaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou stávající situaci řešit. Pokud se jim ovšem danou situaci řešit nedaří, postupně rezignují. Délku trvání nezaměstnanosti prodlužují krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce), rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce, neochota změny profese či zvýšení kvalifikace a dále již výše zmíněné faktory.

3.2 EKONOMICKÁ AKTIVITA

Podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob starších 15 let dosáhla za obě pohlaví ve 3. čtvrtletí 2007 58,8 % (viz. tab. 5, str. 22). Tato skutečnost nevybočuje z dlouhodobého trendu, kdy se od roku 1993 neustále zvyšuje ekonomická neaktivita obyvatel ČR. Největší procento ekonomicky neaktivní populace je tvořeno starobními důchodci, a to z 52,7 %. Tato skutečnost je přibližně u obou pohlaví stejná. U mužů je druhý nejčastější důvod ekonomické neaktivity studium střední školy (19,6 %) oproti

⁹ Možnou diskriminací na trhu práce se zabývá kapitola 4.

ženám, které z 15 % volí ekonomickou neaktivitu z důvodů osobních či rodinných (na rozdíl od 3 % u mužů).¹⁰ Fakt častějšího „obětování“ se žen a vyřazení z pracovního procesu z rodinných důvodů může být jednou z mnoha příčin menší zaměstnanosti žen, ztíženého uplatňování žen na trhu práce, nižších mzdách a jiných podmínkách, kterým je věnována kapitola 4 od str. 29.

Tab. 5 Vývoj ukazatelů ekonomické ne/aktivity v ČR podle pohlaví

roční průměry, v %	1993	1996	2000	2004	2006	2007 (3. Q)	změna podílů (07-93) v p.b.
míra ek. aktivity celkem	61,4	61,2	60,4	59,2	59,3	58,8	-2,6
- muži	71,3	71,4	69,8	68,4	68,8	68,6	-2,7
- ženy	52,3	51,8	51,6	50,5	50,5	49,6	-2,7
míra ek. neaktivity celkem	38,6	38,8	39,6	40,8	40,7	41,2	2,6
- muži	28,7	28,6	30,2	31,3	31,2	31,4	2,7
- ženy	47,7	48,2	48,4	49,5	49,5	50,4	2,7

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/u/zam_cr (13.2.2008)

Vyšší nezaměstnanost a ekonomická neaktivita je z pohledu genderu typická spíše pro ženy než pro muže a to nejen v ČR, ale také v ostatních členských zemích EU. U specifické skupiny žen je za daných podmínek vývoje trhu ekonomická neaktivita výhodnější než částečná zaměstnanost. Příčiny nedostačujícího vývoje v oblasti částečných úvazků je převážně v nízkých reálných výdělcích.¹¹

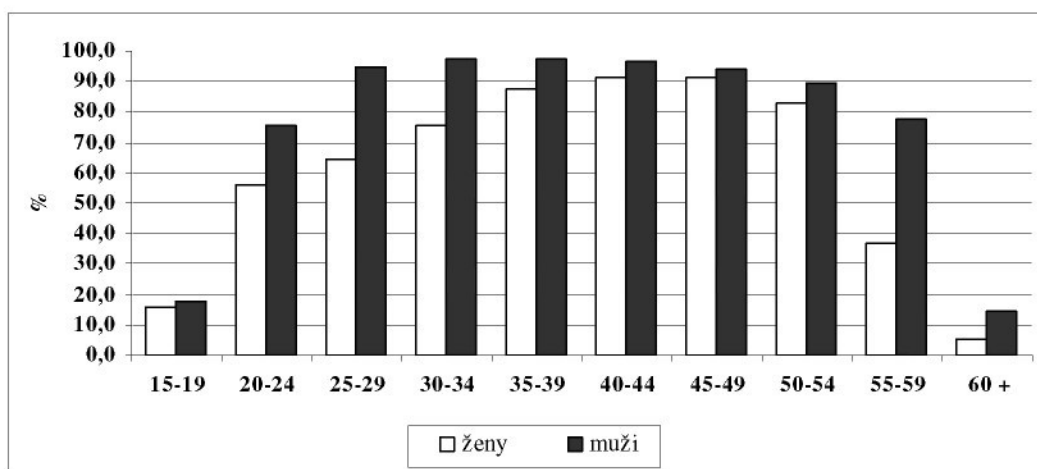
Jak již bylo řečeno výše, ženy vykazují trvale vyšší ekonomickou neaktivitu, resp. nižší ekonomickou aktivitu a to nejen ve všech sledovaných obdobích, ale také ve veškerých věkových kategoriích. Tato skutečnost je přehledně demonstrována v grafu 3 (str. 23), kde jsou zobrazeny průměrné hodnoty za sledované období (počínaje rokem 1996 a konče rokem 2006).¹² Ekonomická aktivita u mužů je nejvyšší ve věku v rozmezí 30 až 44 let. Naopak u žen se ekonomická aktivita začíná nejvíce prosazovat ve věku od 35 do 49 let. Tento rozdíl je možné vysvětlit převážně rodinnými povinnostmi žen, které jim jsou stále ještě na základě tradic a stereotypů v kultuře automaticky přidělovány. Díky tomuto

¹⁰ Viz. příloha č. 2

¹¹ Analýze mezd z pohledu genderu je věnována samostatná kapitola 4.2 na str. 44

¹² Ucelený přehled dat viz. příloha č. 3

handicapu ženy svoji profesní dráhu začínají opožděně, většinou v době nástupu dětí do škol. Tento fakt je opět zřejmý z grafu 3, kde ekonomická aktivita mužů ve věku 20 a 24 let je totožná s ekonomickou aktivitou u žen ve věku 30 – 34 let. Od 55 let věku ekonomická aktivita u žen výrazně klesá (37,1 % oproti 77,8 % u mužů). Toto je možné brát za kritický věk u žen, po kterých již není na trhu práce dostatečná poptávka a ženy se dobrovolně uchylují k ekonomické neaktivitě, která je pro tuto skupinu častěji výhodnější než práce za menší mzdu či dokonce v méně kvalifikovaných profesích. Na druhou stranu nízká ekonomická aktivita je ve skupině 15 až 19, která je dána z převažující části přípravou mladých lidí na budoucí povolání.



Graf 3 Ekonomická aktivita mužů a žen podle věku (průměrné hodnoty, v %)

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/1413-07--14> (13.2. 2008)

(výpočet vlastní)

3.3 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA

Vývoj vzdělanostní skladby zaměstnaných osob ve sledovaném období je charakteristický zvyšováním vzdělanostní úrovně zaměstnané pracovní síly (viz. tab. 6 na str. 24). Pracovní síla vstupující na trh práce v průběhu devadesátých let minulého století disponuje vyšší vzdělanostní úrovní než ta, která v této době odchází do ekonomické neaktivity. Nároky zaměstnavatelů na kvalitu vzdělání lidských zdrojů průběžně rostou a lidé s nižším stupněm vzdělání nacházejí stabilní uplatnění na trhu práce velmi obtížně a mnohem častěji se ocitají v nezaměstnanosti.

V roce 2006 tvořily vysokoškolsky vzdělané osoby 15 % všech zaměstnaných a jejich podíl na zaměstnanosti roste nejdynamičtěji (v roce 2004 tento podíl tvořilo 14 % v porovnání například s rokem 1993 s 10,6 %). Naopak největší propad zaznamenala skupina pracujících se základním vzděláním. Pracovních míst vyžadujících pouze základní vzdělání na našem trhu ubývá a osoby disponující takovýmto vzdělanostním handicapem patří mezi skupinu lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. V roce 2006 bylo na trhu práce pouze 5,9 % obsazených pracovních míst určených pro osoby se základním vzděláním (v porovnání s rokem 1993, kdy se na trhu práce uplatnilo 13,4 % lidí s tímto nejnižším vzděláním).

Ta. 6 Vývoj zaměstnaných osob podle úrovně dosaženého vzdělání

zaměstnaní v NH (v tis.), celkem	1993	1996	2000	2004	2006	index (06/93)
vzdělání						
základní	652,7	540,9	416,9	296,9	283,7	43,5
střední bez maturity	2224,0	2289,0	2056,6	2039,4	2024,7	91,0
střední s maturitou	1480,4	603,6	1693,2	1709,7	1800,2	121,6
vysokoškolské	515,6	538,3	564,9	659,7	719,1	139,5

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/\\$File/310307063.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/$File/310307063.pdf) (13.2.2008)

Analýza distribuce vzdělání umožnila sledovat intenzitu zvyšování stupně vzdělání u žen (tab. 7, str. 25). V roce 1993 bylo pro zaměstnané ženy typické spíše střední vzdělání s maturitou (36,3 % všech žen), popřípadě bez maturity (36,1 %). U mužů bylo ve výrazné převaze střední vzdělání bez maturity (53,1 %). Vysokoškolské vzdělání se u zaměstnaných žen v té době vyskytovalo méně často (přibližně z 8,5 %).

Naproti tomu v roce 2006 se zvyšuje koncentrace žen s vyšší úrovní vzdělání. Téměř polovina všech zaměstnaných žen vykazuje střední vzdělání s maturitou. Vzrostl také podíl žen s vysokoškolským vzděláním (14,3 %) a přiblížil se tak k podílu vysokoškolsky vzdělaných mužů (15,3 %). Na druhou stranu u zaměstnaných mužů v průběhu sledovaného období ke změně vzdělanostní struktury prakticky nedošlo. I v současnosti je pro zaměstnané muže typické spíše střední vzdělání bez maturity (48,9 % všech zaměstnaných mužů).

Tab. 7 Vývoj distribuce zaměstnaných mužů a žen podle stupně vzdělání (v %)

	1993		1996		2000		2006		změna (06/93) v p.b.	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
základní	19,0	9,0	15,1	7,5	12,1	6,3	8,1	4,2	-10,9	-4,8
střední bez maturity	36,1	53,1	36,8	53,2	33,7	51,0	32,8	48,8	-3,3	-4,2
střední s maturitou	36,3	25,7	39,1	26,9	43,6	29,7	44,8	31,6	8,5	5,9
vysokoškolské	8,5	12,2	8,9	10,6	10,6	13,0	14,3	15,3	5,8	3,1

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/\\$File/310307001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/$File/310307001.pdf) (výpočet vlastní)

Tedy v porovnání se současnými trendy byl tehdejší model průběhu životních etap žen citelně odlišný, přičemž byl charakteristický spíše nižším věkem sňatku a vyšším počtem dětí v mladším věku ženy než zvyšováním vzdělanostní úrovně. V současnosti pod tlakem společenského vývoje podstatná část mladých žen studuje výrazně delší dobu a rodinu a děti naopak plánuje až po ukončení studia a získání pracovní praxe či vybudování osobní profesní kariéry.

3.3.1 Obory vzdělání

Aby bylo snadnější porozumět otázce, proč dochází na trhu práce k segregaci zaměstnání, resp. do jaké míry jsou muži a ženy koncentrováni v odlišných typech zaměstnání nebo pozicích (což je často doprovázeno odlišným finančním ohodnocením), bude stručně provedena analýza vybraných oborů vzdělání žen a mužů. Jsou to totiž právě nejčastěji zvolené obory vzdělání, které předurčují další kroky lidí při jejich rozhodování o budoucím zaměstnání, což může být jednou z příčin již zmíněné diferenciací ve finančním ohodnocení.

S výběrem oboru studia většinou pomáhají rodiče, kteří se vědomě či nevědomě řídí (již v první kapitole zmíněným) genderovým stereotypem ohledně nahlížení na dívky a chlapce. Toto je první krok ke zvýhodnění mužů, kterým jsou vybírány spíše technické obory a dívkám naopak zase obory humanitní a ekonomické. Tedy bez ohledu na vzdělání rodičů a jejich vědomosti týkající se pracovního trhu volí pro své syny obory lukrativnější, po kterých na trhu práce existuje v současné době silná poptávka a s tím související i menší pravděpodobnost zařazení mužů do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Zároveň tímto způsobem se větší část mužů než žen dostane k možnostem být zaměstnán v oborech, kde

je dosahováno vyšších příjmů než v typech zaměstnání, ke kterým jsou (díky volbě studia) připravovány ženy.

Ženy jsou především směřovány ke studiu oborů zaměřených na obchod (16,4 % žen oproti 2,7 mužů), zdravotnictví (6,9 %), společenské vědy či pedagogiku (4,9 %), viz. tab. 8. Toto vše jsou ve většině případů typy odvětví, která patří mezi hůře finančně ohodnocená. Na druhou stranu muži se ve velké míře stylizují do odvětví, která jsou technicky zaměřena a v dnešní době velmi žádána na pracovním trhu (technika a technická řemesla u mužů představují 41,1 % oproti 4,9 % u žen). Dalším „mužským oborem“ může být považováno stavebnictví a studium architektury (zastoupeno z 12 % u mužů a 1,0 % u žen).

Tab. 8 Vybrané obory vzdělání ISCED 97 (3.Q 2007)

ISCED 97, v tis. a v %	v tis.			v %		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Pedagogika	280,7	223,4	57,3	3,2	4,9	1,3
Umění	133,2	75,0	58,2	1,5	1,6	1,4
Humanitní vědy	52,3	34,7	17,6	0,6	0,8	0,4
Společenské vědy	424,0	313,8	110,2	4,8	6,9	2,6
Obchod a správa	865,4	749,9	115,6	9,8	16,4	2,7
Právo	48,2	23,6	24,6	0,5	0,5	0,6
Přírodní vědy	102,0	53,3	40,2	1,2	1,2	0,9
Technika, technická řemesla	1990,0	224,2	1765,8	22,5	4,9	41,1
Výroba a zpracování	809,3	518,7	290,6	9,1	11,4	6,8
Stavebnictví, architektura	557,1	44,1	513,0	6,3	1,0	12,0
Zemědělství, lesnictví	356,4	170,5	185,9	4,0	3,7	4,3
Zdravotnictví	354,8	315,5	39,3	4,0	6,9	0,9
Osobní služby	400,9	275,2	125,6	4,5	6,0	2,9
Přepravní služby	140,7	53,0	87,6	1,6	1,2	2,0
Bezpečnostní služby	56,6	5,8	50,8	0,6	0,1	1,2

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A3B9/\\$File/310107q303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A3B9/$File/310107q303.pdf) (15.2.2008)

Je samozřejmé, že na trhu práce neexistují rozdíly mezi muži a ženami pouze díky profesní orientaci dívek a chlapců při výběru studia. Toto prvotní rozdělení je dále posilováno či usměrňováno působením různých dalších okolností pracovního i mimopracovního života mužů a žen. Mimo jiné je profesní kariéra žen silně ovlivňovaná také rozdělením zájmu ženy mezi rodinu a zaměstnání. To, že velká část žen v určité fázi svého života upřednostňuje rodinu a péči o děti, znamená pro většinu zaměstnavatelů riziko narušení výkonu zaměstnání a tudíž zde může docházet ke značnému znevýhodňování žen.

3.4 SHRnutí

Celková míra nezaměstnanosti již čtvrtým rokem klesá, kdy v roce 2007 dosáhla 5,3 %. Situace na trhu práce se tak může jevit na první pohled velmi příznivě, ovšem pokud se podíváme na rozbor nezaměstnanosti vzhledem k délce jejího trvání, zjistíme jistá zhoršení. Konkrétně byl mezi lety 1994 a 2006 zaznamenán významný nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti. Zatímco v roce 1994 bylo nezaměstnaných nad 12 měsíců 44,7 tisíce, v roce 2006 toto číslo bylo téměř pětkrát vyšší (205 tis.). Naopak krátkodobá nezaměstnanost zaznamenala zcela opačný vývoj, její podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil ze 77,7 % v roce 1994 na 44,8 % v roce 2006.

Pokud na dlouhodobou nezaměstnanost pohlížíme dle věkových skupin, problematičtější se jeví zejména u mladších věkových skupin (15 – 24 let). Podíl nezaměstnaných u těchto skupin v roce 2006 dosahoval v průměru 35,7 %. Jelikož tyto skupiny zpravidla prvně vstupují na trh práce, má jejich dlouhodobá nezaměstnanost obzvláště negativní důsledky. Jednak bez potřebné praxe je s přibývajícím věkem čím dál obtížnější sehnat adekvátní pracovní místo. Často se také u této skupiny lidí mohou objevit i různé psychologicko-sociální aspekty, které mohou vyústit k neochotě mladé osoby se vůbec nechat zaměstnat (jistou roli zde může sehrát i vliv těch rodičů, kteří jsou dlouhodobě mimo pracovní proces). Druhou problematičtější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou osoby starší 50 let (v roce 2006 podíl nezaměstnaných činil 54,7 %).¹³

Dále je značná pozornost věnována vyrovnávání rozdílů v nezaměstnanosti mezi pohlavími. Nezaměstnanost žen je celosvětový ekonomický a sociologický problém. Od roku 1997 se na úrovni EU kontrolují národní akční plány zaměstnanosti předkládané všemi členskými státy. Průměrná nezaměstnanost žen v rámci celé EU je o 1,9 p.b. vyšší než nezaměstnanost u mužů (9,8 % nezaměstnaných žen). V ČR je tento rozdíl 3,0 p.b. (8,8 % žen a 5,8 % nezaměstnaných mužů). Jak bylo ukázáno prostřednictvím grafu 2 a tabulky 3 (str. 19 a 20), průměrná nezaměstnanost žen se mezi lety 1993 a 2006 drží

¹³ [on-line][15.2.2008] Dostupné z: < <http://kariera.ihned.cz> >

nejen nad průměrnou nezaměstnaností mužů, ale také dosahuje ve všech sledovaných letech vyšších hodnot vzhledem k celkové průměrné nezaměstnanosti v naší republice.

Míra ekonomické aktivity je u mužů po celý život vyšší než u žen. Nejnižší rozdíl (2,1 %) ve prospěch mužů je v nejmladší věkové skupině (15 – 19 let), který je z převážné části dán studiem mladých lidí a přípravou na jejich budoucí povolání. Velmi výrazné rozdíly ve prospěch mužů jsou mezi 25 až 29 rokem života (tento rozdíl činí 30,2 %) a mezi věkem 30 a 34 let (21,9 %). Rozdíly začínají klesat mezi 35 a 39 rokem, kdy se ženy začínají vracet do zaměstnání po absolvované rodičovské dovolené. Ženy tedy začínají svoji osobní profesní kariéru budovat opožděně v porovnání s muži.

Obecně lze tedy konstatovat, že participace žen na trhu práce průběžně vzrůstá a prognózy nasvědčují tomu, že tento trend bude dále pokračovat. Počet žen zapojených do placené práce na pracovním trhu se tak bude čím dál více přibližovat počtu mužů. Nejen v míře zaměstnanosti se ženy neustále přibližují mužům. Trendem posledních let je zvyšování nároků zaměstnavatelů na vzdělání a lidé s nižším stupněm kvalifikace stále hůře shánění uplatnění na trhu práce. Ženy za tímto trendem v žádném případě nezaostávají. Roste nejen počet žen se středním vzděláním s maturitou, ale také vysokoškolsky vzdělaných žen. Každoroční růst vysokoškolsky vzdělaných žen je dynamičtější než růst vysokoškolsky vzdělaných mužů.

Podíváme-li se na studijní obory, které si studenti vybírají na úrovni univerzitního studia, zjistíme, že volby chlapců a dívek se výrazně liší. Ženy dominují v oborech jako jsou sociální práce, humanitní vědy, zdravotnictví či pedagogika. Muži naopak převládají v technických oborech jako jsou přírodní vědy, technika nebo výpočetní technika. Obor vzdělání silně ovlivňuje pozdější postavení na trhu práce. Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově „typických“ oborech, je pravděpodobné, že skončí v „typicky ženském“ či „typicky mužském“ zaměstnání, která jsou pro ženy charakteristická mimo jiné nižšími odměnami.

Následující část (kapitola 4) je zaměřena na diskriminaci žen na trhu práce. Bude zde analyzována struktura zaměstnanosti žen na trhu práce v ČR, otázky ohledně finančního ohodnocení vzhledem k pohlaví, vzdělání a odvětví činnosti. Součástí kapitoly je i výzkum provedený ve vybraných organizacích Libereckého kraje, zaměřený na rovné příležitosti.

4. DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE

4.1 STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN A SEGREGACE PRACOVNÍHO TRHU

4.1.1 Vývoj zaměstnanosti žen podle tříd KZAM

Neustálé zvyšování vzdělanostní úrovně pracujících a další změny probíhající ve vzdělanostní struktuře zaměstnaných osob (viz. výše) se zákonitě musejí odrazit ve vývoji celkové vertikální, tj. kvalifikační skladbě zaměstnaných osob. Pro potřeby této analýzy trhu práce České republiky byly použity a prozkoumány data časových řad výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). V této kapitole bude tedy nejprve rozebrána kvalifikační struktura zaměstnaných prostřednictvím klasifikace zaměstnání (KZAM¹⁴) a následně bude analyzována zaměstnanost podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ).

KZAM se soustřeďuje pouze na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů a nikoliv na to, zda pracovník mající konkrétní zaměstnání je více nebo méně kvalifikovaný než jiný pracovník ve stejném zaměstnání. V určitém smyslu tedy odráží formální koncept požadovaného vzdělání a kvalifikace pro konkrétní pracovní místo.

Profesní struktura zaměstnanosti v ČR se v průběhu sledovaného období proporcčně v zásadě nijak dramaticky nezměnila (viz. tab. 9 na str. 30). Roste počet pracovních míst

¹⁴ Klasifikaci zaměstnání zavedl Český statistický úřad, která byla vypracovaná na podkladě mezinárodního standardu ISCO. KZAM zahrnuje pracující obyvatelstvo podle typů zaměstnání (podle ČSÚ lze tuto klasifikaci definovat jako „soubor pracovních úkolů a povinností, které jsou vykonávány jednou osobou“. KZAM definuje deset hlavních tříd (1 – 9 a třída 0): třída 1: zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci; třída 2: vědečtí a odborní duševní pracovníci; třída 3: techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech; třída 4: nižší administrativní pracovníci (úředníci); třída 5: provozní pracovníci ve službách a obchodě; třída 6: kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech; třída 7: řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři; třída 8: obsluha strojů a zařízení; třída 9: pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci; třída 0: příslušníci armády

Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM, [on-line] [8.2.2008] Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam>

kvalifikačně náročnějších (hlavní třída 1 až 5) a naopak klesá počet míst vyžadujících nižší nebo užší kvalifikaci (třídy 6 až 9). Výjimku tvoří pracovníci hlavní třídy KZAM 4 (nižší administrativní pracovníci), jejichž počet se každoročně od roku 2003 snižuje řádově o několik tisíc. Druhou výjimkou jsou zaměstnanci v nižší kvalifikační skupině, a to v hlavní třídě KZAM 8 (obsluha strojů a zařízení), u nichž je naopak zaznamenán od roku 2001 každoroční růst, což souvisí s postupným zvyšováním pracovníků, kteří se uplatňují ve zpracovatelské průmyslu.

