

Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

**Komparace reálných příjmů v České republice a dalších zemích EU se zaměřením na
genderové rozdíly.**

**Comparison of real income in the Czech Republic and other EU countries focusing on
gender differences.**

DP-EF-KPE-2010-18

NELA FOREJTOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Pavla Řehořová, Ph.D., Katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Dr John Anchor, University of Huddersfield

Počet stran: 80

Počet příloh: 3

Datum odevzdání: 23.4.2010

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) 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.

Datum: 23.4.2010

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Pavle Řehořové, Ph.D. za její čas, připomínky, cenné rady a informace. Své poděkování bych také ráda vyjádřila své rodině a přátelům, kteří mne na této cestě doprovázeli. Bez jejich trpělivosti a podpory bych tuto práci ztěží zvládla.

Tato publikace vznikla v rámci projektu studentské grantové soutěže s názvem „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“ realizovaného za finanční podpory specifického vysokoškolského výzkumu na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci v roce 2010.

Anotace

Rovnost příležitostí pro muže a ženy patří k hlavním prioritám politiky České republiky a celé Evropské unie. Tato problematika je chápána jako součást prosazování lidských práv a samotných demokratických principů ve všech společenských sférách. Její existence byla v České republice zaznamenána a řešena již delší dobu, avšak teprve vstup do Evropské unie dává tomuto konceptu nový pohled.

Cílem této práce je vyhodnocení vývoje reálných příjmů v České republice vzhledem k genderové disparitě a následné porovnání situace s dalšími zeměmi Evropské unie. V neposlední řadě dochází k demonstraci a komparaci představ a faktů o platovém ohodnocení obou pohlaví ze strany studentů Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci.

Klíčová slova:

Genderová problematika, rovné příležitosti pro muže a ženy, princip rovného odměňování mužů a žen, postavení žen na trhu práce, průměrné hrubé mzdy v České republice a Evropské unii.

Abstract

Achieving gender equality is now a key priority for the Czech Republic as well as the European Union. This issue promotes human rights and democratic principles in all social spheres. Its existence was recorded and somehow addressed in the Czech Republic long time ago, but only after joining the European Union, the concept had gotten a new perspective.

The aim of this study is to assess the development of real incomes in the Czech Republic focusing on gender disparities and compare the situation with other EU countries. Finally, the paper demonstrates and analyze ideas and facts about the differences in women's and men's salaries, which were obtained by the students of Faculty of Economics, Technical University of Liberec.

Key words:

Gender issues, gender equality, equal pay for men and women, women in the labour market, average gross earnings in the Czech Republic and European Union.

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	9
SEZNAM TABULEK	10
1. ÚVOD	12
2. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM	14
2.1 Tripple-bottom-line	14
2.2 Shrnutí.....	17
3. GENDEROVÁ PROBLEMATIKA	18
3.1 Historie genderové problematiky v České republice.....	19
3.2 Gender mainstreaming	20
3.3 Legislativa	22
3.3.1 Právní předpisy v EU.....	22
3.3.2 Právní předpisy v ČR.....	23
3.4 Diversity management.....	24
3.5 Shrnutí.....	26
4. TRH PRÁCE.....	27
4.1 Postavení žen na trhu práce.....	29
4.1.1 Pracovní flexibilita.....	31
4.1.2 Skloubení pracovního a rodinného života.....	33
4. 2 Diskriminace žen na trhu práce	35
4.3 Shrnutí.....	37
5. ANALÝZA ROZDÍLŮ VE VÝŠI PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN	38
5.1 Situace v ČR.....	38
5.1.1 Vývoj mezd.....	40
5.1.1.1 Vývoj mezd podle věku	40
5.1.1.2 Vývoj mezd podle vzdělání.....	42
5.1.1.3 Vývoj mezd podle zaměstnání KZAM.....	44
5.2 Situace v EU	46
5.3 Kontext mzdových rozdílů mužů a žen.....	50
5.4 Shrnutí.....	53

6. PROJEKT „GENDEROVÁ PROBLEMATIKA V PRAXI (KOMPARACE VYSPĚLÝCH TRŽNÍCH EKONOMIK A ČR)“	54
6.1 Metodika	54
6.1.1 Dotazník.....	55
6.2 Výsledky	56
6.2.1 Sekce 1 – Údaje o respondentovi.....	56
6.2.2 Sekce 2 – Odhad a očekávání výše hrubé mzdy	57
6.2.3 Sekce 3 – Výše hrubé mzdy absolventa.....	61
6.2.4 Sekce 4 – Výše výtěžku bez vysokoškolského vzdělání	62
6.2.5 Sekce 5 – Údaje o rodičích respondenta	66
6.2.6 Sekce 6 – Lokalita budoucí pracovní pozice	71
6.3 Diskuse	73
7. ZÁVĚR	75
POUŽITÁ LITERATURA	77
PŘÍLOHA A	80
PŘÍLOHA B	82
PŘÍLOHA C	84

Seznam obrázků a grafů

Obr. 1 Příklady CSR aktivit v ekonomické oblasti

Obr. 2 Příklady CSR aktivit envir. oblasti

Obr. 3 Příklady CSR aktivit v socialní oblasti

Graf 1 Ekonomicky neaktivní osoby podle pohlaví a obvyklého ekonomického postavení v ČR (2008)

Graf 2 Míra zaměstnanosti mužů a žen podle věkových skupin v roce 2008

Graf 3 Struktura zaměstnanosti v roce 2002 a 2008 podle odvětvových sektorů a pohlaví

Graf 4 Poměr hrubých hodinových mezd na plný pracovní úvazek v zemích EU v roce 2008

Graf 5 Pohlaví respondentů

Graf 6 Vzdělání matky

Graf 7 Vzdělání otce

Graf 8 Hrubá mzda rodičů respondenta

Graf 9 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (otec)

Graf 10 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (matka)

Graf 11 Lokalita budoucího pracoviště

Seznam tabulek

Tab. 1 Nástroje genderové politiky

Tab. 2 Vývoj počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním v letech 2002-2008

Tab. 3 Styly řízení

Tab. 4 Dimenze genderu

Tab. 5 Vývoj mezd mužů a žen v letech 2002 - 2008

Tab. 6 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008 v třídění podle věku a pohlaví zaměstnanců

Tab. 7 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2008 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců

Tab. 8 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008 v třídění podle zaměstnání (KZAM)

a pohlaví zaměstnanců

Tab. 9 Poměr hrubých hodinových mezd na plný pracovní úvazek v zemích EU v letech 2006 – 2008 (v %)

Tab. 10 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v letech 2002 – 2008 (muži)

Tab. 11 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v letech 2002 – 2008 (ženy)

Tab. 12 Sekce dotazníku

Tab. 13 Pohlaví respondentů

Tab. 14 Věk respondentů podle pohlaví

Tab. 15 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Tab. 16 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Tab. 17 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Tab. 18 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Tab. 19 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Tab. 20 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Tab. 21 Průměrná výše hrubé mzdy absolventa

Tab. 22 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Tab. 23 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Tab. 24 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Tab. 25 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Tab. 26 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Tab. 27 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Tab. 28 Vzdělání otce

Tab. 29 Vzdělání matky

Tab. 30 Měsíční hrubá mzda rodičů respondenta

Tab. 31 Vliv úrovně vzdělání na výši hrubé mzdy (otec)

Tab. 32 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (matka)

Tab. 33 Hrubá mzda otce dle respondenta

Tab. 34 Hrubá mzda matky dle respondenta

Tab. 35 Lokalita budoucího pracoviště

1. Úvod

Genderová problematika patří spolu s bojem proti nezaměstnanosti k prioritním oblastem politiky téměř každé země Evropské unie. Rozdíly v postavení žen a mužů ve společnosti existují již od nepaměti, avšak tendence k nápravě této situace přichází až v posledních pár desítkách let. Rovnost mezi muži a ženami je záležitostí lidských práv. Vyrovnaná účast mužů a žen ve společnosti představuje významnou podmínku rovnosti mezi muži a ženami.

Tato publikace ve svém úvodu seznamuje čtenáře s teoretickými kořeny genderové problematiky. Rovné příležitosti mužů a žen tvoří konkrétní nástroj sociální oblasti společenské odpovědnosti firem, které tak své každodenní operace nezaměřují pouze na ekonomické cíle, ale také berou v potaz environmentální a sociální hlediska svého podnikání.