Tab. 9 Vývoj zaměstnanosti podle KZAM ve vybraných letech

zaměstnání v NH (v tis.) celkem		1993	2000	2004	2006	index (06/93)
		4 873,5	4 731,6	4 706,6	4 828,1	99,1
KZAM	hl.třída					
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	214,0	290,7	291,8	318,1	148,6
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	446,2	504,8	499,1	519,5	116,4
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	873,4	883,0	974,0	1 056,5	121,0
nižší administrativní prac. (úředníci)	4	360,5	364,7	373,2	338,6	93,9
provoz. prac.ve službách a obchodě	5	517,5	567,8	577,8	583,8	112,8
kvalif.dělníci v zem. a lesnictví	6	127,7	95,8	81,6	73,7	57,7
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracovatelé	7	1 114,8	965,6	905,0	878,9	78,8
obsluha strojů a zařízení	8	643,0	606,6	631,0	690,4	107,4
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	495,8	393,3	348,3	350,8	70,8
příslušníci armády	0	71,0	56,1	22,7	16,8	23,7
nezjištěno	-	9,6	3,2	2,1	0,8	8,3

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/\\$File/310307103.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/$File/310307103.pdf) (15.2.2008)

Na českém trhu práce zůstávají nejvíce zastoupeny pracovní místa určená pro dvě hlavní třídy KZAM (hl. třída 3 a 7). Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci tvoří největší podíl na celkové zaměstnanosti (21,9 % v roce 2006) a tento podíl průběžně roste. Druhou nejčetnější kategorií jsou řemeslníci a kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, jejichž zastoupení (ať druhé nejčetnější) v celkové zaměstnanosti kontinuálně kleslo na 18,2 % (v porovnání s rokem 2004, kdy tento podíl tvořilo 19,2 %). Naopak nejmenší kvalifikační skupinu tvoří pod vlivem útlumu primárního sektoru národního hospodářství kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (1,5 % všech zaměstnaných, což je v porovnání s rokem 1993 pokles o více než 40 %). S rozvojem sektoru služeb velmi pozvolna stoupá počet pracovních míst určených pro provozní pracovníky ve službách a obchodě (12,1 %).

Z pohledu dynamiky vývoje se nejvýrazněji zvýšil počet pracovníků hlavní třídy KZAM 1 (zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci), kdy byl nárůst v roce 2006 oproti roku 1993

o 48,6 %. Vliv na růst zastoupení vedoucích a řídicích pracovníků má především zvyšování kvalifikační a vzdělanostní úrovně pracovníků, vývoj organizace práce, rozvoj trhu a nárůst počtu ekonomických subjektů. Naopak nejvíc klesla zaměstnanost u armádních složek (snížení o více než 75 % na současných 0,3 % všech zaměstnaných).

V analýze vývoje kvalifikační struktury zaměstnanosti v třídění podle pohlaví bylo zjištěno, že jak u mužů, tak i u žen došlo v rámci vedoucích a řídicích pracovníků k největšímu navýšení počtu pracovních míst, přičemž dynamika tohoto růstu je větší u žen, pro které byly v minulosti tyto pracovní pozice spíše ojedinělým než obvyklým jevem. V roce 2006 tvořily ženy téměř 30 % všech řídicích pracovníků a jejich podíl oproti roku 1993 vzrostl o 3,6 p.b. (viz. tab.10).

Tab. 10 Vývoj podílu žen na kvalifikační struktuře zaměstnanosti

KZAM, v %	hl.třída	1993	1996	2000	2004	2006	index (06/93)
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	25,3	23,2	24,9	27,8	28,9	3,6
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	50,7	53,5	52,2	51,3	50,2	-0,5
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	55,3	54,4	54,1	52,4	54,0	-1,3
nižší administrativní prac. (úředníci)	4	80,2	80,3	79,4	80,4	75,1	-5,1
provoz. prac.ve službách a obchodě	5	68,9	67,9	65,7	64,3	71,7	2,8
kvalif.dělníci v zem. a lesnictví	6	52,3	49,3	41,0	39,9	40,8	-11,5
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracovatelé	7	17,8	15,6	15,6	12,5	12,1	-5,7
obsluha strojů a zařízení	8	24,5	24,8	25,4	26,4	25,4	0,9
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	60,9	60,3	59,3	60,5	59,7	-1,2
příslušníci armády	0	1,4	2,3	1,3	5,3	9,5	8,1

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/\\$File/310318129.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/$File/310318129.pdf) (15.2.2008)

Zaměstnané ženy vykazují poměrně četné zastoupení prakticky ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání. Nejméně jsou zastoupeny mezi příslušníky armády a v tradičně řemeslnicky náročných profesích, tzn. mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli. Pokud budeme hodnotit míru dynamiky podílů žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti, byl zaznamenán trend mírného snižování zaměstnanosti v klasicky „ženské profesi“ (nižší administrativní pracovníci) o 5,1 p.b. v porovnání s rokem 1993. Avšak nadále ženy tvoří vysokých 75,1 % všech úředníků. Ovšem největší pokles byl zaznamenán u zaměstnaných žen v zemědělství, kde se tento podíl od roku 1993 pravidelně snižuje (o 11,5 p.b. na 40,8 % všech zaměstnaných v této třídě KZAM).

Z hlediska charakteristického rozložení mužů a žen podle vykonávané profese lze stanovit „typicky mužské“ a „typicky ženské“ profese (viz. tab. 11).

Tab. 11 Vývoj distribuce mužů a žen v kvalifikační struktuře zaměstnanosti

KZAM, v %	hl.třída	1993		2006		index (06/93)	
		ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	2,5	5,8	4,4	8,3	1,9	2,5
vědeckí a odborní duševní pracovníci	2	10,6	8,0	12,5	9,4	1,9	1,4
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	3	22,6	14,3	27,3	17,8	4,7	3,5
nižší administrativní prac. (úředníci)	4	13,5	2,6	12,2	3,1	-1,3	0,5
provoz. prac.ve službách a obchodě	5	16,7	5,9	18,5	7,2	1,8	1,3
kvalif.dělníci v zem. a lesnictví	6	3,1	2,2	1,4	1,6	-1,7	0,6
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracovatelé	7	9,3	33,5	5,1	28,1	-4,2	-5,4
obsluha strojů a zařízení	8	7,4	17,8	8,4	18,8	1,0	1,0
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	14,1	7,1	10,0	5,1	-4,1	-2,0
příslušníci armády	0	0,0	2,6	0,1	0,6	0,1	-2,0
nezjištěno	-	0,2	0,2	0,1	0,0	-0,1	-0,2

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/\\$File/1413074407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/$File/1413074407.pdf) (výpočet vlastní)

Ženy nacházejí uplatnění nejčastěji jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice (více jak čtvrtina všech zaměstnaných žen). Mezi profese s vyšším zastoupením žen patří také obor obchodu a služeb s 18,5 % všech žen a nižší administrativa, kde pracuje přibližně 12 % zaměstnaných žen (v porovnání se 3 % všech mužů). Jak již bylo uvedeno výše, muži nacházejí nejčtenější uplatnění v technických profesích. Konkrétně 28,1 % pracujících mužů je zaměstnáno jako řemeslníci či kvalifikovaní výrobci a také jako obsluha strojů a zařízení (téměř 19 % všech mužů).

4.1.2 Vývoj zaměstnanosti žen podle OKEČ

Jednou ze základních ekonomických klasifikací je „odvětvová klasifikace ekonomických činností“ (OKEČ). Je vypracována pro kategorizaci údajů, které souvisí s organizační jednotkou (ekonomickým subjektem). Poskytuje základnu pro přípravu statistických údajů o různých vstupech, výstupech, tvorbě kapitálu a finančních transakcích ekonomických subjektů. Klasifikace je univerzální v tom smyslu, že musí umožnit odvětvové zařazení jak státní správy a činnosti vlád, místní správy, tak i velkých hospodářských a společenských organizací a drobných podnikatelů. OKEČ tedy představuje souhrn jednotlivých

ekonomických činností, které jsou uspořádány do jednotlivých kategorií, jenž se dále člení do oddílů, pododdílů a skupin dle charakteru, struktury či vývoje činnosti.¹⁵

Při analýze OKEČ v čase je možné zaznamenat určitý vývoj ve skladbě odvětví, která akumulují největší počet zaměstnaných osob v NH a naopak (tab. 12, str. 34). Na první pohled je zřejmý útlum primárního sektoru (v zemědělství a těžbě nerostných surovin více než o 50 % oproti výchozímu roku 1993). Tuto skutečnost bylo možné odvodit již z analýzy zaměstnanosti podle KZAM (viz. kapitola 4.1.1. na str. 29), kde byl vyvozen závěr ohledně růstu počtu pracovních míst kvalifikačně náročnějších a naopak pokles míst vyžadujících nižší kvalifikaci. Naopak největší rozmach zaznamenaly odvětví zabývající se výrobou a rozvodem elektřiny, plynu a vody, kde navýšení zaměstnanosti v tomto sektoru bylo v roce 2006 přibližně o 55 % oproti roku 1993. Výrazné změny zaznamenal také sektor K (činnosti v oblasti nemovitostí a podnikatelská činnost), ve kterém se počet zaměstnaných navýšil o téměř 50 %. Třetí nejvýraznější změnu zaznamenaly ekonomické subjekty zabývající se finančním zprostředkováním (navýšení přibližně o 35 % oproti výchozímu roku 1993). Tento trend rozvoje především terciálního sektoru můžeme opět hledat již ve výše zmíněné změně kvalifikační struktury české populace.

Největší podíl zaměstnanosti obstarává zpracovatelský průmysl (téměř 30 % všech zaměstnaných), i když v porovnání s rokem 1993 podíl zaměstnaných osob v tomto sektoru mírně klesl. Tento stav je dán velkým poklesem mezi lety 1993 a 2000, ovšem od roku 2002 podíl zaměstnaných osob v sektoru v pravidelných přírůstcích opět narůstá.

¹⁵ Přehled hlavních sekcí a jejich značení: A – Zemědělství, myslivost, lesnictví; B – Rybolov a chov ryb; C – Těžba nerostných surovin; D – Zpracovatelský průmysl; E – Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody; F – Stavebnictví; G – Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu; H – Ubytování a stravování; I – Doprava, skladování, spoje; J – Finanční zprostředkování; K – Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti; L – Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení; M – Vzdělávání; N – Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti; O – Ostatní veřejné, sociální a osobní služby; P – Činnosti domácností; Q – Exteritoriální organizace a instituce

OKEČ – odvětvová klasifikace ekonomických činností, [on-line] [cit. 20.2.2008] Dostupné z: <http://ipodnikatel.cz/okec-odvetvova-klasifikace-ekonomickych-cinnosti.html>

Tab. 12 Vývoj zaměstnanosti podle OKEČ ve vybraných letech

Zaměstnaní v NH (v tis.), celkem	1993	2000	2004	2006	index 06/93)
	4 873,5	4 731,6	4 706,6	4 828,1	99,1
OKEČ					
zemědělství, myslivost a souvis.čin.	321,6	190,2	162,9	144,3	44,9
lesnictví, rybolov a chov ryb	53,4	50,5	39,4	37,4	70,0
těžba nerostných surovin	125,7	70,4	58,6	54,9	43,7
zpracovatelský průmysl	1 444,4	1 281,5	1 274,2	1 361,5	94,3
výroba a rozvod elektř., plynu a vody	48,9	77,5	76,2	76,7	156,9
stavebnictví	423,9	439,0	435,6	436,3	102,9
obchod, opravy.mot.voz. a spotř.zboží	510,3	612,9	630,9	613,6	120,2
ubytování a stravování	148,9	156,3	174,8	187,0	125,6
doprava, skladování, spoje	388,1	373,2	364,0	361,0	93,0
finanční zprostředkování	68,1	99,6	93,6	92,2	135,4
nemovitosti, pronájem, podnik.čin.	219,6	266,0	281,5	321,3	146,3
veřej.správa a obrana, pov.soc.zabez.	308,4	342,9	322,5	325,6	105,6
vzdělávání	315,0	298,9	279,0	287,6	91,3
zdravotní a soc.péče, veterinární čin.	282,1	290,7	323,6	329,9	116,9
ostat.veřejné, sociální a osob.sloužby	162,9	175,8	184,4	193,0	118,5

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/\\$File/310307083.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/$File/310307083.pdf) (20.2.2008)

Stejně tak jako bylo možné stanovit „typicky ženské“ a „typicky mužské“ profese (viz. str. 32) podle KZAM, lze vytipovat odvětví, ve kterých se ženy nejčastěji uplatňují (tab. 13 na str. 35). Pro obě pohlaví platí stejné nejčetnější odvětví zaměstnanosti, a to práce ve zpracovatelském průmyslu (10 % všech zaměstnaných žen, 17,7 % zaměstnaných mužů). Příliš se neliší ani zaměstnání v sektoru G (tj. obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží), kde u žen je toto druhé nejvíce obsazované odvětví (téměř 6,7%). Dále se již zaměření žen a mužů na konkrétní odvětví liší. Velká převaha žen je zaznamenána v sektoru zdravotnictví a oblasti sociálních služeb (5,4 % žen oproti 1,3 % všech zaměstnaných mužů). Silné zastoupení ženského pohlaví lze nalézt také ve vzdělávacích institucích. Muži naopak dominují (jak bylo uvedeno výše) především v technických a řemeslných oborech. Podle OKEČ to je především oblast stavebnictví, kde je výskyt žen velmi omezen. Pokud se vrátíme k již zmíněnému sektoru G, kde je jak uplatnění žen tak i mužů velmi silné, je nutné vzít v úvahu poměrně značný rozsah zaměření tohoto sektoru a přibližně stejné podíly uplatnění obou pohlaví brát jako doplňující se, kdy zaměření žen převážně na oblast obchodu je více než dostatečně kompenzováno zaměřením mužů na služby v oblasti opravárenských činností.

Tab. 13 Vývoj podílu zaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých odvětvích NH ve vybraných letech

OKEČ, v %	1993		2006		index (06/93)	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
zemědělství, myslivost a souvis.čin.	2,5	4,1	1,0	1,9	-1,5	-2,2
lesnictví, rybolov a chov ryb	0,3	0,8	0,1	0,6	-0,2	-0,2
těžba nerostných surovin	0,4	2,2	0,1	1,0	-0,3	-1,2
zpracovatelský průmysl	12,4	17,2	10,0	17,7	-2,4	0,5
výroba a rozvod elektř., plynu a vody	0,6	1,5	0,4	1,2	-0,2	-0,3
stavebnictví	0,9	7,8	0,8	8,3	-0,1	0,5
obchod, opr.mot.voz. a spotř.zboží	6,0	4,4	6,7	5,9	0,7	1,5
ubytování a stravování	1,8	1,3	2,0	1,8	0,2	0,5
doprava, skladování, spoje	2,8	5,2	2,3	5,4	-0,5	0,2
finanční zprostředkování	1,0	0,4	1,2	0,7	0,2	0,3
nemovitosti, pronájem, podnik.čin.	2,1	2,4	2,6	3,8	0,5	1,4
veřej.správa a obrana, pov.soc.zabez.	2,1	4,2	3,2	3,5	1,1	-0,7
vzdělávání	4,7	1,7	4,7	1,5	0,0	-0,2
zdravotní a soc.péče, veterinární čin.	4,6	1,2	5,4	1,3	0,8	0,1
ostat.veřejné, sociální a osob.sloužby	1,8	1,6	2,0	1,9	0,2	0,3

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/\\$File/310307083.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/$File/310307083.pdf) (výpočet vlastní)

Zaměříme-li se na propojenost KZAM a OKEČ, lze získat i další zajímavé údaje.¹⁶ Ženy s nízkou kvalifikací (KZAM 7, 8 a 9) se nejčastěji uplatňují v oblastech zpracovatelského průmyslu. Dále tento segment žen je často zařazován do sektoru vzdělávání, kde se ve velké míře uplatňují jako pomocné síly v úklidu či v kuchyňských zařízeních. Ženy, které lze zařadit do hlavní třídy KZAM 4 (úřednice) a KZAM 5 (provozní pracovnice ve službách a obchodě), tedy nejčastěji se středním vzděláním s maturitou, se uplatňují již v širší škále sektorů. Nejvíce však v odvětví obchodu, ubytování a stravování či logistiky.

Pokud se zaměříme na uplatnění žen na manažerských pozicích (KZAM 1)¹⁷ zjistíme, že zaměstnané ženy v této hlavní třídě klasifikace zaměstnání sice svoje zastoupení kontinuálně zvyšují, nadále zde ale nacházejí pracovní uplatnění přibližně dvakrát méně

¹⁶ Viz. příloha č. 4

¹⁷ Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci formulují a uskutečňují vládní politiku, jakož i politiku zvláštních společenských, zájmových organizací, dále tvoří, upravují a odvolávají zákony, nařízení a předpisy, zastupují vládu, organizují a řídí státní úřady v souladu s vládní politikou a zákony, nebo plánují, řídí a koordinují činnost podniků a jiných organizací včetně jejich vnitřních odborů a referátů.

Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM, [on-line] [cit. 15.2.2008] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam

než muži a genderový rozdíl v zaměstnanosti této kvalifikační skupiny se v čase snižuje pouze velmi pozvolně. Odvětvová struktura manažerských pozic je primárně dána počtem a velikostí podniků působících v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, v průběhu transformace v ČR došlo k rozšíření prostoru služeb, naopak sektory zemědělství a průmyslu svoje zastoupení na trhu průběžně snižují.

Největší zastoupení manažerských pozic se tudíž vyskytuje v sektoru služeb (66,3 %), a to obzvláště v obchodu (toto odvětví představuje necelých 23 % všech manažerských pozic). Dále následuje průmysl s 32 %. Naopak do sektoru zemědělství spadají pouze necelá 2 % všech řídicích funkcí (viz. tab. 14). Z pohledu gender segregace je pro ženy (co do velikosti jejich podílu na celkové zaměstnanosti) typičtější pracovní působení v sektoru služeb, a to obzvláště v odvětvích zdravotnictví (66,2 %), vzdělávání (64,9 %) a finančním zprostředkování (43,8 % žen).

Tab. 14 Distribuce žen a mužů na manažerských pozicích (KZAM 1) za rok 2006

OKEČ, v %	ženy	muži	celkem	podíl žen
A.	-	2,2	1,7	-
B	-	-	-	-
sektor zemědělství	-	2,2	1,7	-
C	-	0,5	0,5	-
D	15,0	25,0	22,1	19,5
E	0,8	1,5	1,2	15,4
F	1,8	10,9	8,2	6,1
sektor průmyslu	17,5	37,9	32,0	15,6
G	28,3	20,7	22,9	35,5
H	9,5	7,6	8,1	33,7
I	6,7	7,1	6,9	27,9
J	3,8	1,9	2,5	43,8
K	5,5	7,2	6,7	23,6
L	10,2	8,4	9,0	32,9
M	9,4	2,1	4,1	64,9
N	5,4	1,1	2,4	66,2
O	3,6	3,8	3,7	28,2
sektor služeb	82,4	59,9	66,3	35,8

Zdroj: Primární data výběrového šetření pracovních sil, ČSÚ 2007

Z výše uvedených informací o odvětvové a kvalifikační gender segregaci zaměstnanosti a z dat uvedených v tabulce 14 lze usuzovat, že právě markantnější podíl žen na zaměstnanosti v určitých specifických odvětvích národního hospodářství zvyšuje i míru

účasti žen na řízení firem v těchto odvětvích. Jinak řečeno, vyšší zaměstnanost žen v určitých odvětvích zvyšuje šanci žen aktivně se podílet na podnikovém řízení. Například v typicky silně feminizovaných odvětvích vzdělávání a zdravotnictví se ženy na řízení podílejí vysokým nadpolovičním zastoupením (procentní údaje zmiňované v předcházejícím odstavci), v porovnání s jejich pouze třetinovým podílem na celkovém firemním řízení.

Naopak nižší účast žen na celkové zaměstnanosti v odvětvích průmyslu se projevuje i jejich nižším podílem v managementu působícím v tomto sektoru. Důležitým předpokladem pro výkon řídicí funkce v případě průmyslových podniků je právě úroveň vzdělání v příslušném oboru, přičemž jsme již dříve dokázali, že technické a přírodní obory jsou tradičně spíše studovány muži než ženami.

4.1.3 Druhy pracovních úvazků

Rovnost příležitostí mužů a žen lze sledovat nejen pomocí míry nezaměstnanosti, míry dlouhodobé nezaměstnanosti a míry ekonomické aktivity, ale také prostřednictvím možností pracovat na různé pracovní úvazky či podle výše odměňování a podmínek v zaměstnání.¹⁸ Podle Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) jsou pracovní úvazky dělené na plné a částečné, které mohou být dále na dobu určitou a dobu neurčitou.

4.1.3.1 Plný a zkrácený pracovní úvazek

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 80). Tato možnost lze využít například v případě, že to vyžadují zdravotní či jiné závažné důvody na straně zaměstnance. K těmto závažným důvodům lze zařadit například potřebu skloubit péči o děti (zákoník práce vymezuje povinnost zaměstnavatele zkrátit ženě pečující o dítě mladší 15 let pracovní dobu nebo provést jiné vhodné úpravy týdenní stanovené pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody) s pracovní realizací či u studujících přípravu na budoucí

¹⁸ Platovému ohodnocení je věnována kapitola 4.2. na str. 44

povolání.¹⁹ Jedná se ovšem o zákonný požadavek, který nevyžaduje výhodnost pro obě strany a z toho důvodu je možné vždy čekat, že takovému kroku se zaměstnavatel bude bránit a v širších souvislostech je možné se domnívat, že se bude bránit i zaměstnávání žen, u kterých bude existovat určité riziko takového požadavku.

Evropská zaměstnanost žen je charakteristická vysokým podílem žen pracujících na částečné úvazky (viz. tab. 15, str. 39). V roce 2006 byl podíl žen v EU s částečnými úvazky v hlavním zaměstnání 31,2 % oproti 7,7 % u mužů. Největší podíl žen s tímto druhem pracovního úvazku je v Nizozemsku s téměř 75 % pracujících žen, následují země jako Německo, Velká Británie, Švédsko či Rakousko (průměrně přesahující 40 % žen pracujících na částečný úvazek). Průměru EU se nejvíce blíží Itálie, Francie, Dánsko a Lucembursko. Oproti tomu Česká republika (společně se Slovenskem, Maďarskem či Bulharskem) náleží k zemím s mimořádně vysokým podílem pracujících s úvazkem na plnou pracovní dobu. Podíl pracujících na plnou pracovní dobu v hlavním zaměstnání je v ČR třetí nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU (podíl mužů pracujících na plný úvazek byl třetím nejvyšším, u žen to byl pátý nejvyšší podíl). Obecně lze tedy konstatovat, že podíl částečných úvazků je nižší v nových členských zemích EU. Tyto národní rozdíly jsou ovlivněny kombinací faktorů zahrnujících odlišnosti v ekonomikách různých zemí (trhy práce, organizace péče o děti, vzdělání, daňové systémy, systémy sociální ochrany, ale také tradicemi jednotlivých zemí a kultur).

Lze konstatovat, že práce na zkrácený pracovní úvazek je výhodná jak pro zaměstnavatele tak i pro zaměstnance. Adresáty takovéto pracovní úpravy jsou především ženy (a obecně rodiče) s malými dětmi, které hledají vhodné řešení pro kombinaci osobního, rodinného a pracovního života. Lidé, kteří volí práci na zkrácený pracovní úvazek takto řeší nejen svou finanční situaci, ale vedou je k tomu i mnohé osobní důvody. Mezi tyto důvody patří především pocit seberealizace, zachování kontaktu se spolupracovníky a udržování kvalifikace či možnosti dalšího vzdělávání (to vše i za cenu nižšího výdělku než v případě plného pracovního úvazku). Ochota zaměstnavatele zaměstnat pracovníka na jiný než plný pracovní úvazek závisí na pozitivěch pro zaměstnavatele, ale také na důležitosti daného

¹⁹ Úprava zákoníkem práce § 241

pracovníka pro firmu. Mezi výhody pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají pracovníky na částečný pracovní úvazek patří například možnost optimalizace počtu zaměstnanců, čímž se snižují mzdové náklady. Mnohé výzkumy dále potvrzují větší produktivitu práce u zaměstnanců na částečný úvazek. Zaměstnanec pracující na plný úvazek ve skutečnosti pracuje přibližně 60 % času (zbytek pracovní doby debatuje, jí či vykazuje jiné prostoje) oproti pracovníkovi na zkrácený pracovní úvazek, který se práci věnuje 80 % čistého času (tato skutečnost je dána především nižším počtem hodin strávených pracovníkem v zaměstnání a díky tomu se pracovník dokáže více pracovně soustředit).

Tab. 15 Podíl pracujících na částečný úvazek v hl. zaměstnání v zemích EU (4.Q. 2006), v %

země	celkem	muži	ženy	země	celkem	muži	ženy
EU 25	18,1	7,7	31,2	Litva	9,4	8,4	10,4
EU 15 ²⁰	20,8	8,1	36,8	Lucembursko	17,1	2,6	36,2
Belgie	21,8	7,1	40,8	Maďarsko	3,9	2,5	5,4
Bulharsko	1,8	1,2	2,4	Malta	10,4	4,6	22,7
Česká republika	4,9	2,2	8,6	Nizozemsko	46,2	23,0	74,7
Dánsko	24,1	13,5	36,3	Rakousko	21,3	6,3	39,5
Německo	25,4	9,2	45,0	Polsko	9,3	6,7	12,6
Estonsko	7,9	3,5	12,4	Portugalsko	11,6	7,7	16,1
Irsko	-	-	-	Rumunsko	9,9	10,0	9,8
Řecko	5,7	2,8	10,2	Slovinsko	9,3	6,9	12,2
Španělsko	11,9	4,1	23,1	Slovensko	2,7	1,1	4,7
Francie	17,4	5,6	30,9	Finsko	15,0	9,8	20,5
Itálie	13,6	4,8	26,9	Švédsko	25,4	12,0	40,5
Kypr	7,5	4,1	11,8	Velká Británie	25,7	10,7	42,9
Lotyšsko	5,5	3,9	7,2				

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AA/\\$File/311207k02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AA/$File/311207k02.pdf) (20.2.2008)

Navzdory všem zmíněným pozitivům patří práce na částečný úvazek v ČR mezi velmi málo využívané formy zaměstnání. Zde se proto nabízí úvaha, proč tomu tak je. Zaměstnavatel, který se rozhodne nabízet pracovní pozice na zkrácený pracovní úvazek a k tomu samozřejmě i adekvátně snížené finanční ohodnocení zaměstnance, se může setkat s nezájmem českých občanů o takovouto formu zaměstnání. Nezájem zaměstnanců spočívá právě především v nízkých mzdách, částečnou roli zde hraje i nízká informovanost o takovéto možnosti pracovního úvazku. Na nízký podíl částečných pracovních úvazků mají

²⁰ Mezi tzv. „Evropskou patnáctku“ patří zakládající členové Belgie, Nizozemsko, Lucembursko, Francie, Německo a Itálie, dále členové, kteří se připojily mezi lety 1973 až 1995 (VB, Irsko, Dánsko, Řecko, Španělsko, Portugalsko, Rakousko, Švédsko a Finsko).

také vliv odbory, které se často brání nadměrnému využívání částečných úvazků ustanoveními v kolektivních smlouvách o minimálním a maximální počtu odpracovaných hodin týdně. Dalším důvodem velké diversity v počtu zkrácených úvazků mezi ČR a většinou členů EU je skutečnost, že částečné zaměstnání není zatím považováno za účinný způsob ve snižování zaměstnanosti a možná i z tohoto důvodu v naší republice stále chybí účinné systémy podpory částečných úvazků. U západoevropských zemí jsou nejčastější formou vládních programů nebo opatření podporujících rozvoj částečných úvazků finanční pobídky, například úlevy na daních (Velká Británie), snížení příspěvků na sociální zabezpečení (Francie, Belgie) či přímé dotace zaměstnavatelům nebo zaměstnancům.

4.1.3.2 Pracovní poměry na dobu určitou a dobu neurčitou

Pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou, není-li v pracovní smlouvě doba jeho trvání výslovně určena. Možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou byla vždy součástí pracovněprávní úpravy. Zaměstnanci s tímto typem pracovního poměru mají ze zákona dané rovné postavení s ostatními zaměstnanci. Ovšem ve skutečnosti je postavení zaměstnanců v tomto pracovním poměru značně oslabené, zejména v tom, že pracovní poměr končí uplynutím této doby (§ 56 zákoníku práce) a nevzniká tudíž nárok na odstupné. Skončení pracovního poměru uplynutím doby nebere nijak v úvahu sociální situaci zaměstnance (jako dočasná pracovní neschopnost, mateřství aj.). Tento snadný způsob skončení pracovního poměru téměř stoprocentně eliminuje spory o neplatnosti skončení pracovního poměru. V poslední letech lze pozorovat trend nárůstu tohoto typu pracovního úvazku, který je dán nejen výše zmíněnou výhodou pro zaměstnavatele, ale je dán také možností obcházet stanovenou maximální délku zkušební doby tří měsíců, kterou zaměstnavatelé mohou považovat za nedostačující. Omezená doba trvání pracovního úvazku umožňuje zaměstnavateli snadněji se zaměstnancem manipulovat prostřednictvím příslibu prodloužení platnosti pracovní smlouvy (zaměstnanci poté mohou být ochotni „dobrovolně“ trávit více hodin v zaměstnání, brát na sebe více pracovních povinností, odpovědnosti apod.). Tento typ pracovního poměru také zaměstnancům způsobuje značnou sociální nejistotu a znemožňuje jim to vytváření dlouhodobějších plánů do budoucna (nemožnost využití spotřebitelských úvěrů, založení hypoték či plánování rodičovství). Plánování založení rodiny může být více problematické pro ženské pohlaví než pro muže

právě z důvodů již nejednou zmiňovaných (kulturní a genderový stereotyp, tradice, předsudky vůči ženám a jiné).

Za rok 2006 bylo v České republice zaznamenáno 7,2 % všech zaměstnaných osob pracujících na dobu určitou (347,8 tis.)²¹ Podíl žen zaměstnaných na dobu určitou činí 8,9 % oproti 5,9 % všech zaměstnaných mužů (což je o více než 25 tis.). Údaje OKEČ ukazují, že nejméně pracovních smluv na dobu neurčitou bylo v roce 2006 uzavřeno v odvětví zpracovatelského průmyslu (32,3 % mužů a 25,7 % všech žen pracujících na dobu určitou). Ženy také často na dobu určitou pracují v odvětví obchodu (28,2 %) a vzdělávání (26,6 %). U mužů je již jen jedno výrazné odvětví, kde muži uzavírají pracovní smlouvy na dobu určitou a tím je stavebnictví (12,5 %).

Bylo by logické usuzovat, že zaměstnávání na dobu určitou se týká z velké části jen lidí s nízkým vzděláním či odbornou kvalifikací (tzn. lidí, kteří jsou ohroženi vysokou mírou nezaměstnanosti a tento typ pracovních smluv pro ně často představuje jedinou možnost zapojení se do pracovního procesu). Statistické údaje toto z jisté části potvrzují, kdy největší podíl takto zaměstnávaných jsou právě pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (téměř 73 tis., což činí 21 % všech zaměstnaných na dobu určitou). Další výraznou položkou jsou zaměstnanci, kteří pracují jako obsluha strojů či řemeslníci (přibližně 14 %). Již poněkud zarážející může být zjištění, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou uzavírány i s lidmi s vyšší kvalifikací. Příkladem toho jsou především ženy, které na tento typ smluv pracují i jako zdravotníci či pedagogové (téměř 18 %) či i jako vědečtí pracovníci s vysokoškolským vzděláním (zde je více než 11 % všech žen s pracovní lhůtou na dobu určitou).

Z výše uvedených fakt lze opět vyčíst jistá znevýhodnění žen na trhu práce, kde se ženy obecně hůře uplatňují a i s vysokoškolským vzděláním a odbornou kvalifikací jsou často nuceni přijmout méně výhodné podmínky právě například v podobě pracovních smluv na dobu určitou i s výše uvedenými nevýhodami takového zaměstnávání pro zaměstnance.

²¹ Konkrétní hodnoty uvedeny v příloze č. 5

4.1.4 Shrnutí

Na základě výše zmíněných poznatků a informací lze konstatovat, že zaměstnanost mužů a žen na českém trhu práce vykazuje jistá sektorová specifika (specifika vzdělanostního a kvalifikačního charakteru byla analyzována v kapitole 3). V porovnání s muži je pro ženy typičtější zaměstnanost v odvětvích sektoru služeb a jejichž podíl na trhu pozvolna narůstá. Muži jsou naopak na trhu práce rozmístěni poměrně rovnoměrně do všech typů odvětví, kde v sektoru služeb jsou zaměstnání přibližně o 4 % méně často než ženy. Oproti tomu muži pokrývají téměř třetinu pracovních míst v sektoru průmyslu (ženy necelých 12 %).

Z analýzy kvalifikační a odvětvové struktury zaměstnanosti bylo zjištěno, že v některých případech lze skutečně hovořit o „typicky mužských“ a „typicky ženských“ profesích. Ženy nacházejí nejčastěji uplatnění jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. Mezi profese s vyšším zastoupením žen patří také obor obchodu, nižší administrativa či uplatnění žen jako vědecké a odborné duševní pracovnice. V porovnání s muži nachází poměrně nezanedbatelná část zaměstnaných žen pracovní možnosti také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky. Naopak muži se nejčastěji uplatňují v řemeslných profesích především jako kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé a také v rámci obsluhy strojů a zařízení. Existuje zde také výrazná feminizace dvou sektorů a to sektoru vzdělávání a zdravotní a sociální péče. U manažerských pozic (KZAM 1) byl zjištěn jistý vývoj v počtu zaměstnaných žen v této kvalifikační struktuře. Ovšem i přes tento nárůst je stále na postech vedoucích a řídicích pracovníků dvojnásobné množství mužů než žen a tento rozdíl se snižuje poměrně pomalu.

Dalším krokem v analýze struktury zaměstnanosti žen bylo zhodnocení pracovních úvazků dle rozdělení VŠPS (plné a zkrácené pracovní úvazky, pracovní smlouvy na dobu určitou a neurčitou). Česká republika vykazuje (v porovnání s většinou členských zemí EU) vysoký podíl pracujících s úvazkem na plnou pracovní dobu. Práce na zkrácený pracovní úvazek vykazuje svá pozitiva i negativa, a to jak pro zaměstnance tak i pro zaměstnavatele. Obecně nejvíce vyhovuje rodičům s malými dětmi, studentům a do menší míry lidem v důchodovém věku. Zejména pro mnoho žen představuje tento typ úvazku jediný způsob, jak vhodně skloubit zaměstnání a výchovu dětí. Aby byl zaměstnavatel ochoten takovou formu pracovního úvazku nabídnout, musí přirozeně i on pocítovat jistá pozitiva z takové

formy pracovního vztahu. Zkrácený pracovní úvazek sebou nese snížení mzdových nákladů, a to nejen v podobě reálně nižších vyplacených mezd (z důvodu menšího počtu odpracovaných hodin pracovníkem), ale také díky zvýšené produktivitě pracovníků s částečným pracovním úvazkem (v mnohých studiích je produktivita takového pracovníka vyjádřena až 80 %, což je výrazně vyšší procento oproti zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek). Vysoká produktivita práce tak umožňuje zaměstnavateli lépe plánovat lidské zdroje a dosáhnout tak jistého optimálního počtu pracovníků.

I přes zřejmá pozitiva zkrácených pracovních úvazků (zejména pro ženy, které mají ztíženou situaci v uplatnění na trhu práce) v ČR paradoxně převládá neochota nechat se zaměstnat s tímto typem pracovního úvazku ze strany pracovníků. Pro objektivitu musí být konstatováno, že ani ze strany zaměstnavatelů není často vidět přílišná ochota zaměstnávat pracovníky či pracovnice na částečný úvazek. Možnost využití částečných úvazků ještě není na českém trhu dostatečně rozvinuta, což značně omezuje jeho flexibilitu. Částečné úvazky by se mohly stát běžným způsobem zaměstnávání i na českém trhu, pokud by byly uplatňovány vhodné politiky, které by podporovaly částečné úvazky (například zajištěním péče o děti v předškolních zařízeních v dostatečném rozsahu a zavedením potřebné legální ochrany – dotace, úlevy na daních, zvýhodnění v důchodovém systému aj.) tak, jak je to dnes již běžné v západoevropských zemích. Pokud by se toto podařilo, lidský kapitál žen by se v období omezené pracovní aktivity nesnižoval tak rapidně, což by zvýšilo jejich atraktivitu pro další potencionální zaměstnavatele.

Diskusi může vyvolat i stále zvyšující se podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou. Tento typ pracovního úvazku je jistě zajímavý pro zaměstnavatele ovšem velmi nevýhodný pro pracovníky. Zaměstnavatelé si takto legálně, ale ne příliš morálně, prodlužují maximální délku zkušební doby zaměstnance a zároveň zajišťují mnohé (výše uvedené) výhody. Ženy v této problematice opět „vyčnívají“ nad muži, jelikož v dnešní době existuje více pracovních smluv na dobu určitou u žen než u mužů. Jednou z příčin je ochrana zaměstnavatele před odchodem ženy na mateřskou dovolenou, či neochotě žen setrvávat v zaměstnání mnoho přesčasových hodin na úkor rodiny. A přesně tento druh pracovního úvazku zaměstnavateli velmi usnadňuje případné ukončení pracovního vztahu se zaměstnancem. Toto vše může být bráno jako nepřímý důkaz celkové nedůvěry části zaměstnavatelů v pracovní schopnosti žen a jisté genderové diskriminace z jejich strany.

4.2 MZDOVÁ DISKRIMINACE

Právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci a právo na stejné ohodnocení práce stejné hodnoty je v Evropě již delší dobu v centru pozornosti (je součástí tzv. sociální charty a směrnice EU). V České republice je toto upraveno v zákoníku práce, kde je přímo uvedeno, že zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. Dále zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžních plnění, popř. odměny za stejnou práci stejné hodnoty.²² Rovnost v odměňování pak konkrétně znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele budou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě bude na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou se však pro daný účel nerozumí pouze uvedené základní složky mzdy, ale i veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.

Základním předpokladem provádění zásady rovného odměňování jsou závazná, jednoznačná, přehledná a zaměstnancům běžně dostupná pravidla odměňování v podniku (úřadu, instituci). Pro aplikaci principu stejné odměny za práci stejné hodnoty je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkonů, fyzické a psychické namáhavosti a odpovědnosti. Zaměstnání vykazující na základě tohoto vyhodnocení srovnatelné hodnoty musí být odměňována stejně, resp. stejnou úkolovou nebo hodinovou sazbou, aniž by bylo přihlíženo k tomu, kdo je koná.²³

Tato kapitola má za cíl zmapovat a lépe pochopit důvody možné nerovnosti postavení žen z hlediska odměňování, a to podle základních měřených členění (tříd KZAM, odvětví OKEČ, úrovně a struktury vzdělání).

²² Zákon č. 262/2006 Sb., § 13, odst. 2, zákoník práce

²³ Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, [online] [cit.25.3.2008] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>

4.2.1 Pohled na vývoj mezd v čase

Před samotným zahájením analýzy mezd podle jednotlivých členění je vhodné uvést základní charakteristiky vývoje mezd v průběhu sledovaných let. Z tabulek 16 a 17 lze vyčíst, že do roku 2000 byla v ČR patrná jistá rozkolísanost mzdového vývoje. Od roku 2000 se meziroční růst nominálních mezd v průměru pohyboval okolo 7 %. Průměrná hrubá měsíční mzda ²⁴ v roce 2007 činila 22 382 Kč, což oproti roku 2006 znamená zvýšení o 2 175 Kč (tj. o 10,8 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,8 %. Růst reálné mzdy v roce 2007 byl tedy 8,0 %.

Tab. 16 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen ²⁵

Rok													
1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
10,0	9,1	8,8	8,5	10,7	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5	2,8

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_inflace (6.3.2008)

Z pohledu genderu jsou opět patrné jisté odlišnosti ve mzdách žen a mužů. Ve všech sledovaných obdobích ženy vykazují nižší průměrné mzdové příjmy než muži. Průměrnou nominální mzdu, které muži dosahovali již v roce 2002, ženy překročily až o 5 let později (tj. v roce 2007). Ke zhodnocení mzdové nerovnosti podle genderu lze využít index GPG²⁶, který vypovídá o trendu pravidelného meziročního růstu mzdových rozdílů.

²⁴ Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců, [on-line] [cit. 27.2.2008] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda

²⁵ Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za posledních 12 měsíců proti průměru 12-ti předchozích měsíců. Tato míra inflace je vhodná při úpravách nebo posuzování průměrných veličin. Bere se v úvahu zejména při počtech reálných mezd, důchodů apod.

Míra inflace, [on-line] [cit. 27.2.200] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_inflace

²⁶ GPG – Gender Pay Gap: Relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vyjadřuje se v %).

Genderové statistiky zemí EU, [on-line] [cit. 18.1.2008] Dostupné z:

<http://www.muzaizeny.cz/page.php?a=53&b=13>

Z větší části lze tyto rozdíly vysvětlit odlišnou strukturou mužů a žen na trhu práce. Kromě vzdělání se jedná o odvětví či klasifikační třídu zaměstnání, počet odpracovaných hodin nebo typ pracovního úvazku.

Tab. 17 Průměrné hrubé mzdy mužů a žen ve vybraných letech

průměrné mzdy	1996	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2007
celkem	11 069	12 572	13 361	13 614	14 793	15 866	16 917	18 992	20 207	22 382
muži	12 245	14 166	15 323	16 926	18 172	19 258	20 483	24 271	24 593	26 369
ženy	9 449	10 730	11 036	12 407	13 520	14 366	15 280	18 221	18 543	19 803
GPG	77,2	75,7	72,0	73,3	74,4	74,6	74,6	75,1	75,4	75,1

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/740300350008A> (5.3.2008)

4.2.2 Vývoj mezd podle tříd KZAM

Nejčetnější uplatnění zaměstnanců je v hlavních třídách KZAM 3 a 7, což jsou techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, dále řemeslníci či kvalifikovaní výrobci (viz. kapitola 4.1.1.). Provedená analýza v kapitole 4.1.1. nám také pomohla určit „typicky ženské“ a „typicky mužské“ profese, kde bylo zjištěno, že ženy jsou nejčastěji zaměstnávány jako techničtí, zdravotničtí či pedagogičtí pracovníci a jako provozní pracovníci ve službách a obchodě. Muži naopak zastávají v nejpočetnějším množství technické profese jako výrobci či zpracovatelé a obsluha strojů.

Vývoj mezd v jednotlivých třídách KZAM řádově klesá s poklesem kvalifikace zaměstnanců. Výjimku zde tvoří pouze pracovní místa v třídách 7 a 8, resp. výše zmíněná „typicky mužská“ zaměstnání, kde jsou pracovníci platově lépe ohodnoceni než v profesích vyžadujících zpravidla vyšší úroveň vzdělání (tj. nižší administrativní pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodě). Jsou to tedy právě z velké části feminizovaná zaměstnání, ve kterých zaměstnanci dosahují nižšího platového ohodnocení, ač ve většině případů s vyšší úrovní vzdělání než profese řemeslníků a výrobců (dle tabulky 11 na str. 32 jsou to právě ženy, které ze dvou třetin zastávají profese na úrovni nižší administrativy a provozních pracovníků).

V kapitole 4.1.1. byly také zjištěny nárůsty či úbytky osob zaměstnávaných v jednotlivých třídách KZAM. Největší přírůstek byl zaznamenán u manažerských pozic (KZAM 1) a to téměř o 50 %, dále byl v roce 2006 zaznamenán větší objem zaměstnanosti u vědeckých

a odborných pracovníků, technických, zdravotních a pedagogických pracovníků, provozních pracovníků či u zaměstnanců obsluhy strojů. Tyto roční nárůsty v jednotlivých kvalifikačních třídách korespondují s růstem platových rozdílů mezi muži a ženami (viz. tab. 18).