Samotná genderová problematika, její historie a legislativa nejen v České republice ale i v Evropské unii je demonstrována v kapitole třetí. Právní předpisy, které tento koncept zaštiťují, jsou zakotveny v samotné Listině základních práv a svobod, Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoně o mzdě a Zákoně o platu. Tato část také podrobně vysvětluje pojmy gender mainstreaming a diversity management.

Situace na trhu práce není v současnosti pro ženy zcela bez komplikací. Otázkou, jež řeší většina žen, je jak skloubit pracovní a rodinný život. Za posledních deset let se mnohé změnilo, avšak diskrepance mezi nerovnostmi mužů a žen v zaměstnání pořád přetrvávají a postavení žen na trhu práce se tak stále nezdá být rovnocenné.

Další část publikace definuje problematiku rovného odměňování mužů a žen, jež vychází z genderové rovnosti. V rámci identifikace situace v České republice a Evropské unii zde dochází ke komparaci dat získaných ze statistické ročenky ČR a Eurostatu. Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 – 2008 je tříděn a analyzován podle věku, vzdělání a zaměstnání.

Analýze dat získaných v rámci projektu „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“ je věnována kapitola šestá. V této části dochází k rozboru představ a faktů o výši průměrné hrubé mzdy ze strany studentů Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci.

2. Společenská odpovědnost firem

K pochopení problematiky genderových rozdílů je nutné si nejprve vysvětlit pojem *společenská odpovědnost firem*, který je pro další výklad nezbytný.

„Společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility – CSR) představuje způsob podnikání, kdy se firmy cíleně zaměřují nejen na ekonomická, ale rovněž na environmentální, etická a sociální hlediska svého podnikání.“¹ Firmy se tak zavazují k odpovědnému chování vůči životnímu prostředí i společnosti, ve kterém podnikají. Jejich každodenní operace tak odráží nejen ekonomické, ale i sociální a ekologická hlediska.

2.1 Tripple-bottom-line

V praxi je CSR založeno na 3 pilířích - ekonomickém, environmentálním a sociálním. Této trojitě základně podnikání se říká tripple-bottom-line. V ekonomické oblasti se od společnosti očekává, že podniká transparentně a pěstuje dobré vztahy s investory, zákazníky, dodavateli a dalšími obchodními partnery. Z hlediska trhu se také sleduje dopad podniku na ekonomiku státu či regionu, například v podobě rozvoje zaměstnanosti, budování infrastruktury nebo boje proti korupci. Na obrázku č. 1 jsou definovány některé CSR aktivity v ekonomické oblasti.

Ekonomická oblast	
Stakeholderi	Trh
	■ vlastníci a investoři
	■ zákazníci/spotřebitelé
	■ dodavatelé a další obchodní partneři
	■ vládní instituce
■ média	
CSR aktivity	■ vytvoření etického kodexu
	■ transparentnost
	■ uplatňování principů dobrého řízení
	■ odmítání korupce
	■ včasné placení faktur
	■ kvalitní a bezpečné produkty a služby
	■ poprodejní servis
	■ marketingová a reklamní etika
	■ ochrana duševního vlastnictví
	■ inovace a udržitelnost

Obr. 1 Příklady CSR aktivit v ekonomické oblasti

Zdroj: *Business Info: Společenská odpovědnost firem*.(online). (cit. 2010-01-13) Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/1001234/47816/>

¹ TRNKOVÁ, J. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti. (online) Praha: GenderStudies o. p. s., 2006. (cit. 2010-01-05) Dostupné z WWW: http://www.blf.cz/partner/rovne_prilezitosti.pdf

V environmentální rovině se pozornost zaměřuje na environmentální odpovědnost, která je nezbytným předpokladem pro přežití a další existenci lidského rodu. Odpovědný přístup firem k environmentální problematice je dán především tlakem veřejného mínění, legislativou i dobrovolnými závazky. Mezi hlavní oblasti ochrany životního prostředí patří emise do ovzduší a riziko klimatických změn, znečišťování a využívání vod, produkce odpadů a možnosti jejich využití a odstranění, znečištění vlivem úniku toxických a nebezpečných látek, využívání obnovitelných zdrojů energie a šetrnější automobilová doprava.

S použitím mnoha nástrojů se CSR snaží předejít znečištění životního prostředí, a to například zaváděním eko-technologií při výrobě nebo změnou systémů environmentálního managementu nejen v interakci s okolím ale také uvnitř firmy samotné. Další CSR aktivity jsou prezentovány na obrázku č. 2.



Obr. 2 Příklady CSR aktivit envir. oblastí

Zdroj: Business Info: Společenská odpovědnost firem.(online). (cit. 2010-01-13) Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/1001234/47816/>>

Sociální pilíř CSR rozdělujeme na interní a externí sociální politiku podniku. Interní sociální politika se koncentruje na zaměstnance, jejich rozvoj, vzdělání a spokojenost, jelikož prostřednictvím uspokojování jejich přání a potřeb je podnik schopen dosáhnout svých cílů. Uplatňování CSR konceptu v oblasti interní sociální politiky podniku tak směřuje k dosažení situace, kdy je vzájemné ovlivňování a soužití zaměstnance s firmou pro firmu i zaměstnance maximálně výhodné. Externí sociální politika podniku je tvořena především místní komunitou. V okamžiku zahájení podnikatelské činnosti se firma stává součástí okolní komunity. Společensky odpovědná firma vyvíjí snahu o navázání dobrých sousedských vztahů – zmírňuje své negativní dopady a podílí se na řešení místních problémů. To vše se jí vrátí v podobě pozitivního přijetí místní komunitou, ze které se

rekrutují potenciální zákazníci a zaměstnanci. Firma se jako dobrý soused může projevovat například finanční či materiální podporou veřejně prospěšných aktivit a projektů, dobrovolnou prací svých zaměstnanců či spoluprací se školami. Příklady CSR aktivit v sociální oblasti jsou uvedeny na obrázku č. 3.



Obr. 3 Příklady CSR aktivit v sociální oblasti

Zdroj: *Business Info: Společenská odpovědnost firem. (online). (cit. 2010-01-13) Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/1001234/47816/>>*

CSR aktivity jdou nad rámec zákonem daných povinností, jejich realizace firmami je dobrovolná. Firmy tak o zapojení svého podnikání do CSR rozhodují samy.

Přínosy strategie CSR mají většinou nehmotný charakter, tudíž jsou těžce měřitelné. Avšak dle mezinárodních i národních průzkumů manažeři logice CSR věří a stojí si za ní. Například na základě průzkumu Business Leaders Forum v roce 2003 se 99 % českých manažerů ztotožnilo s výrokem – „Firma by se vedle vytváření zisku měl a také aktivně angažovat ve prospěch společnosti, ve které své aktivity vyvíjí.“²

² *Ženy a muži v datech 2008 (online). Praha: Český statistický úřad, 2008 (cit. 2009-11-12). Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>*

2.2 Srhnutí

Rozvoj společensky odpovědného chování firem různého zaměření a velikosti ovlivňují v posledních letech zejména následující faktory:

- existence nadnárodních podniků, které podle své firemní strategie a hodnotového systému vnáší teorii CSR také do svých poboček,
- podniky lišící se díky CSR od konkurence (větší možnost úspěchu na unifikovaných trzích),
- poptávka spotřebitelů po produktech, které vznikají s ohledem na životní prostředí a dobré pracovní podmínky,
- snaha společnosti zlepšit stav životního i pracovního prostředí.

Jednání podniku na základě politiky CSR je pro firmu velice výhodné a ziskové především v nefinančním pojetí, které tak významně ovlivňuje kvalitu a jeho dlouhodobé udržitelné fungování. Evropská komise se intenzivně zabývá problematikou CSR již od 90. let minulého století. Význam CSR tak neustále roste a přibírá na své intenzitě a důležitosti.

Následující kapitola podrobně vysvětluje problematiku genderových rozdílů, prezentuje její historické kořeny a legislativu nejen v České republice, ale i v Evropské unii. Dále identifikuje dva důležité pojmy spojené s genderovou problematikou – gender mainstreaming a diversity management.