Tab. 18 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mužů a žen v třídění podle KZAM

zaměstnání	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	17 069	17 865	17 641	18 635	19 503	19 488	21 572
vědeckí a odborní duševní pracovníci	7 463	7 525	7 213	8 124	8 357	9 162	9 566
techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	5 782	6 041	5 804	6 018	6 299	6 947	7 491
nižší administrativní prac. (úředníci)	3 430	3 522	4 542	3 619	3 232	3 684	3 804
provoz. prac. ve službách a obchodě	3 029	3 271	3 715	3 821	3 823	3 925	4 261
kvalif. dělníci v zem. a les.	1 667	1 673	1 386	1 721	1 854	1 760	1 683
řemesl. a kvalif. výrobci, zpracovatelé	4 387	4 783	4 652	5 216	5 522	5 620	5 990
obsluha strojů a zařízení	3 532	3 745	4 142	4 414	4 441	4 601	4 598
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2 327	2 346	2 802	2 936	2 993	3 204	3 020

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/\\$File/311107p01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/$File/311107p01.pdf) (výpočet vlastní)

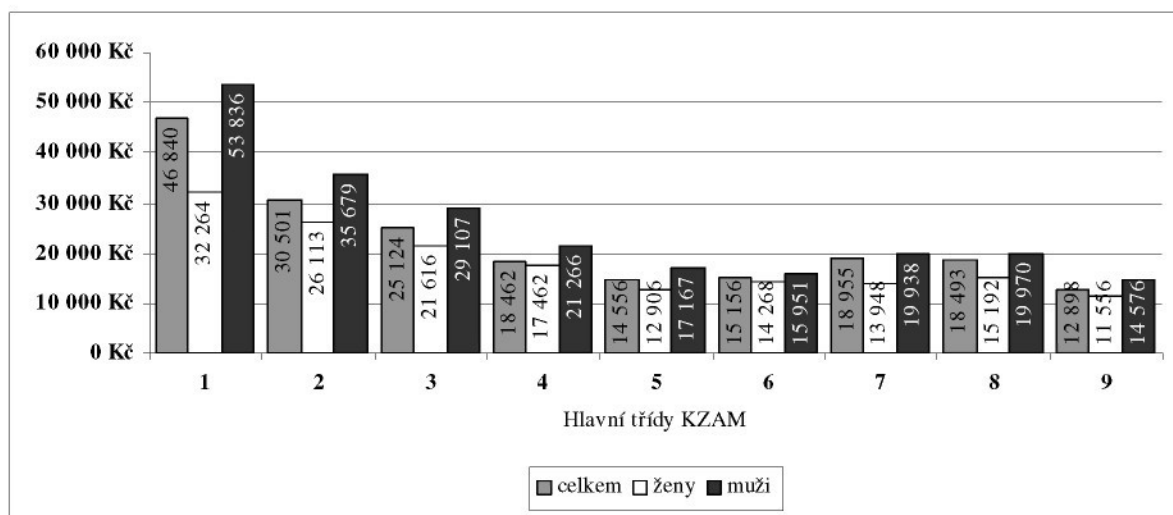
V hlavní třídě KZAM je největší rozpětí mezi odměňováním žen a mužů ve skupině zákonodárců, vedoucích a řídících pracovníků (hlavní třída KZAM 1), což ukazuje průměr mezd, podle kterého si placená žena v KZAM 1 vydělá pouhých 60 % platu muže v této třídě (za rok 2006 mzdový rozdíl činil 21 572 Kč ve prospěch mužů). Vzhledem k platovým rozdílům v ostatních kvalifikačních třídách je toto opravdu výrazná částka. Pro porovnání mužští vědeckí a odborní pracovníci v průměru berou plat o téměř 10 000 Kč vyšší než ženy ve stejné profesi. Podobně na tom jsou i techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, kde genderový rozdíl mezd činí přes 7 000 Kč. Důvodů, vysvětlujících nižší mzdy u žen na pozicích ve vyšších kvalifikačních třídách KZAM, je jistě více. Příčinou může být fakt, že pokud ženy zastávají manažerskou pozici, tak spíše na nižším stupni řízení, dále jistá odlišnost v preferencích a motivech žen při budování profesní kariéry. Velkou roli zde také hraje volba odvětví ekonomické činnosti, kde jsou také jistá specifika pro ženy a muže.²⁷

Naopak snižování rozdílů v platech podle genderu bylo zaznamenáno u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, který v roce 2006 činil 3 020 Kč (průměrný rozdíl

²⁷ Mzdovým rozdílům mužů a žen podle odvětvové klasifikace ekonomických činností je věnována kapitola 4.2.3 na str. 49

za posledních 6 let byl 2 804 Kč). Nejmenší mzdové rozdíly lze sledovat u dělnických profesí v zemědělství a lesnictví (v roce 2006 1 683 Kč). V úřednických a provozních profesích výše mzdové shody ve sledovaných letech pravidelně kolísá a nedá se tedy jednoznačně říci, zda z hlediska genderu rozdíly rostou či klesají (v průměru se tyto mzdové rozdíly pohybují kolem 3 600 Kč). Obecně lze tedy konstatovat, že nejvyšší míra shody je v naší republice typická pro zaměstnance nejnižších tříd (dělníky v zemědělství a lesnictví, pomocné a nekvalifikované pracovníky, dále pro úřednické profese a pro provozní pracovníky ve službách a obchodě). V posledních dvou případech je to právě z důvodu (již výše zmiňované) feminizace, což vede k celkově nižším mzdám, ale paradoxně vyšší shodě.

Prostřednictvím míry shody v platovém ohodnocení žen a mužů bylo tedy zjištěno, že muži platově převyšují ženy ve všech kvalifikačních třídách zaměstnání. Aby mohla být představa o mzdových rozdílech v této kapitole komplexní, je vhodné uvést konkrétní hodnoty průměrných mezd (viz. graf 4).



Graf 4 Průměrné hrubé měsíční mzdy tříděné podle hlavních tříd KZAM za rok 2006

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/\\$File/1413074437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/$File/1413074437.pdf) (20.12.2007)

Z grafu lze vyčíst skutečnost, že průměrná mzda žen v nejvyšší a nejlépe platově ohodnocené třídě KZAM 1 (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) dosahuje mezd, které jsou přibližně na úrovni příjmů mužů v hlavních třídách KZAM 2 a 3. Podobně bychom mohli porovnat průměrné mzdy žen pracujících jako nižší administrativní pracovníci (KZAM 4) či provozní pracovníci (KZAM 5) a mzdy mužů v posledních třech

kvalifikačních třídách (tj. řemeslníci, obsluha strojů a nekvalifikovaní pracovníci). Průměrná měsíční hrubá mzda zmiňované skupiny žen (nutno připomenout, že ženy v těchto profesích nejčastěji dosáhly středního vzdělání s maturitou či vyššího odborného vzdělání) činí přibližně 15 000 Kč, u definované skupiny mužů je tento příjem okolo 18 000 Kč (tzn. muži nejčastěji se středním odborným vzděláním bez maturity).

Prostřednictvím zjištění, která byla učiněna v předchozích odstavcích této kapitoly, se nabízí závěr, který díky odhaleným diferenciacím průměrných mezd mužů a žen může směřovat k automatickému konstatování, že na trhu práce musí bezpodmínečně existovat jistý druh mzdové diskriminace žen. Ovšem ve skutečnosti toto nelze konstatovat bez provedení analýzy trhu práce a mezd podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ). Jelikož jsou to především odvětví zaměstnání (dále obory a úrovně dosaženého vzdělání či zaměstnání v konkrétní kvalifikační třídě KZAM), která mohou velmi silně ovlivňovat výši odměňování pracovníků.

4.2.3 Vývoj mezd podle odvětví OKEČ

Podle výsledků zjištění z kapitoly 4.1.2 vyplynulo, že pracovníci nejčastěji nacházejí uplatnění v odvětví zpracovatelského průmyslu, obchodu a oprav či stavebnictví. Byly zjištěny jisté genderové odlišnosti u jednotlivých typů odvětví činnosti, a to značná převaha žen v obchodě, zdravotnictví, sociálních službách a ve vzdělávacích institucích. Muži naopak dominují v odvětvích stavebnictví a dopravy. Pokud se jedná o odvětví zpracovatelského průmyslu a vzdělávání, převažují zde ženy v klasifikačních třídách 7, 8 a 9, tj. kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, obsluha strojů a zařízení a nekvalifikovaní pracovníci (jedná se tedy o ženy s nižší či nízkou úrovní vzdělání). Ženy se středním vzděláním s maturitou naopak převažují v odvětvích obchodu, ubytování a stravování či logistiky. Vedoucí a řídicí pracovnice můžeme nejčastěji zaznamenat v oblasti služeb, především pak v obchodu, veřejné správě, ubytování a stravování, vzdělávání i zdravotní a sociální péči. Znalost genderové segregace v jednotlivých typech odvětví v závislosti na pohlaví, vzdělání a zařazení do kvalifikační třídy, bude pro vyhodnocování mezd a pro následné závěry existence či neexistence mzdové diskriminace žen na českém trhu práce velmi podstatná.

Pokud se zaměříme na jednotlivá odvětví na trhu vzhledem k průměrné výši výdělků pracovníků jako celku (tedy bez rozlišení genderu), můžeme takto určit nejvíce a naopak nejméně finančně zajímavá odvětví (tab. 19). Průměrně nejnižších mezd je dosahováno v odvětvích ubytování a stravování (průměrná mzda za rok 2006 činila 14 051 Kč), nízkých mezd se dále dosahuje v oblasti zemědělství a myslivosti, veřejné správě, sociálních službách, vzdělávání a zdravotnictví. Celorepublikový průměr musí být tedy vyrovnáván v jiných (nadprůměrně ohodnocených) odvětvích. Nejsilnějším odvětvím v oblasti průměrného výdělků zaměstnanců je odvětví finančnictví, kde vypočtená průměrná mzda za rok 2006 byla 39 706 Kč. Další silnou oblastí je odvětví zabývající se výrobou a rozvodem elektřiny, plynu a vody s průměrnou měsíční mzdou 26 331 Kč.

Tab. 19 Vývoj průměrných mezd v jednotlivých odvětvích OKEČ ve vybraných letech

OKEČ	sekce	2000	2002	2004	2005	2006	index (2000/06)
zemědělství, myslivost	A	10 284	11 640	13 140	13 875	14 843	4 559
rybolov a chov ryb	B	11 908	13 398	14 683	15 986	16 836	4 928
těžba nerostných surovin	C	16 603	18 837	21 247	22 505	24 190	7 587
zpracovatelský průmysl	D	13 188	14 897	17 067	17 877	19 012	5 824
výroba a rozvod elektr., plynu a vody	E	17 163	19 916	22 260	24 090	26 331	9 168
stavebnictví	F	13 531	15 695	18 055	18 952	20 258	6 727
obchod, opr.mot.voz. a spotř.zboží	G	14 171	16 367	18 263	18 986	20 038	5 867
ubytování a stravování	H	10 425	11 997	12 997	13 459	14 051	3 626
doprava, skladování, spoje	I	14 842	17 247	19 408	20 556	21 811	6 969
finanční zprostředkování	J	25 630	31 570	35 552	37 330	39 706	14 076
nemovitosti, pronájem, podnik.čin.	K	14 950	17 510	19 611	21 045	22 474	7 524
veřej.správa a obrana, pov.soc.zabez.	L	15 064	18 073	20 489	21 869	22 896	7 832
vzdělávání	M	11 283	13 612	16 416	17 186	18 358	7 075
zdravotní a soc.péče, veterinární čin.	N	11 747	15 051	16 755	17 510	19 021	7 274
ostat.veřejné, sociální a osob.sloužby	O	11 440	13 171	14 781	15 750	16 569	5 129

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07> (20.12.2007)

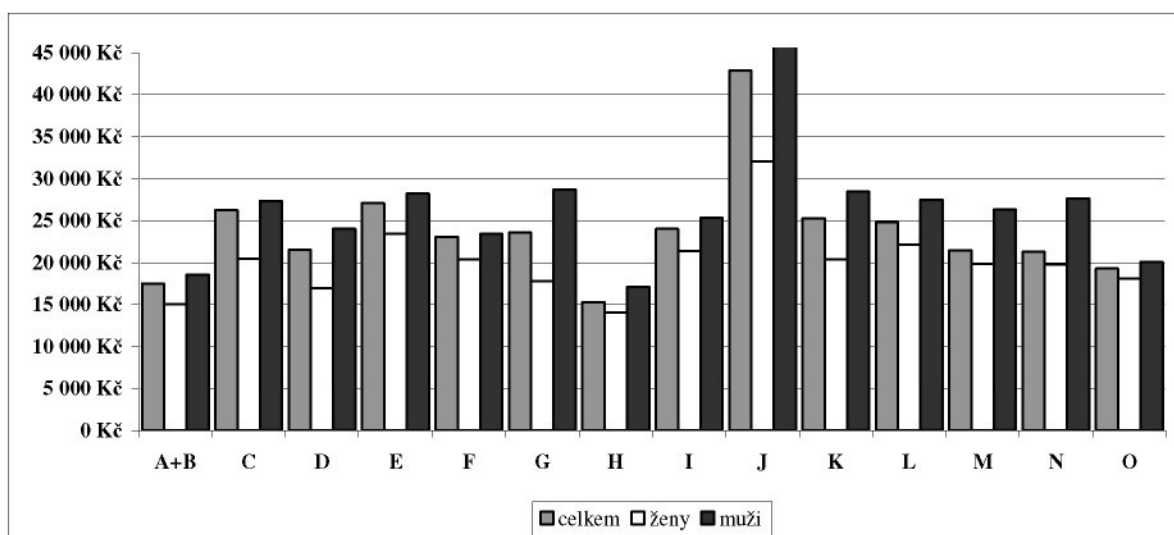
Mimo jiné právě v genderové segregaci ekonomické činnosti v jednotlivých odvětvích (k čemuž ve většině případu dává základy již nejednou zmiňovaný výběr oboru studia, na kterém mají velký podíl rodiče a jejich kulturní zvyklosti a jistá genderová konzervativnost) můžeme nalézt příčinu právě velmi diskutované mzdové nerovnosti mužů a žen. Jak již bylo statisticky dokázáno v kapitole 4.1.2, největší rozdíly v míře četnosti zastoupení jednotlivých pohlaví jsou ve zdravotnictví, ve vzdělávacích institucích či v oblastech ubytování a stravování. Ovšem právě toto jsou odvětví, která patří do první poloviny žebříčku nejhůře platově ohodnocených oborů (oblast ubytování a stravování

dokonce k odvětvím s nejnižšími průměrnými měsíčními mzdami). Naopak obory jako stavebnictví, doprava či těžba nerostných surovin (tedy především domény mužů) patří k odvětvím průměrně i nadprůměrně platově ohodnoceným.

Z výše uvedeného by byly tedy celorepublikové průměry mezd a genderové rozdíly mezi nimi zcela logicky vysvětlitelné. Ovšem tak jednoduché to není. Pokud se podíváme na odvětví, které se v rámci mezd vyvíjí nejdynamičtěji, tj. finanční zprostředkování (mezi lety 2000 až 2006 zde průměrné měsíční mzdy vzrostly o více než 14 000 Kč, což je oproti většině ostatních odvětví i více než dvojnásobek) a porovnáme množství žen a mužů v tomto oboru ekonomické činnosti, dojdeme k jistému paradoxu ohledně průměrné výše mezd žen a mužů. Jsou to právě ženy, které ve finančnictví zauímají většinové postavení (téměř z 65 % v porovnání s muži). Navíc toto odvětví patří k jednomu z mála, kde v manažerských pozicích dominují ženy (kromě také vzdělávání, zdravotnictví, obchodu či ubytování a stravování). Tedy průměry mezd žen by se díky tomuto odvětví měly zvyšovat, ovšem k výraznější shodě průměrných měsíčních mezd mezi pohlavími nedochází.

Popisovanou situaci lze přehledně ukázat na následujícím grafu 5 (str. 52), kde je nemožné přehlédnout skutečnost vyšších mezd mužů ve všech odvětvích ekonomické činnosti. Toto platí i pro odvětví, ve kterých obecně dominují ženy. Největší mzdové rozdíly (více než 30 000 Kč, tedy přibližně 51 % mezd mužů) jsou statisticky zaznamenány v oboru s nejvyššími průměrnými mzdami, tedy ve finančních službách (což by měla být podle předchozích zjištění doména spíše žen než mužů). Největší míra shody mezd podle genderu je ve stavebnictví, obchodu, zemědělství, dopravě a skladování nebo ubytování a stravování.

Je na místě položit si tedy zásadní otázku, zda na zmíněnou diferenciaci mezd má vliv pouze úroveň dosaženého vzdělání, obor studia a odvětví ekonomické činnosti pracovníků, či za nerovnými mzdami hledat jistou míru diskriminace žen ze strany některých zaměstnavatelů. Není možné učinit takto závažný závěr bez následné analýzy struktury mezd podle úrovně vzdělání a průměrného počtu odpracovaných hodin pracovníkem.



Graf 5 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle OKEČ za rok 2006

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B700368962/\\$File/1413074438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B700368962/$File/1413074438.pdf) (15.12.2008)

4.2.4 Vývoj mezd podle vzdělání

K nejdůležitějším charakteristikám ovlivňujícím mzdovou úroveň zaměstnanců patří stupeň dosaženého vzdělání. Díky neustále se zvyšujícím nárokům trhu práce se postupně mění i složení vzdělanostní úrovně obyvatelstva. Zvyšuje se podíl osob se středoškolským vzděláním s maturitou i počet vysokoškoláků. S poměrně obtížným uplatňováním pracovníků s nízkým vzděláním na druhou stranu souvisí úbytek takto vzdělaných osob. V kapitole 2.2 (následně v kapitole 3.3) byla zaznamenána jistá genderová odlišnost v úrovni dosaženého vzdělání. Ženy častěji než muži dosahují středního vzdělání s maturitou (muži dominují ve středním odborném vzdělání bez maturity). Také v oblasti vysokoškolského vzdělávání ženy vykazují každoročně vyšší nárůsty než muži (i když je stále o 3,6 % více mužů s vysokoškolským diplomem než žen).

Vzdělání zaměstnance má silný vliv na úroveň finančního odměňování, což lze dokázat prostřednictvím konkrétních čísel (viz. tab. 20 na str. 53). Mzda zaměstnance se základním vzděláním činila v roce 2006 jen 15 183 Kč, průměrná mzda středoškoláka bez maturity byla 17 882 Kč a středoškoláka s maturitou 23 455 Kč. U absolventa vyšší odborné školy (či s titulem bakalář) činila průměrná měsíční mzda 26 521 Kč a u vystudovaného vysokoškoláka s magisterským či inženýrským titulem tato mzda byla již 39 470 Kč. U vysokoškolsky vzdělaných osob je trvalým znakem nejnižší míra shody mezd mužů a žen (ženy v této kategorii dosahují necelých 69 % mezd mužů). Naopak nejstabilnější

a nejvyšší míru shody nacházíme u osob se vzděláním základním (průměrná mzda ženy dosahuje téměř 75 % mzdy muže).

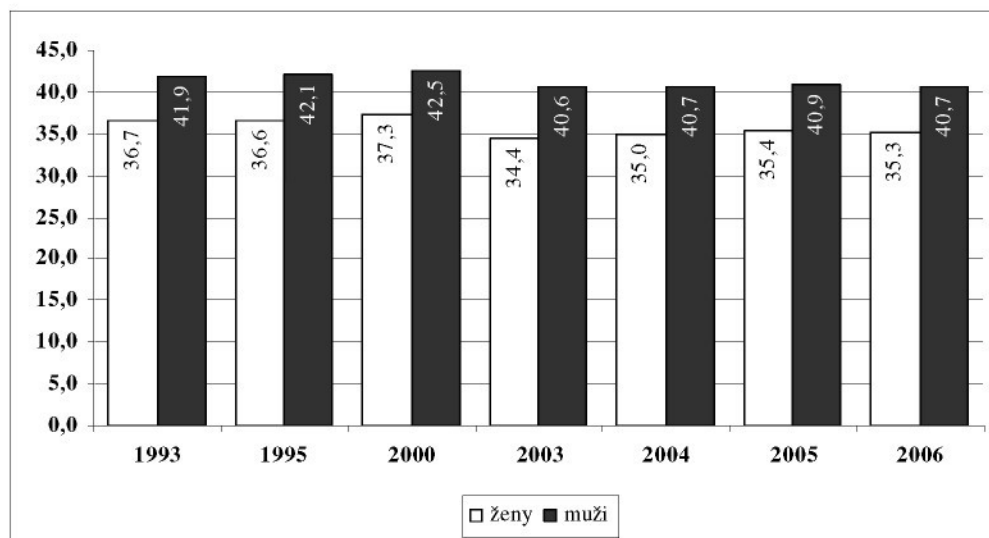
Tab. 20 Průměrné hrubé měsíční mzdy tříděné podle vzdělání za rok 2006

vzdělání	celkem	ženy	muži	ženy/muži (%)
základní a nedokončené	15 183	13 336	17 850	74,7
střední bez maturity	17 882	14 174	19 566	72,4
střední s maturitou	23 455	20 619	26 562	77,6
vyšší a bakalářské	26 521	22 820	31 432	72,6
vysokoškolské	39 470	30 759	44 994	68,4

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/\\$File/1413074437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/$File/1413074437.pdf) (6.1.2008)

Tedy zvyšující se kvalifikace žen v průběhu posledních let by měla přispívat ke genderové rovnosti na trhu práce (čili se zvyšující se úrovní vzdělání by se měla snižovat genderová segregace povolání). Navzdory dramatickému nárůstu vzdělanostní úrovně žen se genderová segregace povolání (s tím související i mzdová diferenciace mezi pohlavími) nijak dramaticky nemění. Jedno z možných vysvětlení představuje skutečnost, že ženy a muži volí, respektive jsou směřováni k tomu, aby volili odlišné obory vzdělávání (viz. kapitola 3.3.1). Muži jsou nadreprezentováni v jiných studijních oborech než ženy a to může do jisté míry předurčit celou jejich následující profesní kariéru. Muži nejčastěji studují technické obory, stavebnictví či architekturu. V oborech jako obchod a správa, společenské vědy, pedagogika či zdravotnictví naopak převládají ženy.