3. Genderová problematika

Genderová problematika vychází z konceptu rovných příležitostí mužů a žen. Politika rovných příležitostí pro muže a ženy je jeden z konkrétních nástrojů aplikovaných v rámci CSR ve firmě. Genderová problematika je prioritní oblastí CSR – v mnoha klíčových dokumentech zabývajících se společenskou odpovědností firem je na ně kladen důraz.

Gender neboli sociální pohlaví představuje sociální rozdíly mužů a žen a také identifikuje ty vztahy mezi nimi, jež jsou získané, proměnlivé v čase a liší se uvnitř jednotlivých kultur. Tato problematika tudíž nevyhází z biologických rozdílů pohlaví, avšak z odlišností kulturního a sociálního charakteru.

Rovnost v rámci genderu popisuje rovnost v právech, povinnostech a příležitostech mužů a žen. A tak by nemělo záležet na tom, zda se jedinec narodil jako muž nebo jako žena. Právě společnost má však tendenci předurčovat genderové role a to především daným aktivitám či odpovědnostem, které pak definuje jako čistě mužské či ženské. Toto chování samozřejmě ovlivňuje mnoho faktorů jako například kultura, věk, rasa, společenské postavení, náboženství, ekonomická a politická situace v zemi. Teprve změny v těchto faktorech mohou změnit vnímání genderových rolí ve společnosti. Muži i ženy mají ve společnosti různé role od reprodukční, produktivní až po řídicí. Muži jsou často spojováni s rolí živitele a také schopností věnovat více času roli výrobce. Ženy jsou naopak znevýhodněny tím, že zajišťují až druhotný pracovní příjem. Jelikož hrají své role souběžně, musí se tak vyrovnat s nároky na svůj omezený čas. Ženy bývají velmi často vystaveny většímu tlaku nejen v pracovním ale i sociálním prostředí. Tyto odlišnosti vycházejí z již zabudované nerovnosti a diskriminace a tak se role mužů a žen v současné době velmi liší.

„Všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, která mohou přinášet genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.“³

³ *Ženy a muži v letech 2008* (online). Praha: Český statistický úřad, 2008 (cit. 2009-11-12). Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>

3.1 Historie genderové problematiky v České republice

Problém genderu vznikl historicky zaměstnáváním především mužské pracovní síly. Pracovní a pracovněprávní normy tak vznikaly na základě mužských schopností a na charakteru práce jimi vykonávané a ženský aspekt byl z toho důvodu zcela ignorován. Vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti v České republice se od západních zemí výrazně lišil. Tyto rozdíly byly ovlivněny především různými společenskopolitickými poměry – totalitní režim v ČR a demokratický ve státech západní Evropy.

V 50. letech se české ženy začínají pomalu protlačovat na trh práce. Zaujímají především nižší pracovní pozice v průmyslu a zemědělství. V 60. letech se již objevují na pozicích administrativy a služeb a v 70. letech přichází generace středně a vysoce vzdělaných žen, která zaujímá pozice odpovídající jejich kvalifikaci. 90. léta již umožňují ženám podnikat a radikálně tak změnit svůj dosavadní status pouhé pečovatelky o rodinu.

Genderová problematika je u nás důležitým tématem až v posledních letech. Za počátek se dá považovat rok 1995, kdy se Česká republika zúčastnila světové konference o ženách, která se konala v Pekingu. Tato konference byla také klíčovým momentem pro vznik strategie gender mainstreamingu (viz kapitola 1.2.2.). Svoji účastí jsme se zavázali zabývat se a řešením otázek rovného postavení žen a mužů ve společnosti. Současně byl v Pekingu přijat program pod názvem *Akční platforma*, který se zaměřuje na posílení práv žen a jejich možností, jak tyto práva využít. Všechny státy, které se svým podpisem zúčastnily „Akční platformy“ se zavazují vydáváním pravidelných statistik, které budou genderové údaje obsahovat.

Česká republika se začíná věnovat otázkám rovnosti mužů a žen ve společnosti více než kdy jindy, a proto vláda přijímá vládní program pod názvem „Priority a postupy vlády při prosazování mužů a žen“. Hlavním úkolem pro Český statistický úřad je zajištění pravidelného ročního vydávání publikace, která obsahuje informace a statistiky o poměru mužů a žen v rozhodujících společenských aktivitách.

Roku 1998 vznikla Rada vlády pro lidská práva, která je známa pod názvem Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. V tomto výboru měl Český statistický úřad vždy zastoupení v počtu dvou členů. V současnosti však v tomto výboru žádné zastoupení není. Ve stejném roce vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení, které se zabývalo rovností mužů a žen. Hlavním úkolem tohoto oddělení byla koordinační činnost. Od 1.1.2002 se na každém ministerstvu nachází jeden pracovník, jehož hlavní náplní práce je právě problematika rovnosti mužů a žen ve společnosti. Tento pracovník vždy úzce spolupracuje s Českým statistickým úřadem.

Pro podporu genderové problematiky také vznikla Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti a Resortní koordinační skupiny Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky s podskupinou pro rovné příležitosti žen a mužů. Na základě usnesení vlády byla také vytvořena pracovní skupina Ministerstva financí zabývající se metodikou genderového budgetingu, kde má Český statistický úřad svého zástupce.⁴

3.2 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je strategie Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice. Rada Evropy definuje tuto strategii následovně: „Gender mainstreaming spočívá v (re-)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.“⁵ Gender mainstreaming je pouze jedním z mnoha nástrojů genderové politiky (viz Tab. 1).

⁴ *Historie genderové problematiky v ČR* (online). Praha: Český statistický úřad, 2010. (cit. 2009-11-11)
Dostupné z WWW: <http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr>

⁵ BLICKHÄUSER, A. a BARGEN, H. *Gender mainstreaming*. Fit for gender mainstreaming, 2007. (online). (cit. 2010-02-10). Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf>

V roce 1997 byla tato strategie na základě rozhodnutí Evropské komise zakotvena v Amsterodamské smlouvě, tudíž již 13 let platí pro všechny členské země jako závazný princip. Cílem gender mainstreamingu je především zapojení dimenze rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politiky a akcí Evropského společenství. Zavedením Gender mainstreamingu do podniků je možné využít lehkých výhod. Aplikace tohoto nástroje vede jednoznačně k rozšíření pojmu demokracie v rámci organizace i společnosti. Organizace je demokratičtější, pokud se ženy a muži stejnou měrou podílejí na její struktuře, rozvoji a výsledcích. Podniky mohou pomocí orientace na gender vypracovávat lepší koncepce pro cílové skupiny a taktéž zlepšují svoji image, pokud oslovují zákaznice a zákazníky diferencovaně v jejich rozmanitosti. Organizace se stává moderní tím, že zohledňuje různé zájmy pohlaví. Zvyšuje se tak atraktivita dané organizace jako zaměstnavatele.

Tab. 1 Nástroje genderové politiky

NÁSTROJE		
Svépomocné skupiny žen	Genderová analýza	Celostátní genderové analýzy
Budování sebevědomí	Specifická opatření na podporu žen	Rozdílná opatření pro muže a ženy v oddělených a smíšených skupinách
Kurzy pro posílení sebevědomí	Plány na podporu žen/na zrovnoprávnění	Schopnost dialogu a vyjednávání mezi pohlavími
Podpora kontroly nad vlastní sexualitou a reprodukčním zdravím	Informace a zvyšování povědomí mužů	Normativní spoluzodpovědnost mužů a žen
Podpora osobní a ekonomické autonomie	Mainstreaming žen a genderu na institucionální, státní a sociálně politické úrovni	Přerozdělení zdrojů a sociálních dávek
Sdružení proti násilí na ženách	Genderový rozpočet	Slučitelnost veřejného a soukromého života
Získání prostoru pro výkon moci pro ženy	Gender mainstreaming	Kampaně na podporu kulturních společenských změn

Zdroj: BLICKHÄUSER, A. a BARGEN, H. *Gender mainstreaming. Fit for gender mainstreaming*, 2007. (online). (cit. 2010-02-10). Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf>

Gender mainstreaming představuje genderově politickou strategii, která napomáhá k genderové demokracii a spravedlnosti při rovnosti příležitostí pro muže a ženy. Strategie gender mainstreamingu spočívá v základní myšlence, že životní situace mužů a žen se v jejich rozmanitosti různí. Důvody pro to tkví mimo jiné ve společenském a kulturním rozvoji, jako například dělbě práce podle pohlaví.