Diferenciace mezd mezi muži a ženami může být zapříčiněna (kromě výše zmíněných odůvodnění) také odlišnou strukturou počtu odpracovaných hodin zaměstnance (viz. graf 6, str. 54). Dostupné statistické údaje ukazují na skutečnost, že muži tráví v zaměstnání průměrně o 5,5 hodiny týdně déle než ženy (ženy na pracovišti tráví pouze 86,7 % času oproti mužům). Tento trend se v průběhu sledovaných let nemění. Změna nebyla zaznamenána ani v průměru týdenního počtu hodin v zaměstnání (muži pracují kolem 40 hodin týdně, ženy přibližně 35 hodin), který je od roku 2003 stabilní. Do roku 2003 lidé v průměru pracovali až o 2 hodiny týdně déle.



Graf 6 Skutečně odpracované hodiny týdně žen a mužů ve vybraných letech

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA09/\\$File/1413074415.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA09/$File/1413074415.pdf) (20.1.2008)

Odlišný počet odpracovaných hodin u žen a mužů lze vysvětlit odpovědností žen nejen za finanční přínos rodině, ale také za fungování rodiny jako celku. Mnohé výzkumy dokazují, že i dříve poměrně rovné rozdělení odpovědností za domácí práce se v páru mění s narozením prvního dítěte. Od této chvíle většina žen na sebe přebírá roli pečovatelky o dítě, která je téměř automaticky doprovázena i rolí pečovatelky o domácnost. Muž se naopak více zaměří na své zaměstnání a budování kariéry, aby obstál ve společensky zakořeněné představě muže, jako živitele rodiny. Role partnerů často zůstávají takto vychýlené i poté, co jsou děti starší a žena se vrátí zpět do zaměstnání. Tato skutečnost se tedy jeví jako hlavní příčina neochoty a nemožnosti většiny žen, trávit v zaměstnání stejný počet hodin jako muži.²⁸

Tedy lze konstatovat, že v dnešní době tráví mladé ženy ve vzdělávacím systému průměrně více let než muži a dosahují vysokoškolského vzdělání ve stejném počtu. Pokud se ale většina žen již od dětství vzdělává v tradičně „feminizovaných“ oborech, a které jsou ve většině případů směrodatné vzhledem k volbě budoucího povolání (opět často ve feminizovaných odvětvích), musejí již dopředu počítat s obtížnějším kariérním postupem a s charakteristickými nižšími odměnami pro daná odvětví (jak již bylo dokázáno výše v kapitole 4.2.3)

²⁸ Kombinace pracovního, soukromého a rodinného života bude blíže rozebrána v kapitole 5 od str. 57

4.2.5 Shrnutí a doplnění

Genderové nerovnosti jsou trvalým rysem trhů práce ve vyspělých ekonomikách. Mezi nejviditelnější ukazatele odlišného postavení žen patří míra participace, míra zaměstnanosti a nižší mzdy žen. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána zejména genderovou segregací povolání. Přetrvává vysoká koncentrace žen pracujících ve skupinách s nižšími výdělky (např. zdravotnictví, vzdělávání) oproti převaze mužů zaměstnaných často v nadprůměrně finančně ohodnocených oborech. Genderová segregace povolání je také hlavním zdrojem ekonomické neefektivity na trhu práce. Vyloučení části pracujících z některých zaměstnání, znamená neefektivní nakládání s lidským kapitálem, snižuje flexibilitu práce a snižuje schopnost ekonomiky pružně reagovat na změny.

Současné nerovnosti v příjmech byly přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice (tzn. čím vyšší vzdělání a zastávaná pozice, tím vyšší propad platů žen oproti mužům). I v tomto ohledu je hlavní příčinou segregace povolání (ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství, ubytovacích a stravovacích službách či státní správě obecně, muži vysokoškoláci naopak v průmyslu nebo v informačních technologiích).

Ženy také zastávají minimum vedoucích pozic (čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen), což má také vliv na výši finančních odměn. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozice je obecně rozšířený názor o ženské nekompetentnosti v zastávání manažerských postů a o nedostatku vlastností nutných pro takovéto pozice. Manažerské profese sebou dále nesou mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které kromě zaměstnání mají povinnosti i vůči rodině, často nabízenou pozici raději odmítnou.²⁹

Skutečnost, že muži se stejnou úrovní vzdělání a v identickém odvětví jako ženy dosahují ve všech odvětvích ekonomické činnosti vyšších průměrných mezd, lze mimo jiné hledat v odlišných genderových charakteristikách. Muži se při výběru zaměstnání zaměřují především na stránku finanční a možnost kariérního růstu. Ženy naopak zvažují vzdálenost pracoviště od místa bydliště, hodnotí pracovní podmínky, pracovní kolektiv či možnost volby pracovního úvazku. Psychologické průzkumy ukazují, že ve srovnání s muži

²⁹ Možnosti kombinací pracovního a rodinného života je věnována kapitola 5.2 na str. 58

projevují ženy mnohem častěji tendenci k sebepodceňování a nižšímu sebehodnocení, a to se často projeví při vyjednávání o výši mzdy, což může být další příčinou mzdové diferenciace. Ženy si většinou uvědomují své ztížené postavení na trhu práce a raději upřednostňují nižší finanční odměnu za práci, než aby při žádosti o místo neuspěly. Popřípadě souhlasí se zaměstnáním na částečný úvazek (samozřejmě toto sebou opět nese nižší finanční odměny).

Rozbor rozdílů v úrovni mezd mužů a žen v ČR prokázal, že ženy dosahují oproti mužům všeobecně nižší úrovně odměn za práci (ve sledovaných obdobích průměrná mzda žen dosahovala 75 % mzdy mužů). Řada faktorů naznačuje, že vyšší úroveň mezd mužů než žen je v určité míře dána vyšší úrovní hodnoty jimi vykonávané práce. Tato vyšší hodnota vykazovaná muži je dána především větším počtem odpracovaných hodin, vyšší úrovní pracovního zařazení (v důsledku již zmiňovaných předsudků vůči ženám) a kontinuální pracovní kariéře (ženy ve většině případů v důsledku mateřství na čas přerušují budování pracovní kariéry). Avšak rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen jsou ovlivněny i řadou faktorů, které nemají své objektivní příčiny. V těchto případech je skutečné možné hovořit o mzdové diskriminaci.

Zde je nutné rozlišit, zda se jedná o diskriminaci přímou či nepřímou (v obou případech se jedná o nezákonný přístup zaměstnavatele).³⁰ Případy mzdové diskriminace projednávané u českých soudů se týkaly ve většině případů diskriminace přímé. Úspěšnost takovýchto žalob je minimální z důvodu obtížné prokazatelnosti stoprocentní srovnatelnosti pracovní náplně porovnávaných jedinců. Zaměstnavatel může vždy argumentovat odlišnou kvantitou či kvalitou odvedené práce. Další příčiny rozhodnutí v neprospěch žalující strany by mohla být jistá konzervativnost soudů v ČR a možný vliv genderových stereotypů.

³⁰ *Přímou diskriminací* se rozumí situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. *Nepřímá diskriminace* je důsledek zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti, v důsledku které byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. (zdroj: Směrnice 2002/73/ES, článek 2)

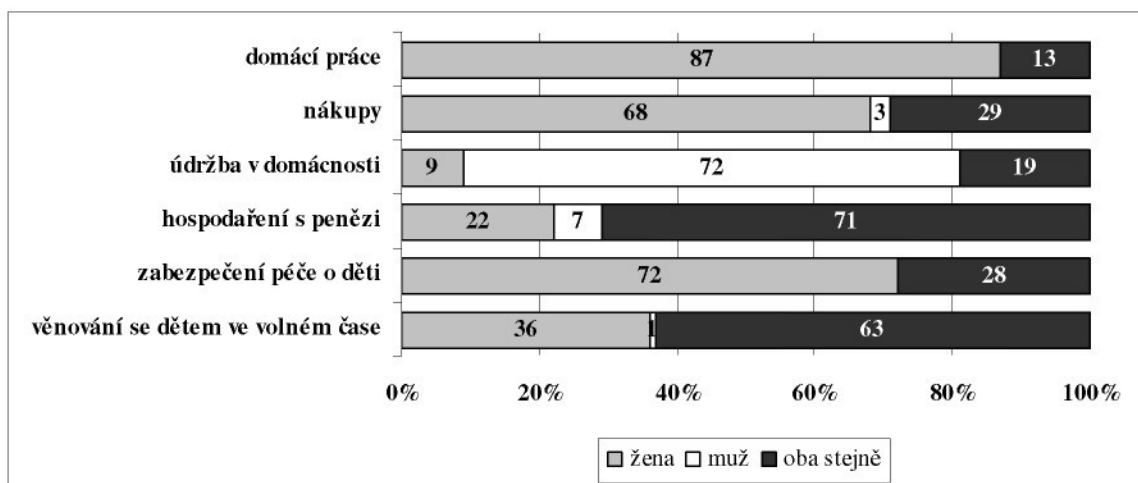
5. KOMBINACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

5.1 DĚLBA ROLÍ V RODINĚ

V dnešní době jsou požadavky pracovního trhu nastaveny tak, že jsou v protikladu oproti potřebám společnosti a rodinného života. Trh práce vyžaduje jedince s vysokým pracovním nasazením, s časovou flexibilitou a možností pracovat kontinuálně od ukončení studia po důchod. Tyto faktory lze považovat za klasický „mužský model“ pracovní dráhy a z pohledu mužů se může jevit vše v pořádku. Ovšem problém nastává, pokud se zaměříme na ženy. Ve většině případů jsou to právě ony (bude níže dokázáno), které musejí řešit konflikt rostoucích nároků firem a rodinnou sférou, jelikož podle společenských norem a stereotypů má žena stále hlavní odpovědnost za fungování rodiny.

Způsob rozdělení rolí a povinností mezi muže a ženy v rodinách významně ovlivňuje možnosti jedinců sladit pracovní a rodinnou sféru. V grafu 7 (str. 58) jsou znázorněny základní činnosti domácností, podle kterých bude možné usoudit vytíženost žen a mužů v rodině. Již na první pohled je patrné vyšší zatížení žen ohledně domácích povinností oproti mužům. Nejmenší angažovanost mužů je v domácích pracích, nákupu a také v péči o děti. Naopak ve většině domácností se muži starají o údržbu (míněno z hlediska drobných oprav a technického zázemí). Spravedlivější dělení domácích povinností lze vidět v oblasti finančního hospodaření domácnosti a věnování se dětem ve volném čase rodičů.

Z rozdělení domácích činností mezi muže a ženu je opět patrný vliv sociálního stereotypu. Ženy se věnují úklidu, nákupům a vaření. Muži na druhou stranu zastávají funkce, které se od nich očekávají, což jsou především opravy v domácnosti a hospodaření s penězi. Pokud je možné nalézt takováto rozdělení činností mezi muže a ženy v domácnostech, je pravděpodobné, že budou podobné vztahy fungovat i v pracovní sféře. Dnešní moderní společnost a její nároky ve většině případů neumožňují jednomu z partnerů zůstat v domácnosti mimo pracovní proces, což vyvolává potíže ve vhodném skloubení práce a mimopracovních povinností. Jak byl dokázáno, ženy stále zastávají podstatnou část domácích prací a jsou to právě ony, které nejčastěji čelí tlaku společnosti, řeší vnitřní konflikty (práce - rodina) a jsou nuceny hledat optimální řešení jejich situace.



Graf 7 Rozdělení povinností v domácnostech mezi ženy a muže

Zdroj: Gender Studies, o.p.s. Kariéra, rodina, rovné příležitosti – Výzkumy postavení mužů a žen na trhu práce. 2006. ISBN 80-86520-12-9

5.2 HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Jak již bylo naznačeno v předchozí kapitole, v mnoha rodinách se v současnosti zvýšila nutnost dvojího příjmu, a to nejen z důvodu dlouhodobého reálného růstu cen a poklesu reálných příjmů velké části obyvatelstva, ale i z důvodu slabého sociálního zabezpečení (zejména mladých) rodin. Kombinací těchto faktorů a stále rostoucího tlaku ze strany zaměstnavatelů na vyšší pracovní výkon, dochází k výraznému poklesu objemu času využitelného pro rodinu. Na ztíženou kombinaci práce a rodiny má také vliv rušení zařízení pro péči o děti a zhoršená dostupnost péče o seniory.

Paradoxem toho, co bylo zmíněno o ztížené situaci žen vzhledem ke kombinaci práce a rodiny, je překvapivé zjištění, že k problémům harmonizace pracovní a rodinné sféry se ve vyšší míře přiznávají spíše muži než ženy (viz tab. 21 na str. 59). Kombinaci pracovních a rodinných povinností zvládá bez problémů přibližně 60 % české populace. Více než čtvrtina mužů přiznává, že pracovní povinnosti zvládá pouze na úkor času věnovanému rodině (u žen tuto skutečnost přiznalo 16 % dotázaných). Občasné problémy v zaměstnání a zároveň v osobní a rodinné sféře má přibližně 12 % mužů a 17 % žen. S vážnými problémy v harmonizaci pracovních a rodinných povinností se potýkají přibližně 3 % populace.

Tab. 21 *Potíže se zvládání pracovních a rodinných povinností u mužů a žen (v %)*

	celkem	muži	ženy
obojí zvládám bez větších problémů	59	56	61
dobře zvládám pracovní povinnosti, ale na úkor rodiny	21	27	16
dobře zvládám rodinnou zátěž, ale na úkor práce	2	2	2
zvládám obojí tak napůl	15	12	17
mám problémy v práci i v rodině	3	3	4

Zdroj: http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf (10.2.2008)

5.2.1 Nástroje harmonizace pracovního a rodinného života

Podle zjištění Centra pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM) se jako nejprínosnější pro optimální fungování pracovní a rodinné oblasti jeví pružná pracovní doba.³¹ Při uplatňování této formy pracovního úvazku si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem.³² Zaměstnavateli je tak umožněno pružně reagovat na výkyvy výroby či odbytu a zaměstnanec má tak možnost reagovat na své osobní potřeby (zejména pokud jde o povinnosti k rodině).

Podobně by řada rodičů uvítala další flexibilní úpravy ve své pracovní činnosti (jako jsou změny v pracovním tempu či pracovní náplni). Nezanedbatelnou část tvoří také požadavek možnosti pracovat z domova. Již menší zájem je o práci na zkrácený úvazek či sdílení pracovního místa s další osobou. O možnosti hlídání dětí přímo na pracovišti je většina zaměstnanců přesvědčena, že by jim při harmonizace práce a rodiny příliš užitečná nebyla. Zejména pro ženy důležitou pomoc znamená ochota partnera podílet se na práci v domácnosti a v péči o děti. Naproti tomu hlídání dětí na pracovišti (například formou závodních jeslí, školek) či čerpání příspěvků od zaměstnavatele na hlídání dětí využívá pouze velmi nízké procento rodičů (tab. 22 na str. 60).

³¹ Pružná pracovní doba je jen jednou z mnoha možností flexibilní formy zaměstnávání, dále je sem možné zařadit: práce na kratší pracovní úvazek, práce na směny, zhuštěný pracovní týden, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, sdílení pracovního místa, vědecké volno, studijní volno, práce z domova (teleworking), vedlejší pracovní poměr, pracovní poměr na dobu určitou a převedení na jinou práci.

³² Zákon č. 262/2006 Sb., § 85a, odst. 3, zákoník práce

Tab. 22 Možnosti pomoci při sladování pracovní a rodinné sféry (v %)

druhy výpomoci, v %	celkem
Pružná pracovní doba	73
Ochota zaměstnavatele se dohodnout na jiné formě práce, náplni apod.	58
Partner je ochoten se zásadním způsobem podělit o péči o děti	51
Partner je ochoten rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	51
Využití třetí osoby na hlídání dětí	46
Využívání zařízení na hlídání dětí	44
Práce z domova	42
Partner je ochoten vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe	35
Práce na zkrácený úvazek	31
Využití třetí osoby na vykonávání domácích prací	31
Sdílení pracovního místa s další osobou	23
Hlídání dětí přímo na pracovišti	10

Zdroj: http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf (10.2.2008)

Podle průzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (dále jen VÚPSV) se ovšem více jak polovina ekonomicky aktivních respondentů domnívá, že zavedení pružné pracovní doby je na jejich pracovišti nemožné. Mezi nejčastější opatření podporující sladování pracovního a rodinného života je v českých podnicích zařazena práce na zkrácený úvazek, kdy tuto formu pracovního úvazku využívají v převážné většině ženy (tab. 23, str. 61).³³

Nejvíce rodičů (přibližně 30 %) využívá možnosti čerpat mimořádné pracovní volno pro zařízení rodinných záležitostí. Tuto možnost však o něco častěji využívají ženy, což lze vysvětlit skutečností, že ženy častěji než muži zajišťují péči o děti, návštěvu lékařů a podobné záležitosti. Zhruba 20 % rodičů využívá podpory zaměstnavatele ohledně studia a zvyšování své kvalifikace (což je také nejčastější forma podpory ze strany zaměstnavatele). Ovšem opatření, která mohou zaměstnancům nejvíce usnadnit sladění pracovních a rodinných povinností (pružná pracovní doba, práce z domova či možnost volby pracovní směny), jsou podle mínění rodičů z velké většiny nedostupná (pro více než tři čtvrtiny zaměstnanců a zaměstnankyň). Obecně lze konstatovat, že většina variant sladění pracovní a rodinné sféry jsou pro obě pohlaví přibližně stejně dostupná, ovšem opatření, která umožňují upravit dobu či místo vykonávané práce, využívají častěji ženy než muži. Toto chování žen je vzhledem k výše zmíněným zjištěním zcela logické, jelikož

³³ Problematice zkrácených pracovních úvazků byla věnována kapitola 4.1.3.1 na str. 37

jsou to nejčastěji ženy, které přebírají zodpovědnost za chod domácností a péči o děti a jsou tedy často nuceny volit jednu z nabízených pomoci zaměstnavatele (oproti mužům, kterým jsou opatření zaměstnavatelů stejně dostupná, ovšem většinou před nutností volby jedné z variant nestojí).

Tab. 23 Opatření zaměstnavatelů pro harmonizaci pracovního a rodinného života (v %)

opatření, v %	mám možnost a využívám	mám možnost a nevyužívám	nemám možnost
muži			
zkrácený pracovní úvazek	3,8	25,0	70,7
mimofádné pracovní volno (pro rodin.záležitosti)	28,3	35,4	36,3
možnost pracovat doma	3,5	3,5	93,0
možnost volby pracovní směny	12,8	9,9	77,3
hlídání dětí na pracovišti	1,2	2,3	96,5
příspěvky na hlídání dětí	5,1	13,3	81,5
podpora studia, zvyšování kvalifikace	21,2	25,9	52,9
ženy			
zkrácený pracovní úvazek	16,8	32,7	50,5
mimofádné pracovní volno (pro rodin.záležitosti)	32,4	28,4	39,5
možnost pracovat doma	7,0	5,0	88,0
možnost volby pracovní směny	17,6	12,1	70,3
hlídání dětí na pracovišti	1,6	4,5	93,6
příspěvky na hlídání dětí	5,6	8,5	85,9
podpora studia, zvyšování kvalifikace	19,1	21,3	59,6

Zdroj: ETTLEROVÁ, S.; KUCHAROVÁ, V.; MATĚJKOVÁ, B.; SVOBODOVÁ, K.; ŠŤASTNÁ, A.; Harmonizace rodiny a zaměstnání – Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. 1. vydání Praha: VÚPS, 2007. ISBN 80-87007-38-7 (str. 58)

Dalšími důležitými, resp. klíčovými nástroji umožňující slučitelnost rodiny a zaměstnání je i mateřská a rodičovská dovolená. Na mateřskou dovolenou (dále již jen MD) mají nárok zaměstnankyně nebo osoby samostatně výdělečně činné, které platily nemocenské pojištění v posledních 2 letech před porodem (stanovená doba může být i přerušovaná) a těhotenství skončilo porodem a zapsáním narozeného dítěte do matriky narozených dětí.³⁴ MD se poskytuje po dobu 28 měsíců (MD nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů).³⁵ V průběhu MD je rodiči z nemocenského pojištění vyplácena peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM),

³⁴ DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; MIKYSKA, M.; LUKEŠOVÁ, D.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘIKRYLOVÁ, H.; ŠUBRT, B.; Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vydání Olomouc: nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (str. 410)

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., § 195, zákoník práce

kteřá činí 69 % z denního vyměřovacího základu (maximální denní výše PPM je 479 Kč).³⁶ Z hlediska legislativy lze MD považovat za dostačujícím způsobem právně ošetřenou a z hlediska praxe vyhovujícím způsobem uplatnitelnou. Od roku 2007 má na mateřské dávky nárok i otec dítěte (dříve jen ve výjimečných případech), což umožňuje střídání rodičů v péči o dítě. Na MD můžou být oba rodiče současně, ovšem PPM obdrží pouze jeden z nich.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou (dále jen RD). RD se poskytuje matce po skončení MD a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký rodič požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.³⁷ V průběhu těchto 3 let je rodiči garantováno držení pracovního místa v zaměstnání (již není zaručeno stejné pracovní zařazení jako v případě návratu z MD). Po dobu čerpání RD má zaměstnankyně nebo zaměstnanec nárok na dávku státní sociální podpory (rodičovský příspěvek).³⁸ I přes tato legislativní opatření není v praxi výjimkou, že je žena po návratu z RD zařazena na pracovní pozici, která jí nevyhovuje či může být propuštěna z organizačních důvodů. Mnohé z těchto žen se poté stávají nezaměstnané.