3.3 Legislativa

Rovné příležitosti jsou z pohledu legislativního součástí českého i mezinárodního práva. Problematika je zakotvena v Listině základních práv a svobod, Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoně o mzdě a Zákoně o platu. Porušení těchto zákonů může zaměstnavatele vést k pokutě ve výši 1 mil. Kč. Evropská unie definuje princip rovnosti příležitostí v Římské a Amsterodamské smlouvě a v dalších více než 13 směrnících.

3.3.1 Právní předpisy v EU

V Evropské unii je problematice rovnosti mužů a žen věnována velká pozornost a představuje tak klíčový princip práva EU. Již v roce 1957 při založení Evropského hospodářského společenství byla zásada stejné odměny za stejný pracovní výkon (čl. 119) zahrnuta do Římské smlouvy. Zpočátku však cílem začlenění této zásady bylo vypořádání se s ekonomickou konkurencí. Teprve později tato problematika přešla z ekonomicky motivovaných závazků na sociální cíl v podobě boje za jedno ze základních lidských práv. Rok 1997 se stal významným mezníkem v této oblasti a to především díky začlenění rovnosti mužů a žen mezi základní principy Společenství do Amsterodamské smlouvy.

Dalším důležitým krokem bylo také přijetí Rámcové strategie Společenství pro rovnost žen a mužů v roce 2000, které pro období 2001 - 2005 vytyčilo 5 základních cílů:

- podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,
- podpora rovné účasti a zastoupení,

- podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,
- podpora rovnosti pohlaví v občanském životě,
- podpora změn genderových rolí a stereotypů.

Tentýž rok byla při zasedání Rady EU v Nice do ústavní smlouvy EU začleněna Charta základních práv Evropské unie, která mimo jiné tuto problematiku také definuje. V březnu 2006 byl zveřejněn Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro období 2006 – 2010 s následujícími šesti prioritními oblastmi:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže,
- sladění soukromého a profesního života,
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech,
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví,
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví a
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Politika rovnosti mužů a žen se zde opírá o Rámcovou strategii Společenství z roku 2000 a zahrnuje tak nové akce k posílení dosavadních činností v této oblasti.

3.3.2 Právní předpisy v ČR

V České republice je institucionální a právní zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy na velice dobré úrovni. Listina práv a svobod zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu rasy, barvy pleti či pohlaví. Ústava také definuje právo každého zaměstnance na odměnu za pracovní výkon a na adekvátní pracovní podmínky. Pro zlepšení rovnoprávného přístupu k zaměstnancům obou pohlaví byla do české legislativy implementována řada směrnic EU – například směrnice Rady č. 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a Rady č. 75/117/EEC o uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy aj. Zákony č. 1/1992 Sb. (o mzdě) a č. 143/1992 Sb. (o platu) se zabývají problematikou odměňování. Pracovníci, kteří vykonávají stejnou pracovní činnost, mají nárok na stejnou odměnu. Tyto podmínky jsou

shodné pro muže i ženy. Velká harmonizační novela zákoníku práce (zákon č. 155/2000) byla přijata v roce 2000 a v platnost vešla 1.1.2001. Do českého práva tak vmísila veškeré požadavky práva Evropského společenství.

Dále upravuje politiku rovných příležitostí obou pohlaví a problematiku přímé či nepřímé diskriminace Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který vznikl na základě druhé harmonizační novely zákoníku práce zákonem č. 46/2004. Zákoník práce striktně vymezuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi pracovníky poskytnutím stejných pracovních podmínek včetně odměňování, odborné přípravy a možnosti povýšení.

3.4 Diversity management

Pojem diverzita se v češtině překládá jako různorodost, avšak v anglickém jazyce *diversity* „označuje koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál.“⁶ Prosazování diverzity v podnikové sféře tak podporuje individualitu člověka a zvyšuje respekt a pochopení pro vzájemné odlišnosti. Svým působením také eliminuje skrytou i otevřenou diskriminaci.

Koncept diverzity a pravidla rovných příležitostí jsou často významově spojována, avšak diverzita tvoří teoretickou i praktickou nadstavbu k problematice rovných příležitostí. Její náplní není pouze dodržovat zákonem stanovené normy, ale snaží se i zabránit diskriminaci některých skupin občanů. Přístup filozofie diverzity je tedy poněkud širší. Koncept definuje přínosy cíleného prosazování pravidel různorodosti v organizaci.

Diverzita je v současné době populárním tématem především kvůli demografické situaci a vývoji společnosti v posledních pár desetiletích. Ve většině zemích Evropy radikálně

⁶ VELÍŠKOVÁ, H. *Výklad pojmu diverzita*. Praha: Diversity Management. (online). (cit. 2010-03-20)
Dostupné z WWW: http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8

klesá porodnost (vyjímkou není ani Česká republika) a proto dochází ke stárnutí populace, což přináší potíže s náborem kvalitních zaměstnanců. V dnešní době si zaměstnavatelé nemohou příliš vybírat, tudíž jim často nezbyvá než si odborníky vychovat sami. Řešením této situace je oživení pracovního trhu, jež může být zajištěno integrací přistěhovalců z méně vyspělých zemí. Imigrační proces je v České republice příliš byrokratický. Více se tak daří nelegálnímu přistěhovalectví, které ovšem přináší zvýšenou kriminalitu. Lidé tak nedůvěřují cizím pracovníkům a vzniká začarovaný kruh. Imigrační politika vyspělých zemí však naznačuje, že pokud je proces vstřícnější v rámci dobře řízené integrace imigrantů, může mít pro zemi jak z hlediska ekonomického tak i kulturního pozitivní přínos.

Další oživení pracovního trhu spočívá například v začlenění žen s malými dětmi, starších lidí, absolventů bez praxe či zdravotně postižených občanů atd. Tyto nevyužité pracovní rezervy mohou výrazně oživit tým a zajistit tak jejich různorodost. Jejich loajalita a snaživost pak nezná mezí.

Česká republika je v současné době tímto demografickým trendem velice vážně ohrožena. Pokud se situace brzy nezmění a na pracovním trhu tak nedojde ke změně z hlediska doplnění o nové zdroje, naše země se nevyhne ekonomické krizi. Řešením je diverzita, jelikož prosazuje politiku rovných příležitostí a odbourává diskriminaci a předsudky.

3.5 Shrnutí

Genderová problematika se stává stále diskutovanějším tématem dnešní doby. Významně ovlivňuje pracovní proces ve firmě nejen z pohledu zaměstnance ale i z pozice nadřízeného. Rovné příležitosti pro muže a ženy se snaží odstranit viditelné i neviditelné překážky, které vznikají na základě odlišnosti v pohlaví. Patří sem například zajištění rovných příležitostí na trhu práce, skloubení pracovního a rodinného života, podpoření účasti žen v rozhodovacích procesech a další aktivity, které mají zlepšit pohlížení společnosti na genderové diskriminace.

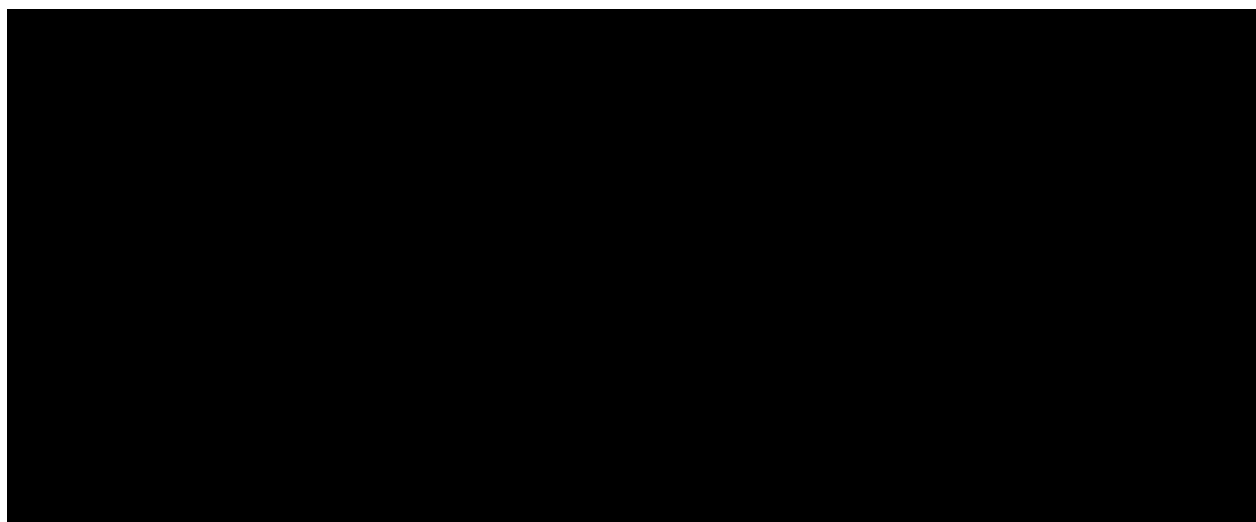
Z legislativního pohledu je politika rovných příležitostí pro muže a ženy zřejmě stále nedokonalá, avšak její vývoj je na dobré cestě. Oproti zemím EU není Česká republika výrazně pozadu, rozdíl spočívá spíše v přístupu a chápání celé problematiky. Jedním z klíčových nástrojů, které mohou změnit přístup České republiky k genderové problematice, je právě gender mainstreaming a diversity management. Diverzita je pro společnost podstatná a nevyhnutelná k zabránění nepříznivého demografického vývoje. Vzhledem ke klesající porodnosti se vidina ekonomického kolapsu neustále přibližuje. Na pracovním trhu tak diverzita propaguje myšlenku rovnosti lidí bez ohledu na odlišnosti ve věku, vzdělání, zdravotním či rodinném stavu atd. Dochází tedy k lepší vzájemné toleranci, upevnění mezilidských vztahů a snížení xenofobie a rasismu.

Následující kapitola definuje situaci na trhu práce vzhledem k pohlaví uchazečů o práci. Detailněji rozebírá problematiku postavení žen na trhu práce a jejich diskriminaci.

4. Trh práce

Z hlediska genderové perspektivy je v současnosti na českém trhu práce ekonomická aktivita žen nižší než u jejich mužských protějšků, jelikož pro většinu žen je důvodem jejich ekonomické neaktivity péče o rodinu a domácnost. Toto dvojí břemeno rodinných a pracovních povinností je tudíž značně znevýhodňuje na trhu práce. Ku příkladu příčina ekonomické neaktivity obyvatelstva v roce 2008 a jejich podíl je znázorněn na grafu č. 1, kde je podle pohlaví definováno obvyklé ekonomické postavení v ČR.

Graf č. 1 popisuje situaci v roce 2008, kdy 15 % ekonomicky neaktivních žen se stará o domácnost a dalších 16 % je na rodičovské dovolené. Naopak důvodem ekonomické neaktivity můžou nejčastěji bývá studium nebo starobní či invalidní důchod.



Graf 1 Ekonomicky neaktivní osoby podle pohlaví a obvyklého ekonomického postavení v ČR (2008)

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)
Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

Podle analýz Českého statistického úřadu podíl zaměstnaných žen od roku 2004 stále roste. Tento zlom je znázorněn v tabulce č. 2. Podíl zaměstnaných žen v letech 2003 a 2004 sice klesá, ale poté se již hodnoty rok od roku zvyšují.

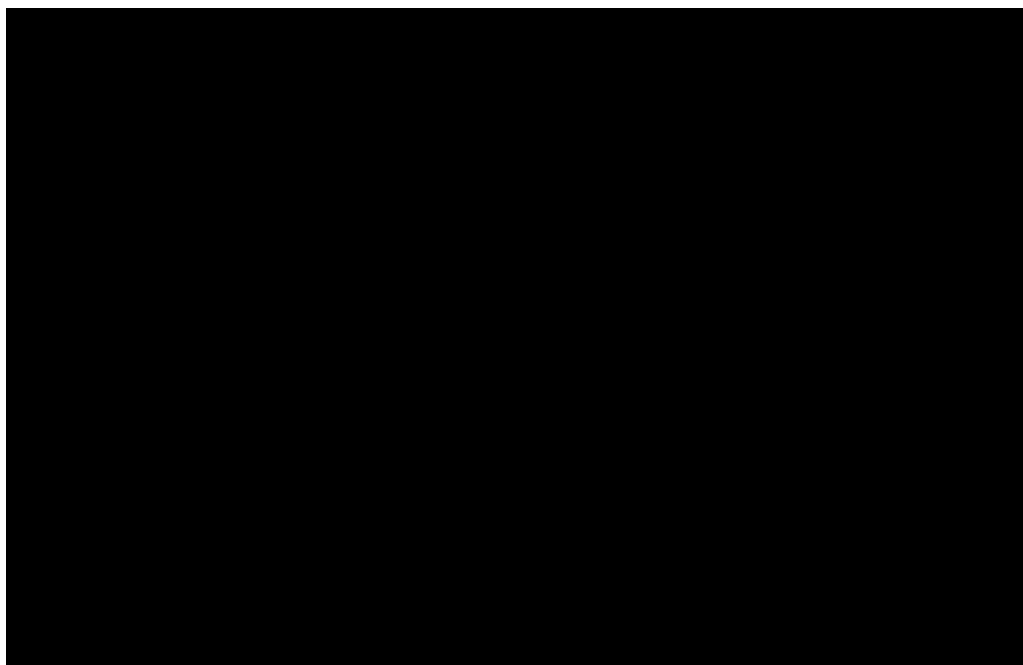
Tab. 2 Vývoj počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním v letech 2002-2008

v tis.

Pohlaví	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Rozdíl	Rozdíl
								2008-2002	2008-2007
Celkem	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	237,6	80,5
Muži	2 700,4	2 686,2	2 663,1	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2	162,8	57,1
Ženy	2 064,5	2 047,0	2 043,5	2 058,5	2 086,1	2 115,9	2 139,3	74,8	23,4

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)
Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

Schopnost ženy najít adekvátní zaměstnání se odvíjí od jejího věku, vzdělání, rodinné situace, etnické příslušnosti atd. Prostý součet těchto faktorů je však méně významný než výsledný efekt kombinace těchto faktorů. To samozřejmě platí i pro mužské protějšky, avšak zde je počet faktorů většinou výrazně nižší. Graf č. 2 ukazuje míru zaměstnanosti obou pohlaví v roce 2008 vzhledem k věkové skupině.

**Graf 2 Míra zaměstnanosti mužů a žen podle věkových skupin v roce 2008**

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)
Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

4.1 Postavení žen na trhu práce

Vzhledem k nabídce a poptávce po pracovních místech je zájem zaměstnavatelů o ženskou pracovní sílu poněkud menší než u jejich protějšků, což zřejmě souvisí s tradovanou úspěšností naplnění požadavků pro dané zaměstnání. Problémy bývají spojeny s vlivem rodiny (mateřství) a se segregací trhu podle pohlaví. Ženy jsou také více omezeny díky své menší časové a prostorové flexibilitě. Z toho důvodu nacházejí úřady práce pozice vhodnější spíše pro muže než ženy.

Nabídka práce je také ovlivněna úrovní vzdělání uchazeče. Podle úřadů práce se hledají především pracovníci se středním vzděláním (vyučení – dělníci a řemeslníci) u mužů a u žen je největší poptávka po textilních oborech (šička, krejčová atd.), kuchařka a servírka. U uchazečů s vysokoškolským vzděláním převažuje poptávka po technických oborech a velice nízká bývá po oborech ekonomických.

Také věk má svůj podíl na nabídku a poptávku po práci. Obecně lze říci, že s růstem věku uchazeče se jeho možnosti na trhu práce snižují. Například v předdůchodovém věku ztrácí uchazeč svou kvalifikaci a jeho schopnost učit se novým věcem se tak snižuje. Ženy se setkávají s problémem získání práce především v mladším věku (jako absolventky), jelikož zaměstnavatelé předpokládají, že v příštích pár letech budou zakládat rodinu. Nejlépe zaměstnatelnými věkovými skupinami u mužů je rozpětí 30 – 40 let a u žen 35 – 40 let.