Situaci matek prvních dětí, které před MD pracovaly a po RD nenastoupily na další MD v závislosti na vzdělání ukazuje následující graf 8 na str. 63. Situaci po návratu z RD mají nejtěžší ženy s nižším vzděláním, které ve více než 50 % případů ukončují pracovní poměr u původního zaměstnavatele, z nichž 34 % žen zůstává doma s dítětem a nehledá další zaměstnání. Dohodu se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu do zaměstnání připouští necelá pětina žen na všech úrovních vzdělání. Nejmarkantnější rozdíly jsou zaznamenány

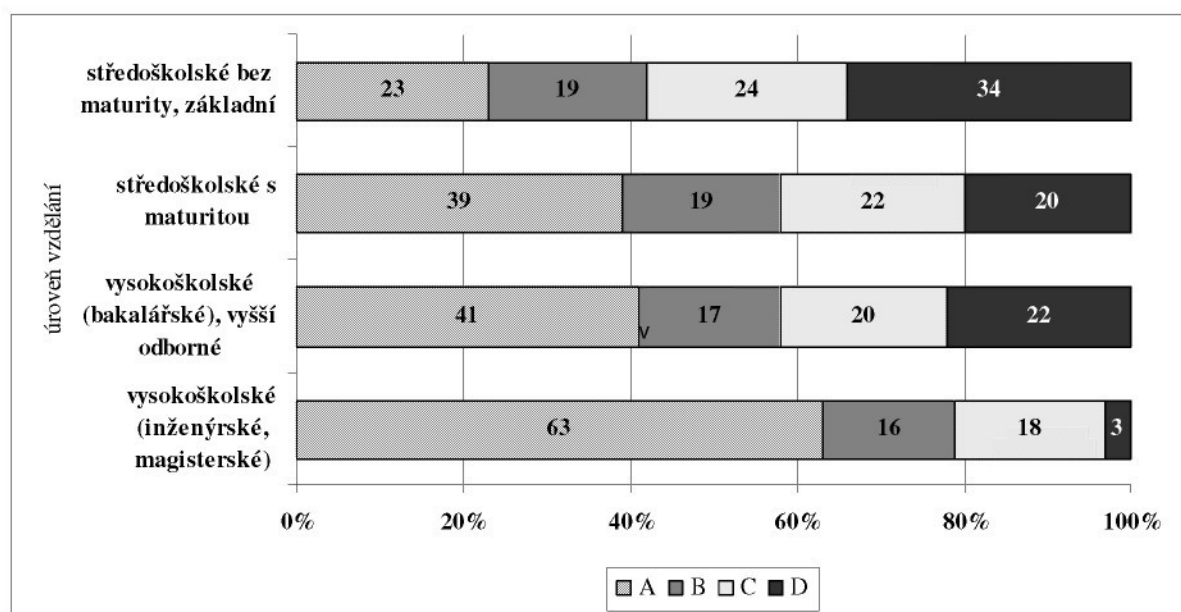
³⁶ DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; MIKYSKA, M.; LUKEŠOVÁ, D.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘIKRYLOVÁ, H.; ŠUBRT, B. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vydání Olomouc: nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (str. 412).

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., § 196, zákoník práce

³⁸ Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně a celodenně pečuje o dítě. Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku: *rychlejší čerpání* ve zvýšené výměře 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte; *klasické čerpání* v základní výměře 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte; *pomalejší čerpání* ve snížené výměře 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

Státní sociální podpora, [on-line] [15.3.2008] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>

u žen s vysokoškolským vzděláním, kdy se téměř dvě třetiny žen vrací do původního zaměstnání a jen 3 % z nich dávají výpověď a zůstávají doma s dítětem. Toto zjištění ukazuje na několik skutečností. Vysokoškolsky vzdělané ženy vykazují výrazně nižší nezaměstnanost a zaměstnavatel má většinou zájem o udržení takové pracovnice i po dobu mateřské a rodičovské dovolené (u této kategorie žen se častěji objevují nabídky zaměstnavatelů na různé typy flexibilních forem práce, což podstatně zvyšuje šance žen skloubit pracovní a rodinné povinnosti). Vysokoškolsky vzdělané ženy mají i sami od sebe tendenci využívat kratší RD, protože jim hrozí ztráta kvalifikace i kontaktu a vztahů s obchodními partnery. Na druhou stranu zjištění velkého počtu vysokoškolaček, které se po prvním dítěti vrací do zaměstnání, může být důkazem jejich velké vytíženosti a tlaku ze strany zaměstnavatelů o zkrácení RD. Tento přístup dokáže ženě podstatně ztížit péči o dítě.



Graf 8 Situace matek prvních dětí po RD dle vzdělání (v %) ³⁹

Zdroj: Gender Studies, o.p.s. Kariéra, rodina, rovné příležitosti – Výzkumy postavení mužů a žen na trhu práce. 2006. ISBN 80-86520-12-9 (str. 9)

³⁹ Legenda graf 8: A – žena se vrátila do původního zaměstnání; B – žena zůstala s dítětem doma a dohodla se se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu do zaměstnání, C – žena ukončila pracovní poměr a nastoupila jinam (popř. začala podnikat); D – žena zůstala s dítětem doma a ukončila pracovní poměr v původním zaměstnání

Vzhledem k legislativě, která již umožňuje nástup na MD (po prvním šestinedělí) i otce, tato varianta je v českých domácnostech stále ojedinělá, stejně jako představa otce na dovolené rodičovské. Muži zřídka využijí možnost oficiální rodičovské dovolené, o kterou musejí žádat zaměstnavatele a spíše využívají některé z flexibilní forem práce (např. pružnou pracovní dobu, práci na směny nebo možnosti pracovat z domova) či si na nějakou dobu v době po narození potomka berou pracovní volno. Jednou z příčin takového chování mužů je dán především přístupem firmy k možnostem muže čerpat MD či RD a poměrně podstatnou roli zde hraje také obava z kritik kolegů. Proto muži k harmonizace rodiny a práce přistupují spíše skrytě a zároveň tak, aby nedošlo ke snížení výdělku a také k negativnímu ovlivnění jejich profesní kariéry. V tomto případě by se dalo hovořit ne o diskriminaci žen, ale o jisté diskriminaci mužů ze strany zaměstnavatele (popř. spolupracovníků).

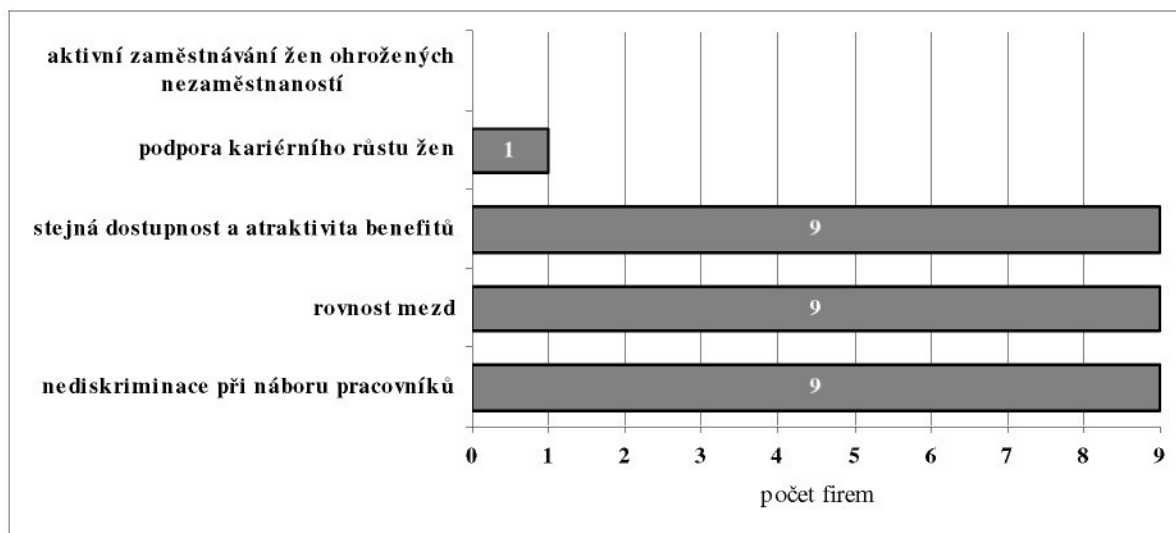
5.3 VÝZKUM PODPORY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ VE FIRMÁCH

Pomocí dotazníků, které byly rozeslány prostřednictvím e-mailu personalistům firem v Libereckém kraji, byly zjištěny konkrétní informace o přístupu devíti libereckých organizací k rovným příležitostem mužů a žen ve firmách.⁴⁰ Vzhledem k malému počtu zúčastněných firem lze dané výsledky brát pouze jako informativní a ne zobecňující a směrodatné pro ostatní organizace v kraji či ČR.

⁴⁰ Výzkumu se zúčastnily firmy: **Faerch Plast s.r.o.** (sídlo: Liberec; předmět podnikání: výroba plastových a pryžových výrobků); **Grupo Antolin Turnov s.r.o.** (sídlo: Turnov; předmět podnikání: výzkum a vývoj v oblasti automobilového a plastikářského průmyslu); **JOHNSONS CONTROLS s.r.o.** (sídlo: Česká Lípa; předmět podnikání: interiéry do vozidel, výrobce automobilových baterií, poskytovatel komplexních služeb pro mechanická zařízení a systémy); **Denso Manufacturing Czech s.r.o.** (sídlo: Liberec; předmět podnikání: výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely, výroba plastových a pryžových výrobků); **Monroe Czechia s.r.o.** (sídlo: Hodkovice nad Mohelkou; předmět podnikání: výroba tlumičů a výfukových systémů); **Benteler ČR, s.r.o.** (sídlo: Chrastava; předmět podnikání: kovoobráběčství, povrchové úpravy a svařování kovů); **Arvin Meritor LVS Liberec a.s.** (sídlo: Liberec; předmět podnikání: vývoj, výroba, montáž dílů a systémů pro vozidla); **Grupo Antolin Bohemia a.s.** (sídlo: Chrastava; předmět podnikání: výzkum, vývoj a výroba součástí dopravních prostředků, nářadí a výrobně-technologických procesů)

Firmy byly dotázány na tři otázky, a to na formy podpory rovných uplatnění mužů a žen na pracovišti. Dále byl dotaz směřován na typy uplatňovaných flexibilních forem práce a poslední otázka byla zaměřena na druhy podpor a pomoci zaměstnancům s dětmi.⁴¹

Ani jedna z dotázaných organizací nepřipustila možnost diskriminace pracovníků při výběrovém řízení (tzn. že pracovníci jsou posuzováni pouze podle individuálních schopností a v žádném případě jim nejsou kladeny diskriminující otázky). Stejný počet odpovědí byl zaznamenán také v otázkách na rovnost mezd (neboli za stejnou práci stejné hodnoty stejná odměna) a na dostupnost a atraktivitu nabízených benefitů pro ženy a muže, kde dotázané firmy jednoznačně odmítly možnost jakéhokoli nerovného přístupu k zaměstnancům podle pohlaví. Na druhou stranu žádný z respondentů neaplikuje systém aktivního zaměstnávání žen ve skupinách ohrožené vyšší nezaměstnaností (ženy 50+, ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené, dále sem lze zařadit jedince pečující o blízké osoby či absolventy škol). Pouze jedna dotázaná firma uplatňuje podporu kariérního růstu žen formou specializovaných tréninkových programů (zmíněné výsledky jsou zaznamenány v grafu 9).

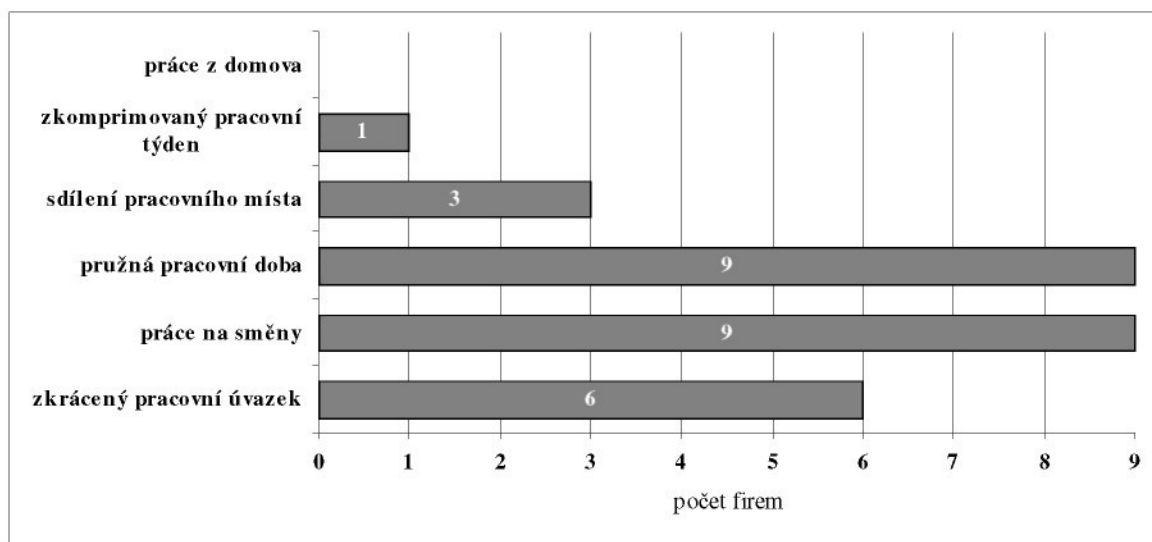


Graf 9 Podpora rovného uplatnění žen a mužů ve firmách v Libereckém kraji

Vzhledem k zjištění CVVM (viz. kapitola 5.2.1) je největší zájem ze strany rodičů o možnost práce s pružnou pracovní dobou či možnost dohody se zaměstnavatelem na jiné

⁴¹ Vzor zaslaného dotazníku viz. příloha č. 6

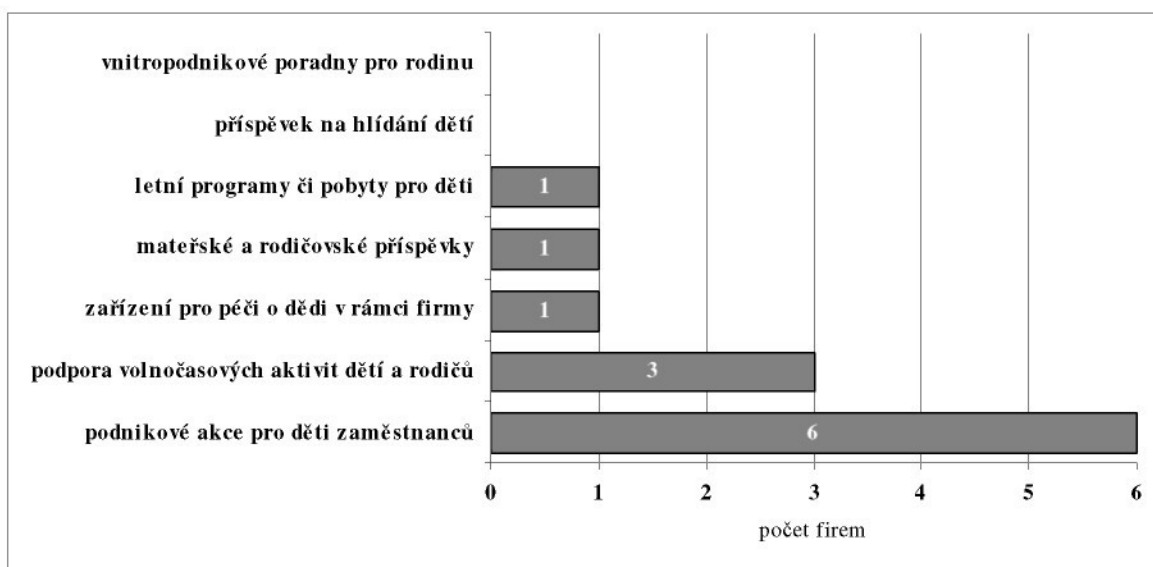
formě pracovního úvazku či pracovní náplně. Proto je pozitivním zjištěním, že pružnou pracovní dobu (tj. možnost posunu začátku a konce pracovní doby a pevně stanovený interval přítomnosti pracovníka v zaměstnání) umožňuje 100 % dotázaných firem v Libereckém kraji (viz. graf 10). Všichni respondenti také umožňují práci na směny, 6 firem (tedy 67 %) nabízí možnost zkráceného pracovního úvazku (což podle výzkumu CVVM uvítá jako pomoc při harmonizace práce a rodiny přibližně 30 % rodičů). Již méně běžnou alternativou flexibilní formy práce je sdílení pracovního místa (dva zaměstnanci pracující na částečný úvazek na jednom pracovním místě), kterou umožňují pouze tři z devíti dotázaných firem. Možnost práce formou tzv. zkomprimovaného pracovního týdne (tj. zaměstnanec pracuje například místo obvyklých 8 hodin v pěti pracovních dnech pouze čtyři dny po 10 hodinách) zmínila pouze jediná organizace. Poměrně často žádanou práci z domova, o které se téměř polovina rodičů domnívá, že je velmi efektivní při sladění pracovní a rodinné sféry, neumožňuje ani jedna ze zúčastněných firem.



Graf 10 Uplatňované druhy flexibilních forem práce ve firmách v Libereckém kraji

Poslední otázka byla směřována na dotaz ohledně aktivit a podpor podniků poskytovaných zaměstnancům s dětmi. Bylo zjištěno, že v této oblasti je angažovanost dotázaných firem velmi nízká (viz. graf 11, str. 67). Nejčastěji firmy pořádají podnikové akce pro děti zaměstnanců (takto odpovědělo 67 % respondentů, resp. 6 firem). Mezi takovéto akce patří například pořádání dětského dne, sportovních soutěží pro děti, vánoční besídky a podobné podnikem organizované činnosti. Druhou nejčastěji uplatňovanou podporou rodin je podpora volnočasových aktivit dětí a rodičů s dětmi (tuto možnost poskytují tři z devíti

dotázaných firem). Tato podpora rodin nejčastěji spočívá v proplácení účtů a vstupenek spojených s výlety rodin ve volné čase, návštěvou kulturních památek, sportovišť a dalších činností, které slouží k relaxaci zaměstnanců a podpoře harmonizace rodinných vztahů. Velmi nízká pozornost zaměstnavatelů je věnována provozu podnikových zařízení pro péči o děti (nebo jejich podpora v blízkém okolí firmy), letním programům či pobytům pro děti a poskytování mateřských a rodičovských příspěvků zaměstnancům (poslední tři zmiňované formy podpor uskutečňuje vždy pouze jeden z dotázaných podniků). Naopak u žádné z firem nebylo zjištěno, že by poskytovala zaměstnancům příspěvky na hlídání dětí či provozovala vnitropodnikové poradny pro rodinu.



Graf 11 Uplatňované formy podpor a pomoci pro zaměstnance s dětmi ve firmách v Libereckém kraji

5.4 SHRNUTÍ A ZÁVĚRY

Problematika sladování práce, rodinného a osobního života se stále častěji stává předmětem sociologických studií. Ženy jsou nuceny plnit obecné společenské představy o roli ženy jako matky a pečovatelky o rodinu a zároveň jsou nuceny finančně přispívat do rodinného rozpočtu. Především rozhodnutí žen z nižších a středních sociálních vrstev opustit po narození dítěte trvale pracovní trh, je nepřipustné, jelikož takováto rodina je existenčně závislá na příjmech obou partnerů. Pro ženy s vyšší kvalifikací je toto rozhodnutí neméně obtížné, kdy pro ně zaměstnání často představuje významnou životní hodnotu.

Možnosti flexibilního uspořádání pracovní doby nejsou dostatečně rozšířené, proto se většina žen po skončení rodičovské dovolené vrací do zaměstnání na plný úvazek. Mezi nejčtenější opatření zaměstnavatelů pro sladování pracovní a rodinné sféry zaměstnanců patří možnost zkráceného pracovního úvazku a práce s klouzavou pracovní dobou. Ovšem další flexibilní formy práce, které podle rodičů dokáží výrazně usnadnit sladění jejich pracovních a rodinných povinností (tzn. práce z domova či zkomprimovaný pracovní týden), jsou u velké části zaměstnavatelů nedostupné.

Kromě flexibilních forem pracovního úvazku při harmonizaci práce a rodiny hraje významnou roli možnost čerpání mateřské a rodičovské dovolené a s tím spojená peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. MD a RD sebou nesou pro ženu značná rizika. Ženy jsou na pracovním trhu znevýhodněny nejen z důvodu přerušení kariéry, ztráty kvalifikace a poklesu příjmu, ale i z důvodu diskriminačního přístupu zaměstnavatelů vůči ženám jako matkám či potencionálním matkám. Odchod zaměstnankyně na MD a posléze RD znamená pro zaměstnavatele často značné potíže a ohrožení již investovaných prostředků do pracovní síly.

Nejen absence ženy v zaměstnání po dobu MD a RD je pro firmy přítěžující. Žena matka (která dle závěrů v kapitole 5.1) přebírá většinu záležitostí týkajících se péče o děti a chodu domácnosti, je často nucena svůj čas rodině věnovat i v pracovní době. Pokud zaměstnavatel nemá možnost či není ochoten situaci řešit pomocí dostupných flexibilních

forem práce, stává se takováto zaměstnankyně přítěží a firma má zájem o zrušení pracovního vztahu.

Z výše uvedeného se dá usuzovat, že firmy jsou obecně málo flexibilní a inovativní v zavádění nových postupů a opatření, které by vycházely vstříc rodičům s (především malými) dětmi. Přitom variabilní využívání různých opatření usnadňujících a podporujících kombinaci práce a rodiny neznamena jen přínos pro zaměstnance, ale zároveň i pro zaměstnavatele, který je takto schopen optimálně využívat lidský kapitál a dosahovat tak efektivnějších výsledků (ovšem za předpokladu náročnějšího plánování a organizování pracovníků).

Poměrně malá angažovanost a ochota firem zavádět nové a netradiční formy práce nelze připisovat pouze jisté konzervativnosti ze strany podniků. Tato situace je zapříčiněna také malou informovaností a nízkou iniciativou ze strany zaměstnanců. Otázkou zůstává, zda pracovníci skutečně nemají zájem o různá variabilní opatření pro snadnější skloubení práce, osobního a rodinného života nebo zda nejsou dostatečně informováni o svých možnostech a právech či zde hraje roli jistá loajalita k zaměstnavateli nebo obava vůči zaměstnavateli cokoliv „nadstandardního“ nárokovat.

6. KONCEPCE AKČNÍHO PLÁNU IMPLEMENTACE ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN DO FIREM

6.1 VNÍMÁNÍ PROBLEMATIKY

Těžko bychom hledali na trhu práce firmu, která by otevřeně přiznávala nerovné postavení žen a mužů. A to počínaje procesem náboru a přijímáním nových zaměstnanců, přes funkční postavení, odměňování až po případné rozvázání pracovního poměru.

Kvalifikovaní a zkušení personalisté si uvědomují nutnost podávat inzeráty v nediskriminačním znění, při pohovorech s kandidáty se umí vyhýbat formulacím otázek, které by mohly být považovány za diskriminační, stejně tak při odmítání potenciálních uchazeček či uchazečů o zaměstnání pečlivě volí formulaci důvodu, proč nebyl daný jedinec vybrán a přijat.

Stejně tak při vytváření vnitropodnikových politik, norem a pravidel týkající se zaměstnanců personalisté pečlivě dbají na nediskriminační formulace textů, v rámci vnitropodnikového vzdělávání pak učí této opatrné rétorice i všechny ostatní vedoucí pracovníky. Z uvedených skutečností ovšem automaticky nevyplývá reálné uplatňování rovného postavení mužů a žen v zaměstnání.