Dodnes bývá zvykem dělit povolání na typicky ženská a mužská. S tím jsou spojeny typické vlastnosti obou pohlaví, které zaměstnavatelé ovlivňují ve výběru pracovníků. Obecně bývá průměrná česká žena zodpovědná, rozvážná a důkladná, přizpůsobivá s velkým pracovním nasazením a schopností navázat kontakty. Na druhé straně je spíše neprůbojná, bez výrazné kreativity a časové a prostorové flexibility a také neoplývá přílišnou autoritativou a schopností řídit/vést lidi. Vlastnosti, které však můžou ženě pomoci při ucházení se o práci je její ochota učit se novým věcem, odpovědnost a pečlivost, přizpůsobivost a pracovní nasazení.

Co se manažerských rolí týče, v současnosti jsou preferovány ženské styly řízení. Proces vývoje řízení z maskulinního stylu k femininnímu samozřejmě nebyl jednoduchý a vyvíje se dodnes. Rozdíl těchto stylů řízení vymezuje tabulka č. 3.

Tab. 3 Styly řízení

Styl mužských manažerů (70. léta)	Styl ženských manažerů (90. léta)
<ul style="list-style-type: none"> • pracují s vysokým nasazením téměř bez přestávk • své všední dny popisují jako nespojité, fragmentární • nechávají si jen málo času na aktivity bezprostředně nesouvisející s jejich prací • dávají přednost osobnímu jednání s lidmi • udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště • zcela pohlceni každodenní prací na udržení chodu společnosti, ztrácejí čas na reflexi své činnosti • plně se identifikují se svou prací • mají problémy se sdílením informací 	<ul style="list-style-type: none"> • pracují stálým tempem, ale s malými přestávkami rovnoměrně rozloženými do celého pracovního dne • neplánované události nevnímají jako rušivé a fragmentující • udělají si čas na situace nesouvisející s prací • dávají přednost osobnímu jednání, ale mají vyhrazený čas na komunikace elektronickou poštou • udržují širokou síť sociálních vztahů s lidmi mimo pracoviště • soustředí se na vztahy na pracovišti a v pracovním prostředí • své identity chápou jako mnohostranné a komplexní • vyhradí si čas na předávání a sdílení informací

Zdroj: KUCHAROVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. Str. 64 ISBN 80-238-6317-7.

Různé styly řízení uvedené v tabulce č. 3 nejsou samozřejmě definovány pouze genderem, ale celým kulturním kontextem. Tento kulturní pól může být v rámci řízení a vedení identifikován několika dimenzemi, které vymezují jeho prostor, jako například individualismus vs. kolektivismus, „power distance“ (míra vzdálenosti či odstupů mezi

podřízenými a nadřízenými), feminita vs. maskulinita a také míra, v jaké se jedinec cítí ohrožen nejistotami či neznámými situacemi. Následující tabulka (Tab. 4) charakterizuje dva póly (mužský a ženský), na kterých se obě pohlaví mohou umístit.

Tab. 4 Dimenze genderu

Mužský pól	Ženský pól
<p><u>Obecný přístup:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • boj – „ať vyhraje ten nejlepší“ • odměny a zisk silným • ekonomický růst • potřeba zbrojení 	<p><u>Obecný přístup:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • vyjednávání a kompromis • solidarita se slabšími • ochrana životního prostředí • pomoc chudým zemím
<p><u>Hodnoty:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • úspěch, růst, peníze • fakta • žít pro práci • rozhodnost, asertivita • soutěživost • konfrontace 	<p><u>Hodnoty:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • vztahy, péče • pocity • pracovat pro život • intuice a konsensus • rovnost • kompromis, vyjednávání
<p><u>Důležité aspekty práce:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • dobrý plat • uznání • pracovní postup • výzva 	<p><u>Důležité aspekty práce:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • dobré vztahy s nadřízeným • spolupráce • příjemné pracovní prostředí • bezpečí

Zdroj: KUCHAROVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. str.65 ISBN 80-238-6317-7.

4.1.1 Pracovní flexibilita

Na trhu práce se flexibilita stále více prosazuje. V dnešní době roste různorodost a rozmanitost práce, což způsobuje změnu pracovních systémů uvnitř firmy. Z relativně uzavřených pevných systémů se stávají pružnější a decentralizovanější systémy

s inovačními a otevřenými procesy. Klasická forma zaměstnání (pracovní poměr na plný úvazek) je již ve vyspělých zemích historií. V současnosti převládají atypické formy jako například zkrácený pracovní úvazek, práce na dobu určitou, práce doma a další.

Jedním z nejběžnějších forem vyrovnávání šancí mužů a žen na trhu práce je zkrácený pracovní úvazek. Umožňuje totiž skloubení pracovního a rodinného života a šance na získání samotného zaměstnání je poněkud vyšší. Z hlediska rovných příležitostí pro muže a ženy je však často kritizován, jelikož prohlubuje genderovou segregaci. Častější je tedy u žen (zejména u starších 50 let) a ve více případech ho provází propouštění, koncentruje se především v méně kvalifikovaných zaměstnáních a určitých odvětvích. Může mít také dopad na důchod a sociální dávky.

Další atypickou formou zaměstnání je práce na dobu určitou. Počet pracovníků, který tuto formu využívá, neustále roste. Důvody, které nutí pracovníky tuto formu upřednostnit, jsou především nedobrovolné. K genderovým rozdílům v tomto případě nedochází, jelikož muži i ženy volí tuto práci vzhledem k nízké poptávce po práci. Ženy zřejmě častěji zvolí tento typ práce záměrně s ohledem na rodinu, ale i přesto se muži a ženy v tomto směru výrazně neliší.

Práce doma neboli homeworking je také jednou z oblíbených forem zaměstnání. V Evropské unii pracuje v dnešní době cca 5 % zaměstnané populace z domova. Právě pro ženy je tato forma práce nejschůdnější cestou pro skloubení pracovního a rodinného života (více v kapitole 3.1.2). Homeworking s sebou však přináší i problémové aspekty, jelikož nabývá tendence vyloučit jedince z pracovního prostředí a tak přerušit jeho či její sociální kontakty, které jsou obzvláště pro ženy tolik důležité. Pokud by v tomto směru nedocházelo k diskriminaci, má homeworking naději být alespoň krátkodobým řešením pro mnohé zaměstnance, pro něž je každodenní dojíždění do práce problémové (např. matky malých dětí, zdravotně postižení atd).

Existují samozřejmě i jiné formy zaměstnání jež vyhovují individuálním potřebám pracovníků – například pružná pracovní doba či sdílení pracovního místa.

4.1.2 Skloubení pracovního a rodinného života

V prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti práce a zaměstnání je nejdůležitější odstranit napětí, které vzniká plněním rodinných i pracovních povinností. Německý profesor M. Wingen⁷ definoval cíle a nástroje pro postupné dosažení nekonfliktního vztahu rodiny a práce. Do 6 skupin je rozdělil následovně:

1. Nástroje sociálního a pracovního práva:

- zákonná rodičovská dovolená,
- směrnice o dávkách na péči o děti,
- usnadnění práce při pohyblivé pracovní době,
- daňová úprava zohledňující ty, jež pracují v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů,
- nabídka další profesní kvalifikace během doby péče o děti,
- podpora odborné kvalifikace a rekvalifikace po době péče o rodinu,
- vzít v úvahu péči o děti ve státním důchodovém systému,
- rozvinout nezávislé sociální zabezpečení pro ženy,
- opatření sociálního zabezpečení pro osoby pracující v pohyblivé pracovní době z rodinných důvodů,
- zákonný nárok na volno na péči o nemocné děti a
- nabídka nového uspořádání celoživotní pracovní kariéry.

2. Služby péče pro rodiny:

- zřizování jeslí, mateřských škol a mimoškolní péče,
- podpora denní péče,
- denní péče na základních školách,
- zajištění celodenního vyučování,
- podpora soukromých sítí a
- zajištění pro-rodinných služeb péče o starší osoby.

⁷ M. Wingen, Improved reconciliation of family obligations and gainful employment as a central task of family policy in Europe. In: Balancing family and work. Vienna 1998 (Materiály z mezinárodní konference), s. 31 – 32.

3. Kolektivní vyjednávání ve prospěch skloubení práce a rodiny:
 - dovolené rozšiřující zákonnou dobu rodičovské dovolené a
 - vytvoření fondů sociálních partnerů na podporu dávek pro rodiny.

4. Podniková politika ve prospěch rodin:
 - pozitivní opatření pro rodiče poskytovaná zaměstnavateli,
 - zajištění (kvalifikovaných) zaměstnání s pohyblivou pracovní dobou pro ženy a muže,
 - zajištění flexibilní pracovní doby s ohledem na rodiny,
 - daňové úlevy pro usnadnění návratu na trh práce,
 - vytvoření zastřešujícího systému pro malé a střední podniky a
 - vytvoření poradních středisek pro (malé) firmy.

5. Podpora vnímání partnerů sebe sama jako rovnocenných s rovnocennými povinnostmi:
 - nabídka speciálního vzdělávání rodičů a
 - podpora prostřednictvím personální politiky podniku.

6. Větší společenské uznání plnění rodičovských povinností:
 - příjmově efektivní dávky na péči o děti,
 - podpora veřejného uznání stejné hodnoty rodinných povinností a placeného zaměstnání,
 - do vzdělávání zahrnout seznamování s širším pojetím práce a
 - uznání dovedností získaných plněním rodinných povinností jako pracovní kvalifikace.

V současnosti již některé body zní poněkud nereálně a neopodstatněně, avšak v některých zemích jsou stále brány vážně. V České republice se snaha o skloubení dvojí role ženy (popř. muže) neustále realizuje. Zmíněna byla již pracovní flexibilita, která významně pomáhá ženám (popř. mužům) v harmonizaci jejich rodinného a pracovního života.

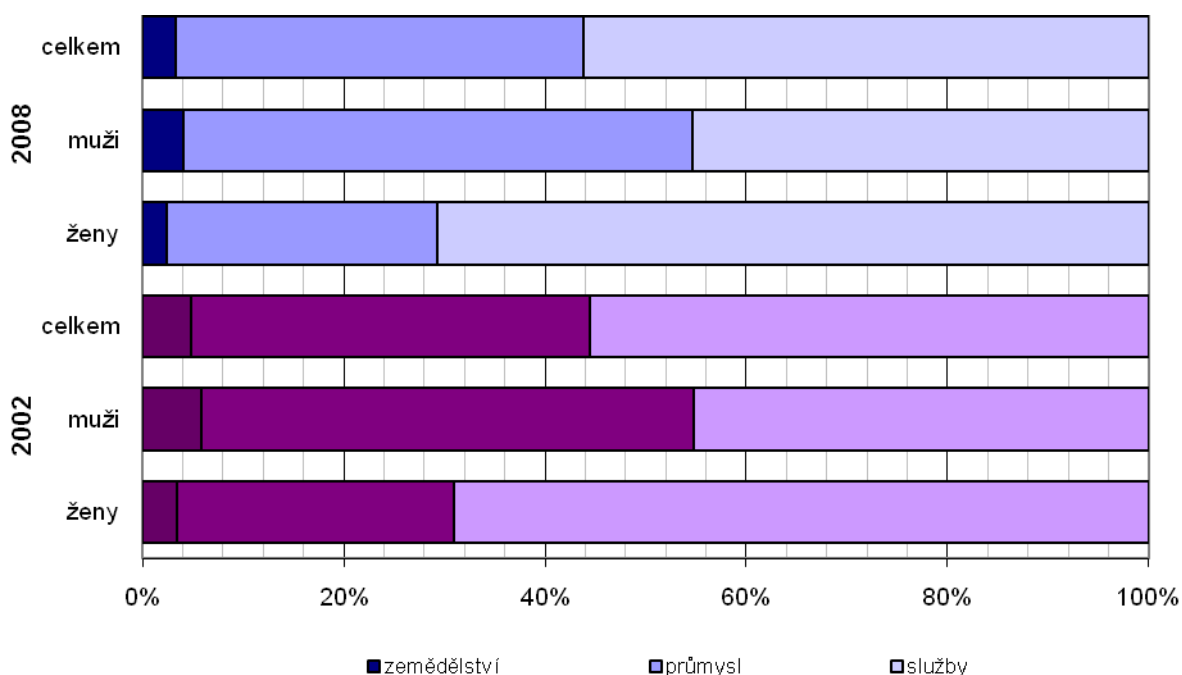
České ženy nemají jednoduchou situaci na trhu práce. Jejich pozice není příliš silná, ale zdaleka nejsou novými účastníky. Bohužel však patří mezi osoby více ohrožené nezaměstnaností, jelikož zaměstnavatelé mají tendence nabízet ženám v regionech s vysokou nezaměstnaností horší pracovní podmínky. Toto chování se ovšem blíží diskriminaci žen na pracovním trhu.

4. 2 Diskriminace žen na trhu práce

Diskriminace žen má kořeny v dávné historii, kde nerovnosti zacházení se ženami byly předurčeny společností a „tradicemi“. Od té doby se mnohé změnilo, avšak tato problematika je neustále aktuální především na pracovním trhu, kde se projevuje například v nižších mzdách a odměnách, v diskriminaci při náboru do pracovního poměru, v obtížnějším získání pracovního povýšení, při skryté diskriminaci žen pečujících o své potomky, v neadekvátních pracovních podmínkách nebo také prostřednictvím sexuálního obtěžování.

Zaměstnavatelé mají tendenci upřednostňovat při pracovním náboru muže a tak diskriminují ženy na základě předsudku, že jsou méně produktivní, jelikož musí pečovat o děti nebo mohou teprve otěhotnět. Uplatňují tak tzv. *statistickou diskriminaci*. Praktiky typu otázek ohledně mateřství bývají typickým projevem diskriminace žen při přijímacím pohovoru i když jsou brány jako protiprávní. Předsudky, podle kterých se zaměstnavatelé řídí se podle výzkumů nezakládají na pravdě. Zaměstnavatelé nemohou s jistotou určit zda žena děti chce nebo může mít a případně jak si rodičovskou péči s partnerem rozdělí.

Diskriminace žen také vychází z horizontální a vertikální segregace trhu podle pohlaví. Horizontální segregace trhu definuje skutečnost, že ženy převládají v určitých odvětvích národního hospodářství a vykonávají jiná zaměstnání. Vertikální segregace pak vymezuje problematiku zastoupení mužů ve vrcholových pozicích, jejich počet s vyšší úrovní řízení stoupá. Z pohledu horizontální segregace ženy obecně převažují ve službách a muži v zemědělství a průmyslu (viz graf č. 3).



Graf 3 Struktura zaměstnanosti v roce 2002 a 2008 podle odvětvových sektorů a pohlaví

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)

Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

Desegregace trhu práce se stává jedním z prioritních cílů evropské politiky zaměstnanosti. Evropská unie se jí již dlouho snaží eliminovat ukládáním zákonných povinností zaměstnavatelům nebo jejich finanční stimulací. Muži jsou zpravidla zaměstnáváni ve více oblastech národního hospodářství než ženy. Avšak komise EU věří, že existují oblasti, které svým potenciálem vybízejí právě ženy jako zaměstnance (např. sociální podnikání, práce ve třetím systému a další nové služby). Také vývoj technologie přináší nové pracovní pozice.

4.3 Shrnutí

Práce je pro většinu žen druhou nejvýznamnější hodnotu v životě ihned po rodině. Zajišťuje finanční podporu rodiny, domácnosti i zabezpečí na stáří a nemoc, ale jejím prostřednictvím také žena buduje svou vlastní nezávislost.

Na českém trhu práce stále neexistují ideální podmínky pro rovné příležitosti mužů a žen. Lze hovořit o „jisté diskrepanci mezi prokazatelnými nerovnostmi mužů a žen na trhu práce a v zaměstnání a jejich *vlažnou* reflexí jak ve veřejném mínění, tak u subjektů, které by se měly podílet na praktické realizaci opatření na posílení rovnosti příležitostí.“⁸ Řešení spočívá v realizaci projektů a nalezení efektivních nástrojů, které pomohou prosadit rovné příležitosti obou pohlaví na trhu práce. Důležité je také definovat konkrétní cíle a pomocí vhodných nástrojů je uvést do praxe.