Vedení firem a jejich personalisté vnímají postavení žen a mužů v organizaci obecně jako vyrovnané a případné nerovnosti považují za zcela přirozené. Toto je také hlavní důvod neutrálního či dokonce negativního postoje manažerů firem k vytváření speciálně zaměřených programů na tuto oblast, které považují za nadbytečné a nepotřebné.

K obratu a ke změně přístupu je většinou vedení společnosti dotlačeno až při převážení poptávky nad nabídkou zaměstnanců na trhu práce, tedy vnějším činitelem, který má negativní dopad na strukturu a kvalitu získávaných zaměstnanců. Do této situace se za poslední rok či dva dostala například většina firem a společností, které se pohybují na trhu práce v Libereckém kraji.

Pro většinu vyspělých a rozvíjejících se společností (především v oblasti automobilového průmyslu) přestává být rovnost mužů a žen a vytváření podmínek pro soulad profesního

a rodinného života jen otázkou formálního naplňování legislativních pravidel. Tyto firmy vytvářejí projekty a plány, které mají za cíl vybudovat v organizaci nediskriminační prostředí, zajišťující rovné zacházení pro všechny její zaměstnance.

Jednou z možných cest, jak realizovat výše uvedené cíle, je zadání projektu externí, specializované firmě, která se touto problematikou zabývá. Jako druhá varianta (náročnější na organizační schopnosti vedoucích pracovníků, ale finančně často dostupnější) se nabízí možnost využít potenciálu vlastních zaměstnanců. Této druhé navržené varianty řešení se týká následující koncepce, která je zpracována na základě informací získaných při studiu a sběru materiálu pro tuto práci a zároveň podpořená znalostmi a odbornými zkušenostmi pracovníka s mnohaletou praxí v této problematice.

6.2 KONCEPCE AKČNÍHO PLÁNU

Koncepci akčního plánu implementace programu rovnosti žen a mužů a sladování profesního a rodinného života je vhodné sestavit následujícím způsobem.

1. Jmenování projektového týmu pro přípravu a realizaci programu rovnosti.
2. Zjištění subjektivního vnímání rovnosti mužů a žen ve firmě ze strany zaměstnanců.
3. Sběr statistických dat.
4. Analýza získaných dat a informací.
5. Sestavení pilotního programu a jeho implementace.
6. Vyhodnocení a aktualizace pilotního programu.
7. Plošná implementace.

Jmenování projektového týmu pro přípravu a realizaci programu rovnosti

Prvotním krokem při přeměně organizace genderované na genderově integrovanou je jmenování projektového týmu. Je důležité, aby vedení společnosti takovýto pracovní tým maximálně podpořilo a dodalo tak vážnosti práce týmu (nejlépe formálním jmenováním zástupcem vedení společnosti, pokud možno ředitelem). Tým by měl být průřezem jednotlivých kategorií zaměstnanců firmy (management, střední úroveň řízení, zkušení odborníci i výrobní a režijní dělníci) a ve vyváženém poměru žen a mužů. Pozitivním přínosem může být i zapojení odborové organizace, pokud ve firmě působí. Pracovní

náplní takto sestaveného projektového týmu bude zabezpečit veškeré kroky, které na konci celého implementačního procesu vyústí v úspěšnou přeměnu organizace charakteristické rovným přístupem k mužům a ženám s nediskriminačními praktikami (viz. následující kroky).

Zjištění subjektivního vnímání rovnosti mužů a žen ve firmě

Ke sběru těchto informací je nejlepší využít anonymní anketu. Vypovídací hodnota takto získaných informací bude přímo úměrně závislá na formulaci otázek a na správné a odborné interpretaci odpovědí. Jelikož se jedná o stěžejní záležitost, která předurčí celý následující postup implementace, je vhodné v této fázi oslovit odbornou konzultační firmu, která se danou problematikou profesionálně zabývá.

Výstupem této ankety by měly být informace o subjektivním vnímání rovnosti žen a mužů ve firmě a to v pracovním zařazení, možnosti kariérního růstu, hodnocení i odměňování.

Součástí ankety by mělo být i šetření o potřebách zaměstnanců týkající se sladování profesního a rodinného života, aby bylo možné vyvarovat se chybných kroků. Například v současné době se často hovoří o nedostatku předškolních zařízení. Tímto šetřením je tedy možné zjistit i velikost poptávky ze strany zaměstnanců po mateřských školách. Pokud by takovýto průzkum mezi zaměstnanci dopadl podobně jako v průzkumech Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (viz. kapitola 5.2.1, kde tato možnost pomoci rodinám s dětmi nepatřila mezi nejvíce preferované), umožní to organizaci vyvarovat se nežádoucích a neefektivních variant řešení a zaměřit se právě na možnost s největším efektem a přínosem pro zaměstnance i firmu. Je vhodné do průzkumu zapojit i zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené, pro které jsou tyto otázky aktuální a jistě i ocení zájem organizace, což může posílit loajalitu zaměstnanců k firmě.

Sběr statistických dat

Vypovídací schopnost objektivně sesbíraných čísel a dat je závislá na rozhodnutí o jejich struktuře a na způsobu interpretace. Je dobré soustředit pozornost na data za předcházející rok, popř. dva roky zpět s cílem zjistit následující informace.

- procentuální úspěšnost kandidátek a kandidátů na jednotlivé pozice ve firmě
- procentuální poměry žen a mužů v jednotlivých pracovních pozicích firmy
- kvalifikační složení mužů a žen
- kariérní růst žen a mužů, struktura a kariérní plán potenciálních náhrad
- výše mezd
- míra absence
- míra fluktuace

Analýza získaných dat a informací

Spojením dat a informací ze statistických šetření a ankety mezi zaměstnanci a provedením pareto analýzy (20 % příčin způsobuje 80 % problémů) získáme klíčové problematické body na jejichž řešení je třeba se zaměřit.

Sestavení pilotního programu

Dalším krokem týmu je příprava návrhu pilotního programu. Ten musí samozřejmě vycházet z výsledků analýzy a přednostně zabezpečit řešení nejzávažnějších problémů a následně věnovat pozornost dalším stěžejním otázkám. Pilotáž otestuje připravované praktiky v menším měřítku. Je vhodné najít uzavřený úsek nebo útvar, ve kterém jsou zastoupeni muži i ženy se srovnatelnými pracovními úkoly, s možností srovnání výsledků práce, aktivity a iniciativy. Nevhodným je například ekonomický úsek, kde obvykle jediným mužem je manažer (někdy je i tento post zastáván ženou) a všechny zbývající pozice jsou obsazené ženami. Výsledky pilotního programu po vyhodnocení poskytnou cenné informace pro závěrečné modifikace a úpravy připravovaných změn.

Součástí pilotního programu implementace rovného postavení mužů a žen do firem může například být:

Odborný *coaching* vedoucích zaměstnanců firmy, jehož cílem je odstranit zakořeněné předsudky o roli žen a mužů v pracovních týmech (jedná se o řízené rozhovory personalistů se zaměstnanci o profesním růstu, sladění pracovních a rodinných povinností, kontaktu se zaměstnanci na MD či RD a jiných tématech).

Zavedení *vícekolového systému* výběrového řízení na určité pracovní pozice a zapojení více vedoucích zaměstnanců do tohoto procesu (žádoucí je sestavení náborového týmu, kde bude zastoupeno přibližně stejné množství mužů jako žen).

Vytvoření *otevřeného prostoru* pro zaměstnance umožňující podat stížnost na diskriminační praktiky v rámci společnosti. Je vhodné pro tuto činnost určit kontaktní osobu, která bude konkrétní oznámení přijímat a vyřizovat. Pro efektivní fungování tohoto systému je nutné nastavit standardy řešení.

Vypracování *nového kariérního plánu* s výhledem na následující rok, 2 roky a 5 let, s ohledem na rovnost přístupu k možnostem povýšení žen a mužů. Jedním ze vstupů pro zpracování kariérního plánu bude též individuální sebehodnocení a stanovení osobních kariérních cílů jednotlivými zaměstnanci.

Sestavení *nových pravidel* odměňování založených na objektivním hodnocení výsledků práce tak, aby byl zcela nebo maximálně odstraněn možný subjektivní přístup.

Sestavení *programu snižování absence* z důvodu nemoci nebo ošetřování člena rodiny, jestliže zjistíme nepoměr mezi ženami a muži.

Sestavení *speciálního programu pro zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené* jehož cílem je udržení kontaktu s těmito zaměstnanci, udržení jejich kvalifikační úrovně a posílení loajality s firmou. Součástí tohoto programu mohou být pravidelná setkání s těmito zaměstnanci, zabezpečení speciálních kursů a školení pro získání aktuálních informací a zvaní na podnikové akce (například vánoční firemní večírky). V rámci možností těchto zaměstnanců využívání jejich znalostí a dovedností při zajišťování náhrad za krátkodobé absence (nemoc, dovolená) zaměstnanců a včasné přípravě pro návrat do zaměstnání.

Zpracování *různých modelů flexibilní pracovní doby* a prověření jejího uplatnění v podmínkách firmy. Jedná se o možnost zkrácené pracovní doby, pružné pracovní doby, zabezpečení polovičních pracovních úvazků formou sdílení jednoho pracovního místa, zavedení nestandardního rytmu střídání pracovních směn, umožnit pracovat formou zkomprimovaného pracovního týdne a v některých případech i možnost uplatnění práce doma (nutnost zabezpečení napojení na vnitropodnikové elektronické systémy).

Vyhodnocení a aktualizace pilotního programu

Po předem stanoveném časovém úseku (nejlépe jeden rok) budou výsledky implementace programu vyhodnoceny. Toto hodnocení bude probíhat opět za použití ankety mezi zaměstnanci pro zjištění subjektivního vnímání změn a zároveň pomocí analýzy statistických dat. Na základě zjištěných skutečností a jejich porovnáním s prvotními vstupy do projektu bude nutné provést aktualizace a závěrečné úpravy projektu.

Plošná implementace

Pro úspěšnou plošnou implementaci programu do firmy je nezbytné, aby po celou dobu přípravy projektu, pilotního ověřovací běhu a vyhodnocení zjištěných výsledků projektový tým dbal na srozumitelnou formu průběžné informovanosti všech zaměstnanců, a aby vedení firmy jednoznačně vyjadřovalo podporu týmu a jeho úkolům. Je třeba nalézt formu průběžného získávání zpětné vazby zaměstnanců zapojených do pilotního projektu i od zaměstnanců ostatních úseků a útvarů. Vytváření rovných podmínek pro muže a ženy představuje dlouhodobý úkol (zavedené tradice nelze změnit ze dne na den, ale postupně).

Úspěšné celoplošné zavedení programu se bude odvíjet již od samotného vedení firmy, které musí být proškolené a vnitřně přesvědčeno o potřebnosti změn, což bude hlavním předpokladem pro budování atmosféry důvěry ve firmě a základním kamenem celkového úspěchu programu (nadstavbou, ale i součástí programu rovnosti může být i příprava programu sladění profesních a rodinných zájmů, jehož součástí jsou i různé varianty pracovní doby uvedené výše).

Další aktivity firmy, jako například otevření vlastního firemního zařízení pro předškolní děti, realizace dětských táborů, podpora aktivit rodičů a dětí a jiné činnosti se mohou pro firmu jevit jako ekonomicky velice náročné a nerentabilní. Ovšem je možné zvolit i jiné, finančně méně náročné aktivity. Některé z firem například finančně podporují místní mateřskou školku a za to mají zaměstnanci této firmy přednostní nárok na umístění dětí do tohoto zařízení. Mateřské školky následně spolupracují s firmou i při určování času otevření školky, při plánování letního uzavření zařízení, které koresponduje s časem celozávodní dovolené firmy a podobně.

Stejně tak firma nemusí provozovat vlastní dětskou rekreaci, ale může pomoci zaměstnancům při vyhledávání míst v dětských táborech a přispívat rodičům na náklady.

Některé firmy jsou schopné najít cestu pro finanční podporu jedné z matek na mateřské dovolené, která se následně bude starat i o děti svých spolupracovnic. Tento způsob umožní zbývajícím zaměstnankyním s dětmi nastoupit zpět do zaměstnání.

Cest, jak podpořit sladění profesního a rodinného života je celá řada a firmy na českém trhu práce postupně tyto možnosti vyhledávají, ověřují a mnohde i uplatňují. Dřívější velice časté tvrzení vedení firem, že firma není sociální ústav, a že nebude přebírat zodpovědnost státu, začíná být minulostí. Nedostatek kvalitních zaměstnanců na trhu práce tlačí firmy do nových aktivit při vytváření pracovních podmínek a zároveň i dobrého jména na trhu práce.

6.3 GENDEROVĚ INTERGROVANÁ ORGANIZACE

Důvodů, proč podniky začínají prosazovat rovnost žen a mužů, existuje několik. Základ pro implementaci je samozřejmě zajišťován platnými zákony. Ovšem jak již bylo uvedeno v závěru předchozí kapitoly, podniky sami začínají vyhledávat cesty, jak přeměnit organizaci na genderově integrovanou a vedou je k tomu v mnoha případech jiné než legislativní důvody.

Přednostně se jedná o dobrou podnikatelskou praxi. V zájmu podniku je vybírat si uchazeče o zaměstnání na základě jejich kompetencí a nikoli podle pohlaví či rodinného stavu (toto není směrodatné pro předvídání efektivity a úspěchu potenciálního zaměstnance). Aplikace strategie rovnosti mužů a žen také zvýší spokojenost a loajalitu pracovníků, což se odrazí v efektivitě a kvalitě práce a ve snížené míře absencí a fluktuace zaměstnanců (nežádoucí fluktuace vyžaduje samozřejmě dodatečné náklady na zaučení a vyškolení nových pracovníků).

Smíšené pracovní týmy (tj. pokud obsahují alespoň 40 % žen) mohou být značným přínosem pro firmu při získávání konkurenční výhody. Především v oblasti marketingu a při vývoji nových výrobků a služeb, mohou vnést nové myšlenky a přístupy, které povedou k větší spokojenosti zákazníků a úspěšnosti produktu.

Obecně k příkladům úspěšné implementace rovných příležitostí do firem patří větší uplatnění žen na všech pozicích a úsecích (s tím souvisí i větší počet přijímaných žen). Dále důležitou změnou je širší využití flexibilních forem práce, zlepšení rozvoje dovedností a kariéry, lepší rovnováha mezi profesním a rodinným životem a zvýšená míra návratu po mateřské a rodičovské dovolené. Předpokladem výše uvedených změn je ovšem primárně změna celkové organizační kultury a vnímání dovedností, rolí a hodnot žen.⁴²

6.4 PLÁNY ROVNOSTI V PRAXI ZAHRANIČNÍCH FIREM

Firmy na českém trhu práce jsou teprve na začátku velkých změn v oblasti rovných příležitostí. Výhodou pro tyto firmy je, že dnes mají k dispozici velké množství osvědčených a již léta fungujících vzorů ze zahraničí, kterými se při implementaci projektů rovných příležitostí mohou inspirovat. V následujícím textu budou uvedeny tři známé mezinárodní společnosti, které zaznamenaly úspěch právě v této problematice.

IBM

IBM je americká mezinárodní společnost s více než 350 000 zaměstnanci po celém světě, zabývající se vývojem a výrobou pokrokových informačních technologií. V roce 2005 obdržela v New Yorku cenu za nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro zaměstnance. Firma IBM takto byla oceněná především za podporování rovného a nediskriminačního přístupu ke svým pracovníkům a za zaměstnávání lidí ohrožených nezaměstnaností jako jsou matky po mateřské a rodičovské dovolené, lidé starší 50 let a další znevýhodněné menšiny. Touto cenou bylo jen potvrzeno mnohaleté úsilí vedení společnosti vybudovat organizaci, ve které výběrová řízení, vzdělávání a kariérní postup probíhají bez jakékoli diskriminace na základě pohlaví, věku, rodinného stavu, náboženství či barvy pleti. IBM je

⁴² STRANDBERG, H.; WENANDER, K.; ASKLÖF, C. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha: 2003 (str. 31).

dnes společností, která zaručuje rovný přístup ke každému jedinci a toto se stalo i jakýmsi heslem celé společnosti.⁴³

Nestlé

Rakouská firma Nestlé patří mezi přední světové potravinářské společnosti. Problematikou rovných příležitostí se oficiálně zabývá od roku 1994, kdy uzavřela kolektivní smlouvu se svojí odborovou organizací ohledně rovného postavení mužů a žen na pracovišti. Po 13 letech aplikování této kolektivní smlouvy se může pochlubit 770 zaměstnanci, z čehož téměř 50 % tvoří ženy na všech úrovních řízení a úsecích. V plánu rovnosti má firma Nestlé zabudované stanovy, které se týkají především rovného odměňování a povyšování žen a mužů. Dalším cílem v rámci plánu rovnosti je aktivně překonávat genderovou segregaci uvnitř firmy pomocí podpory zaměstnávání žen v oblastech, ve kterých dominují muži a naopak. Téměř všechny volné pozice jsou ženám nabízeny kromě plného pracovního úvazku také s možností práce na zkrácený úvazek.

Procter & Gamble

Anglická firma Procter & Gamble je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních společností v oblasti spotřebního zboží se zaměřením na prací a čisticí prostředky. V roce 2002 byl proveden interní výzkum zaměřený na genderovou problematiku, v rámci níž se zjistil nerovný úbytek žen v postupu na vyšší firemní pozice (navzdory přijímání stejného poměru mužů a žen). Společnost na tuto skutečnost zareagovala zavedením více variant flexibilních druhů práce. Především se zaměřila na zvýšení možností práce z domova. Následně byl zpozorován nárůst žen manažerek (z 25 % na 42 %) a vzrůst produktivity o více než 30 %.⁴⁴

⁴³ IBM Honored by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [on-line] [7.4.2008] Dostupné z: <<http://www-03.ibm.com/press/us/en/pressrelease/7743.wss>>, Equal opportunity, [on-line] [7.4.2008] Dostupné z: <http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/equal_opportunity.shtml>

⁴⁴ Gender equality plans at the workplace, [on-line] [7.4.2008] Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tm0402101s.htm>>

7. ZÁVĚR

Mezi hlavní oblasti, ve kterých se nedaří plnému uplatnění principu rovných příležitostí mužů a žen, patří především disparita mezd mužů a žen (jen z části nevysvětlitelná racionálně), malý podíl na vedoucích pozicích (zvláště na vyšších a nejvyšší úrovních řízení) a obtížná zaměstnatelnost žen s malými dětmi.

Základním faktorem, který se velkou měrou podílí na vzniku výše zmíněných problémů, je vzdělanostní struktura žen. Problémem není nedostatečná výše vzdělání, ale nevýhodou se jeví výběr studovaného oboru. Ženy dominují v oborech a následně ve většině povolání, která jsou na trhu méně poptávaná nebo méně placená. Kromě samotných žen a vzdělávacích institucí mohou změně ve struktuře oborové orientace významně pomoci rodiče a to na počátku samotné volby oboru studia. Tato situace je zatížená genderovými stereotypy, které není snadné překonávat, ale je to právě po léta neměnné pohlížení na ženy, co stojí na počátku veškeré pozdější diferenciaci žen na trhu práce.

Dalším analyzovaným problémem byla segregace pracovního trhu. Analýza kvalifikační a odvětvové struktury zaměstnanosti odhalila, že v některých případech lze skutečně hovořit o „typicky mužských“ a „typicky ženských“ profesích. Segregační charakter zaměstnání se podílí na nezaměstnanosti žen (častěji se stávají nadbytečnými či se s většími obtížemi vrací do zaměstnání). Feminizované obory také trvale vykazují nižší mzdové ohodnocení, což je následek druhu odvětví, ve kterém se ženy koncentrují (např. zdravotnictví, vzdělávání či sociální práce). V případě segregace trhu práce by pomohla efektivnější spolupráce úřadů práce se vzdělávacími institucemi (motivace jedinců k překonávání genderových rozdílů a odbory (intervence při přijímání a odborném růstu zaměstnanců).

K omezením uplatňování rovnosti mužů a žen patří i nerovné šance žen na profesní postup. Toto je vysvětlení nejen nerovnoměrného zastoupení žen v organizaci, ale především to vysvětluje značnou část mzdové nerovnosti (především mezi vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci). Zmíněnou skutečnost lze vysvětlit obecně rozšířeným názorem na vlastnosti a kompetence žen, které hovoří v jejich neprospěch ohledně zastávání manažerských postů. Zde se nabízí další možné vysvětlení celkově nižších mezd žen, neboť logicky nižší úroveň řízení s menší odpovědností sebou nese nižší finanční odměnu. Na změně předsudků vůči

ženám manažerkám se musí podílet jak zaměstnavatel, odbory, úřad práce (např. formou nabídky specializovaných kurzů pro ženy manažerky) tak i stát (legislativou, která umožní případnou vymahatelnost práva ženy, která se bude cítit poškozena chováním zaměstnavatele).

Velmi diskutovaným problémem je mzdová diferenciaci mužů a žen, která stále nezaznamenává výraznější zlepšení v ČR ani v ostatních zemích EU. Jak již bylo uvedeno výše, hlavním zdrojem mzdové disparity je odlišná vzdělanostní a kvalifikační struktura, odlišné funkční zařazování, uplatňování velkého podílu žen ve feminizovaných oborech, rozdílné pracovní úvazky a v neposlední řadě nerovným přístupem k ženám v otázkách jejich kompetencí a schopností v profesní sféře a povinností ve sféře rodinné. Nelze popřít, že i ve světle veškerých logických a doložených příčin v otázce rozdílných příjmů žen a mužů, je zde ještě jeden důvod zmíněné disparity a tím je skutečně existence (nejen) mzdové diskriminace žen.

V této oblasti hraje rozhodující roli stát ve vytváření zákonných podmínek. Stále významnějšími aktéry jsou samotní zaměstnavatelé, kteří mohou vyvinout řadu aktivit, které mohou být v konečném důsledku rozhodující pro úspěšné zavedení rovnosti žen ve firmách i ve společnosti. Ovšem problém je v pohledu zaměstnavatelů na danou problematiku, kdy většina je přesvědčena, že v otázce spravedlivého přístupu k ženám neshledávají žádnou nespravedlnost.

Na druhou stranu stále více společností (především vyspělé zahraniční organizace) začínají vytváření rovných podmínek mužů a žen považovat za součást podnikové strategie, která podpoří loajalitu a spokojenost zaměstnanců, což povede k nižší míře absencí a fluktuací pracovníků a naopak ke zvýšení kvality a efektivity práce (konkurenční výhoda).

Prostřednictvím poznatků, uvedených v textu této práce byly navrženy kroky implementace akčního plánu rovnosti mužů a žen do firem. Výsledkem zavedení tohoto plánu by měla být přeměna genderované organizace na organizaci genderově integrovanou.

Takovýto podnik se bude vyznačovat především:

- nediskriminačním prostředím,

- pestrostí pracovních týmů (z hlediska pohlaví, věku),
- vyšším počtem žen na všech úrovních řízení i na všech úsecích,
- širší nabídkou flexibilních forem práce,
- zlepšením možností rozvoje dovedností a kariéry,
- lepší rovnováhou mezi profesním a rodinným životem, zvýšenou mírou návratu po mateřské a rodičovské dovolené,
- a především celkovou změnou organizační kultury a vnímání dovedností, rolí a hodnot žen.

Legislativa zabývající se rovností má v zemích EU letitou tradici a představuje klíčový princip práva EU.⁴⁵ V rámci harmonizace českého práva s právem EU byla v oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a konkrétně v oblasti odměňování do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady č. 6/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Dále směrnice Rady č. 75/117/EEC řeší přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky mužů a žen. Tyto a jiné směrnice týkající se podmínek pro rovnoprávný přístup k zaměstnancům obou pohlaví byly zapracovány do předpisů českého pracovního práva v rámci harmonizační novely zákoníku práce zákonem č. 46/2004 a vše nabylo účinnosti 1.3.2004.

Tyto zákonné úpravy, nové přístupy zaměstnavatelů a celková osvěta společnosti by měly pomoci k zrovnoprávnění žen na trhu práce a postupné změně v nahlížení společnosti na role a hodnoty žen a především ke změně již tolikrát zmiňovaných léty zažitých genderových stereotypů.

⁴⁵ Již v roce 1957 byl ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství zakotven zákaz diskriminace. Důležitým mezníkem v této oblasti se stala Amsterodamská smlouva z roku 1997, která zařazuje rovnost mužů a žen mezi základní principy EU. V roce 2000 byla přijata Rámcová strategie EU, která vytyčila základní cíle podpor rovnosti. V témže roce byla na zasedání Evropské rady v Nice přijata Charta základních lidských práva EU, kdy jedním z principů Charty je i princip rovnosti mužů a žen ve všech oblastech (včetně zaměstnání, práce a odměny za práci). V březnu 2006 bylo uveřejněno Sdělení Komise obsahující Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010, který nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na roky 2006 až 2010.

Zdroj: SUCHOMELOVÁ, M.; FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. 1.vydání Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-12-3.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

CITACE

1. KARSTEN, H. Ženy a muži – genderové role, jejich původ a vývoj, Praha: 2006. ISBN 80-7367-145-X.
2. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
< http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_lide>
3. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z: < <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/> >
4. Věkové složení obyvatel, [on-line] [20.12.2007] Dostupné z:
< [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/engt/F400409B77/\\$File/400307066.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/engt/F400409B77/$File/400307066.pdf)>
5. Věk a vzdělání obyvatel, [on-line] [10.1.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/\\$File/310307001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/$File/310307001.pdf)>
6. Metodické vysvětlivky, [on-line] [cit. 4.2.2008] Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/3103-07-1993___2006_metodicke_vysvetlivky>
7. Nezaměstnanost u žen častější, [on-line][8.2.2008] Dostupné z:
<<http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-u-zen-castejsi/>>
8. Nezaměstnanost dle oblastí a krajů, [on-line][8.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FB2/\\$File/310307125.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FB2/$File/310307125.pdf)>
9. [on-line] [7.2.2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>
10. Práce a mzdy, [on-line] [12.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA16/\\$File/1413074417.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA16/$File/1413074417.pdf)>
11. Základní charakteristiky nezaměstnaných, [on-line] [20.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A41D/\\$File/310107q348.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A41D/$File/310107q348.pdf)>
12. [on-line] [13.2.2008] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr>
13. [on-line] [6.1.2008] Dostupné z:
< <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3103-07>>
14. Práce a mzdy, [on-line] [13.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9F5/\\$File/1413074401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9F5/$File/1413074401.pdf)>

15. Práce a mzdy, [on-line] [13.2.2008] Dostupné z:
<<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/1413-07--14>>
16. [on-line] [13.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/\\$File/310307063.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FC0/$File/310307063.pdf)>
17. [on-line] [20.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/\\$File/310307001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FD2/$File/310307001.pdf)>
18. Vybrané obory vzdělání ISCED 97, [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A3B9/\\$File/310107q303.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A3B9/$File/310107q303.pdf)>
19. Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM, [on-line] [8.2.2008] Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/prehled_a_charakteristik_hlavnich_trid_klasifikace_kzam>
20. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/\\$File/310307103.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/$File/310307103.pdf)>
21. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/\\$File/310318129.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/210028905C/$File/310318129.pdf)>
22. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/\\$File/1413074407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0B/$File/1413074407.pdf)>
23. OKEČ – odvětvová klasifikace ekonomických činností, [on-line] [20.2.2008] Dostupné z:
<<http://ipodnikatel.cz/okec-odvetvova-klasifikace-ekonomickych-cinnosti.html>>
24. Odvětví činnosti zaměstnaných v NH [on-line] [20.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/\\$File/310307083.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100288FEE/$File/310307083.pdf)>
25. [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/BF00300EA7/\\$File/31150730.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/BF00300EA7/$File/31150730.pdf)>
26. Přehled a charakteristika hlavních tříd klasifikace KZAM, [on-line] [15.2.2008] Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/prehled_a_charakteristika_hlavnich_trid_klasifikace_kzam>
27. BURDEK, L. (ed.) Zákoník práce 2007. Ostrava: ÚZ, 2006. ISBN 80-7208-574-3.
28. [on-line] [22.2.2008] Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>>
29. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, [online] [cit.25.3.2008] Dostupné z:
<<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=955>>
30. Míra inflace, [on-line] [6.3.2008] Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_inflace>

31. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců, [on-line] [27.2.2008] Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda>
32. Genderové statistiky zemí EU, [on-line] [18.1.2008] Dostupné z:
<<http://www.muzaizeny.cz/page.php?a=53&b=13>>
33. [on-line] [5.3.2008] Dostupné z:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/740300350008A>>
34. [on-line] [25.2.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/\\$File/311107p01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186AD/$File/311107p01.pdf)>
35. [on-line] [20.12.2007] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/\\$File/1413074437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/$File/1413074437.pdf)>
36. [on-line] [20.12.2007] Dostupné z:
<<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07>>
37. Práce a mzdy, [on-line] [15.12.2007] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B700368962/\\$File/1413074438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B700368962/$File/1413074438.pdf)>
38. [on-line] [6.1.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/\\$File/1413074437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA0A/$File/1413074437.pdf)>
39. Práce a mzdy, [on-line] [20.1.2008] Dostupné z:
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA09/\\$File/1413074415.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BCA09/$File/1413074415.pdf)>
40. Směrnice 2002/73/ES, [on-line] [2.2.2008] Dostupné z:
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/poznamky.aspx>>
41. Gender Studies, o.p.s. Kariéra, rodina, rovné příležitosti – Výzkumy postavení mužů a žen na trhu práce. 2006. ISBN 80-86520-12-9.
42. [on-line] [10.2.2008] Dostupné z:
<http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100036s_horakova-prace.pdf>
43. ETTLEROVÁ, S.; KUCHAROVÁ, V.; MATĚJKOVÁ, B.; SVOBODOVÁ, K.; ŠŤASTNÁ, A.; Harmonizace rodiny a zaměstnání – Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. 1. vydání Praha: VÚPS, 2007. ISBN 80-87007-38-7.
44. DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; MIKYSKA, M.; LUKEŠOVÁ, D.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘÍKRYLOVÁ, H.; ŠUBRT, B. Abeceda mzdové účetní 2008. 18. vydání Olomouc: nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5.
45. Státní sociální podpora, [on-line] [15.3.2008] Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>

46. Gender Studies, o.p.s. Kariéra, rodina, rovné příležitosti – Výzkumy postavení mužů a žen na trhu práce. 2006. ISBN 80-86520-12-9.
47. STRANDBERG, H.; WENANDER, K.; ASKLÖF, C. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha: 2003.
48. IBM Honored by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission, [on-line] [7.4.2008]
Dostupné z: <<http://www-03.ibm.com/press/us/en/pressrelease/7743.wss>>
49. Equal opportunity, [on-line] [7.4.2008] Dostupné z:
<http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/equal_opportunity.shtml>
50. Gender equality plans at the workplace, [on-line] [7.4.2008] Dostupné z:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tm0402101s.htm>>
51. SUCHOMELOVÁ, M.; FISCHLOVÁ, D. Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. 1. vydání Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-12-3.

POUŽITÉ ZDROJE

1. Gender Studies, o.p.s. Kariéra, rodina, rovné příležitosti – Výzkumy postavení mužů a žen na trhu práce. 2006. ISBN 80-86520-12-9.
2. KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H.; MAŘÍKOVÁ, H. Sociologická studie –Kombinace pracovního a rodinného života v ČR. 1. vydání Praha.
3. KŘÍŽKOVÁ, A.; PAVLICA, K. Management generových vztahů – Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
4. DUDOVÁ, R.; KŘÍŽKOVÁ, A.; FISCHLOVÁ, D. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek nerovnosti v ČR. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
5. KRAUSE, D. Analýza trhu práce z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu. Praha: VÚPSV, 2005.
6. [on-line] [31.12.2007] Dostupné z: <http://www.kariera.ihned.cz>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: *Tab. Struktura obyvatelstva podle rodinného stavu*

Příloha č. 2: *Tab. Důvody ekonomické neaktivity populace*

Příloha č. 3: *Tab. Míra ekonomické aktivity mužů a žen podle věku*

Příloha č. 4: *Tab. Klasifikace zaměstnání v odvětvích NH*

Příloha č. 5: *Tab. Zaměstnanost na dobu určitou podle pohlaví*

Příloha č. 6: *Dotazník pro personalisty firem týkající se rovných příležitostí mužů a žen*

Příloha č. 1 Tab. Struktura obyvatelstva podle rodinného stavu

věková skupina	1995	2006	1995	2006	1995	2006	1995	2006
muži	svobodní		ženatí		rozvedení		ovdovělí	
15-19	99,4	99,9	0,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
20-24	77,6	96,8	21,3	3,0	1,2	0,2	0,0	0,0
25-29	34,6	73,9	59,4	23,7	6,0	2,4	0,0	0,0
30-34	17,6	39,7	73,2	51,8	9,1	8,4	0,1	0,1
35-39	12,4	20,2	76,4	64,2	11,0	15,4	0,3	0,2
40-44	9,6	13,5	77,4	67,5	12,5	18,6	0,5	0,4
45-49	7,2	10,8	79,2	69,4	12,6	19,0	1,0	0,7
50-54	5,7	8,5	81,5	72,2	11,2	17,9	1,6	1,4
55-59	4,8	6,3	83,6	76,0	8,8	15,2	2,8	2,5
60-64	4,2	4,6	84,1	79,4	6,8	11,8	4,9	4,2
65-69	3,8	3,7	82,0	81,2	5,6	8,3	8,6	6,8
70-74	3,8	3,1	77,7	79,8	4,5	6,0	14,0	11,1
75-79	3,5	2,7	71,4	74,7	3,8	4,5	21,4	18,1
80-84	3,0	2,8	61,4	65,6	2,7	3,6	32,9	28,1
85+	4,0	2,8	44,7	52,9	1,7	1,9	49,6	42,4
celkem 15 +	27,9	33,3	61,9	53,8	7,3	10,1	2,9	2,8
ženy	svobodné		vdané		rozvedené		ovdovělé	
15-19	97,0	99,6	3,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
20-24	54,0	89,7	43,2	9,0	2,7	0,6	0,1	0,0
25-29	15,7	54,4	75,0	40,8	8,8	4,7	0,4	0,1
30-34	7,1	22,9	80,7	64,3	11,4	12,3	0,8	0,5
35-39	4,7	9,8	80,5	69,5	13,2	19,6	1,6	1,1
40-44	3,7	5,8	78,8	70,4	14,7	21,8	2,7	2,0
45-49	3,3	4,3	77,5	71,3	14,3	20,8	4,9	3,6
50-54	3,0	3,5	75,4	71,0	12,7	19,2	8,8	6,3
55-59	2,7	3,0	71,2	69,4	10,1	16,5	15,9	11,1
60-64	2,5	2,7	62,5	64,7	8,9	13,7	26,0	18,8
65-69	2,9	2,4	49,7	56,1	8,0	10,4	39,4	31,0
70-74	3,5	2,2	34,9	43,6	7,0	8,6	54,7	45,6
75-79	3,6	2,4	21,7	29,0	5,5	7,6	69,1	61,0
80-84	4,1	2,8	11,8	15,9	4,2	6,7	79,9	74,5
85+	5,4	3,0	57,0	5,0	2,8	4,7	86,1	84,3
celkem 15 +	18,4	23,5	57,2	50,4	8,9	12,0	15,4	14,0

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/eng/F400409B77/\\$File/400307066.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/eng/F400409B77/$File/400307066.pdf) (20.12.2007)

Příloha č. 2 Tab. Důvody ekonomické neaktivity populace (2006)

průměrné hodnoty v tis., v %	v tis.			v %		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
řádní starobní důchodci	1920,9	675,1	1245,7	52,7	50,1	54,2
invalidní důchodci	248,8	134,8	114,0	6,8	10,0	5,0
studenti středních škol	524,4	263,9	260,6	14,4	19,6	11,3
studenti vysokých škol	292,4	139,7	152,7	8,0	10,4	6,6
osobní či rodinné důvody	348,9	39,9	345,0	9,6	3,0	15,0

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3103-07> (6.1.2008)

Příloha č. 3 Míra ekonomické aktivity mužů a žen dle věku

ženy	1993	1995	2000	2002	2004	2006
15-19	33,1	25,5	13,9	8,5	7,7	6,8
20-24	53,8	59,1	61,8	57,7	53,2	50,1
25-29	64,4	64,6	64,9	64,5	64,1	65,4
30-34	80,2	78,5	76,5	73,8	72,8	70,9
35-39	89,8	89,0	86,7	87,5	86,7	84,7
40-44	91,4	92,0	91,3	91,2	90,9	92,0
45-49	91,9	90,7	91,1	91,5	90,1	91,9
50-54	78,2	79,5	82,1	84,3	86,1	88,1
55-59	26,0	29,7	32,6	37,7	45,5	51,1
60 +	6,0	5,8	4,5	4,8	5,0	5,3
muži	1993	1995	2000	2002	2004	2006
15-19	37,9	32,9	16,0	1,3	9,6	10,0
20-24	86,2	85,5	79,4	73,0	67,6	63,7
25-29	96,4	96,9	95,0	94,8	93,6	92,4
30-34	97,8	97,7	97,4	97,2	97,4	97,0
35-39	97,3	97,4	97,3	97,3	96,6	97,6
40-44	96,9	96,5	96,2	96,1	95,9	96,8
45-49	93,6	94,3	94,7	94,4	93,5	94,8
50-54	88,3	88,8	89,9	90,1	90,6	90,6
55-59	71,1	75,9	75,8	79,5	81,4	83,2
60 +	14,9	14,8	11,8	13,6	14,1	16,5

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9F5/\\$File/1413074401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B7002BC9F5/$File/1413074401.pdf) (13.2.2008)

Příloha č. 4 Klasifikace zaměstnání v odvětvích NH

Zaměstnaní v NH (v tis.), ženy	Hlavní třída KZAM									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Celkem	91,8	260,8	569,7	254,4	386,5	30,1	106,0	175,3	209,4	1,6
OKEČ										
zemědělství, myslivost a souvis.čin.	-	2,2	9,1	4,3	1,7	28,0	-	-	11,4	-
lesnictví, rybolov a chov ryb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	-	-	1,9	1,1	0,6	-	-	1,2	1,5	-
zpracovatelský průmysl	13,7	19,5	92,2	45,2	8,1	-	97,1	156,4	74,2	-
výroba a rozvod elektr., plynu a vody	0,6	2,5	7,0	3,3	-	-	-	1,2	1,6	-
stavebnictví	1,6	5,4	15,3	7,2	-	-	1,2	-	2,1	-
obchod, opr.mot.voz. a spotř.zboží	25,9	9,3	57,8	42,8	175,3	-	2,8	4,0	9,1	-
ubytování a stravování	8,7	0,8	4,0	8,3	66,9	-	-	-	13,3	-
doprava, skladování, spoje	6,1	5,1	23,4	45,5	6,3	-	-	6,6	8,4	-
finanční zprostředkování	3,5	10,8	25,5	17,1	-	-	-	-	0,9	-
nemovitosti, pronájem, podnik.čin.	5,0	35,8	54,4	15,4	4,5	-	1,0	1,2	18,5	-
veřej.správa a obrana, pov.soc.zabez.	9,3	22,9	66,7	34,6	10,2	-	0,6	-	8,8	1,6
vzdělávání	8,5	99,9	47,5	7,0	21,9	-	-	-	29,6	-
zdravotní a soc.péče, veterinární čin.	4,9	30,8	148,2	6,9	56,4	-	-	1,0	16,3	-
ostat.veřejné, sociální a osob.slужby	3,3	15,6	16,1	15,4	32,7	0,8	1,6	2,3	12,0	-
činnosti domácností	-	-	-	-	1,3	-	-	-	1,3	-

Zdroj: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/BF00300EA7/\\$File/31150730.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/BF00300EA7/$File/31150730.pdf) (15.2.2008)

Příloha č. 5 Zaměstnanost na dobu určitou podle pohlaví (2006)

Zaměstnání na dobu určitou	celkem		muži		ženy	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
OKEČ	347,8	100,0	161,0	100,0	186,7	100,0
zeměd.,myslivost, lesnictví	12,5	3,6	6,6	4,1	6,0	3,2
rybolov, chov ryb	-	-	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	2,4	0,7	2,1	1,3	-	-
zpracovatelský průmysl	99,9	28,7	52,0	32,3	47,9	25,7
výroba elektřiny, plynu a vody	3,7	1,1	2,3	1,4	1,5	0,8
stavebnictví	22,8	6,5	20,2	12,5	2,6	1,4
obchod,opr.mot.voz.a spotř.zb.	38,6	11,1	10,4	6,5	28,2	15,1
ubytování a stravování	14,8	4,3	4,9	3,0	10,0	5,4
doprava, skladování, spoje	15,5	4,5	10,0	6,2	5,6	3,0
finanční zprostředkování	4,5	1,3	1,4	0,9	3,1	1,7
nemovit.,pronájem, podnik.čin.	24,4	7,0	12,5	7,7	11,9	6,4
veř.správa a obrana,soc.zabez.	27,6	7,9	14,8	9,2	12,8	6,8
vzdělávání	37,0	10,6	10,4	6,4	26,6	14,3
zdravotní a soc.péče,veter.činnost	24,9	7,2	5,0	3,1	19,8	10,6
ostat.veřejn.,soc. a osob. služby	18,5	5,3	8,5	5,3	9,9	5,3
činnosti domácností	0,5	0,2	-	-	0,5	0,3
KZAM	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
zákonod.,vedoucí a řídící prac.	8,9	2,6	5,9	3,6	3,1	1,6
vědečtí a odborní duševní prac.	38,1	11,0	17,3	10,7	20,8	11,2
techn., zdrav. a pedagog.prac.	51,1	14,7	18,2	11,3	32,9	17,6
nižší administrativní pracovníci	27,3	7,8	5,1	3,1	22,2	11,9
provoz.prac.ve službách a obch.	44,4	12,8	11,4	7,1	32,9	17,6
kvalifik.dělcíci v zeměd. a lesnictví	5,7	1,6	2,2	1,3	3,5	1,9
řemeslníci a kval.výrobci a zprac.	47,9	13,8	38,4	23,8	9,5	5,1
obsluha strojů a zařízení	51,5	14,8	32,9	20,4	18,6	10,0
pomocní a nekvalifikovaní prac.	72,9	21,0	29,8	18,5	43,1	23,1

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07> (22.2.2008)

Podpora rovných příležitostí mužů a žen v pracovním poměru

1. Jakými formami podporujete ve vaší společnosti rovné uplatnění mužů a žen?

(hodící označte, je možné označit i více odpovědí)

- ☐ nediskriminace při náboru pracovníků (pracovníci jsou posuzováni pouze podle individuálních schopností, nejsou jim kladeny diskriminující otázky osobní povahy)
- ☐ rovnost mezd (za stejnou práci/práci stejné hodnoty stejná odměna)
- ☐ nabízené benefity jsou stejně dostupné pro muže i ženy a atraktivní pro obě tyto skupiny
- ☐ podpora kariérního růstu žen formou specializovaných tréninkových programů
- ☐ aktivní zaměstnávání žen ohrožených nezaměstnaností (ženy 50+ či ženy po mateřské dovolené nebo ženy pečující o blízké osoby)
- ☐ jiné

2. Je ve vašem podniku uplatňována některá z uvedených flexibilních forem práce?

(hodící se označte, je možné označit i více odpovědí)

- ☐ zkrácený pracovní úvazek
- ☐ práce na směny
- ☐ pružná pracovní doba, tj.možnost posunu začátku a konce pracovní doby a pevně stanovená přítomnost na pracovišti v určitém časovém rozpětí (např. od 10:00 do 15:00)
- ☐ sdílení pracovního místa (dva zaměstnanci na částečný úvazek pracují na jednom pracovním místě)
- ☐ zkomprimovaný pracovní týden (zaměstnanec pracuje například místo obvyklých 8 hodin v pěti dnech pouze čtyři dny po 10 hodinách)
- ☐ teleworking (práce z domova prostřednictvím informačních technologií)
- ☐ jiné

3. Poskytuje váš podnik některé z forem podpor a pomoci pro zaměstnance s dětmi?

(hodící se označte, je možné označit i více odpovědí)

- ☐ příspěvek na hlídání dětí
- ☐ provoz podnikového zařízení pro péči o děti nebo jeho podpora v blízkém okolí
- ☐ podpora volnočasových aktivit dětí a mládeže a rodičů s dětmi
- ☐ vnitropodnikové poradny pro rodinu
- ☐ mateřské a rodičovské příspěvky
- ☐ letní programy či pobyty pro děti
- ☐ podnikové akce pro děti zaměstnanců
- ☐ jiné