Situace v České republice ovšem není *stojatá*. Mnohé se za posledních deset let změnilo. Vzhledem ke směrnicím EU však má Česká republika co dohánět především v přístupu ke zaměstnání, ve struktuře zaměstnanosti, v kariérovém růstu a účasti na řízení, v odměňování a v míře konfliktu pracovních a rodinných funkcí. Jedním z kroků, které mohou vyjasnit a vymezit koncept rovných příležitostí pro muže a ženy, jsou zákonné úpravy.

Následující kapitola bude zaměřena na problematiku platových rozdílů mužů a žen, na vývoj mezd v České republice v posledních pár letech a nastíněna bude také situace v Evropské unii.

⁸ KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. str. 96 ISBN 80-238-6317-7.

5. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen

Princip rovného odměňování mužů a žen vychází z genderové rovnosti, kterou popisuje článek 119 Smlouvy o založení EHS, který byl již zmíněn v kapitole 1.2.3.1. Koncept vysvětluje situaci, kdy jak žena, tak muž musí dostat stejnou odměnu za výkon stejné práce nebo práce stejné hodnoty, pokud pro rozdíl v odměně neexistuje důvod nediskriminačního charakteru. Dle zákona o mzdě a o platu se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí „práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.⁹

5.1 Situace v ČR

V české ekonomice je typickým trendem diferenciací individuálních mezd. Po roce 1989 byl nárůst nejzřetelnější v oblasti vysokých mezd. Tento trend však stále pokračuje, jelikož se růst vysokých mezd stal mnohem dynamičtější než růst mezd nízkých. Primárním faktorem diferenciací se stala potřeba eliminovat sevřenost individuálních výdělků, která ve společenských podmínkách totalitního režimu vznikala. Nutné bylo především vytvořit stimulační odstupňování mezd ve prospěch odborné, kvalifikované a řídicí činnosti. V oblastech s vysokou výdělkovou úrovní dochází k radikální přeměně. Zaměstnanci sestupují z odvětví, která byla preferována v předlistopadovém období (děláci – hornictví, hutnictví atd.) a nastupují do vedoucích a řídicích pozic (manažeri). Až do současnosti se tak výdělkové rozdíly v zásadě reprodukuje stejně jako v prvním transformačním období.

V rámci výdělkových rozdílů se také v současnosti více prosazuje faktor vzdělání, jež byl v minulosti poněkud slabý. Vliv vzdělání se různí v závislosti na odvětví a dosažené kvalifikaci. Mzdové ocenění se tak v průběhu let značně změnilo, především důsledkem uplatnění smluvního charakteru utváření mezd v podnikatelské sféře. Ve veřejných

⁹ FISCHLOVÁ, D. *Vytvoření základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. str. 54 ISBN 80-239-2732-9.

službách však byl vývoj méně výrazný. Pozitivní změny čekaly především soudce, vedoucí lékaře a vyšší státní úředníky. Naopak pedagogičtí pracovníci a zdravotní personál kvůli dlouhodobé existenci rozpočtového omezení tyto radikální změny nepocíťovali.

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami podle druhu zaměstnání existují v každé ekonomice, ač se příčiny a jejich rozsah může měnit. Identifikovat je můžeme nejen ve vyspělých ekonomikách, ale i v zemích transformačních. Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2002 – 2008 v České republice zobrazuje tabulka č. 5.

Tab. 5 Vývoj mezd mužů a žen v letech 2002 - 2008

průměrná mzda v Kč	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Ženy	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
poměr Ž/M (%)	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43	75,24	74,05

medián mezd v Kč	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447
Ženy	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380
poměr Ž/M (%)	81,13	81,43	80,94	81,14	81,71	80,18	79,28

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)
 Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

Na vývoj mezd mužů a žen má dozajista vliv hospodářský cyklus ekonomiky. V případě ekonomické expanze je rozdíl mezd méně markantní než v období recese. Také změny na trhu práce ovlivňují zaměstnanost žen a nastavení jejich mezd. Proto patří ženy mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Vývoj mezd mužů a žen v České republice vzhledem k vzdělání, věku a odvětví bude podrobně rozebrán v následující kapitole.

5.1.1 Vývoj mezd

Nerovnost mezd mužů a žen se projevuje v různých oblastech a s různou intenzitou. V této kapitole bude prezentován vývoj mezd mužů a žen v období 2002 – 2008 s ohledem na určité charakteristiky, které jsou statisticky sledovány. Analyzovány budou údaje podle věku, vzdělání a zaměstnání.

5.1.1.1 Vývoj mezd podle věku

Při srovnání průměrných hrubých mezd mužů i žen podle věku (viz tabulka č. 6), lze vypočítat dva trendy. Zaměstnanci s nižší věkovou kategorií nedosahují výrazných rozdílů ve výši mzdy a zaměstnanci s vyšší věkovou kategorií naopak vcelku markantní. *Mzdová parita* tak se vzrůstajícím věkem klesá. K nejvyšším nerovnostem dochází u zaměstnanců ve věku 35 – 39 let. V roce 2002 byl poměr mezd žen a mužů v této kategorii roven 67 % a stále se snižuje. V roce 2008 dosáhl 65 %.

Nepoměr mezd, ke kterému dochází především ve středním věku zaměstnanců, je pravděpodobně z velké části způsoben přerušением zaměstnání ženami z důvodu mateřství a následné péče o dítě. Tento výpadek se již poté ženám nepodaří vyrovnat, zatímco muži ve své kariéře postupují bez přerušování.

Tento přerušovaný charakter profesní kariéry žen patří ke klíčovým aspektům, avšak tendence žen s vyšším vzděláním zkrátit přerušování své kariéry na minimum nevede k logicky menším rozdílům jejich mezd vzhledem k mzdám mužů. Odborníci neodhalují racionální vysvětlení tohoto rozdílu. Důvody se zdají být skryté pod termínem *skleněný strop*, jež je definován jako neviditelná bariéra či zábrana, která brání v postupu žen na vyšší pozice v profesní a politické kariéře.

Tab. 6 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008 v třídění podle věku a pohlaví zaměstnanců

	v Kč						
Věk zaměstnance	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem							
Celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
do 19 let	10 348	10 963	11 818	12 394	13 272	14 354	15 252
od 20 do 24 let	13 980	14 633	15 032	15 637	16 587	17 772	19 241
od 25 do 29 let	17 531	18 767	19 462	20 644	21 711	23 203	24 797
od 30 do 34 let	19 176	20 603	21 675	22 985	24 292	26 315	28 373
od 35 do 39 let	19 172	20 505	21 699	22 735	24 500	26 455	28 434
od 40 do 44 let	18 434	20 030	21 411	22 816	24 284	26 185	28 183
od 45 do 49 let	18 213	19 512	20 701	21 917	23 244	25 157	26 838
od 50 do 54 let	17 724	19 243	20 159	21 223	22 440	23 990	25 547
od 55 do 59 let	19 018	20 177	21 045	21 856	22 662	24 078	25 548
od 60 do 64 let	20 719	22 693	23 666	24 833	25 242	26 467	27 576
od 65 a více let	15 409	16 664	18 202	19 994	21 475	23 917	25 729
průměrný věk	41,96	41,99	41,81	41,76	41,64	41,48	41,56
Muži							
Celkem	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
do 19 let	10 914	11 453	12 390	12 956	13 855	14 995	16 122
od 20 do 24 let	14 779	15 305	15 738	16 317	17 247	18 705	20 277
od 25 do 29 let	18 673	19 884	20 479	21 651	22 705	24 249	26 127
od 30 do 34 let	21 791	23 203	24 376	25 743	26 949	28 952	31 231
od 35 do 39 let	22 600	24 320	25 612	26 651	28 814	31 013	33 535
od 40 do 44 let	21 460	23 492	24 986	26 715	28 520	30 882	33 394
od 45 do 49 let	21 068	22 732	23 947	25 443	27 028	29 221	31 544
od 50 do 54 let	20 338	22 248	23 164	24 322	25 591	27 468	29 356
od 55 do 59 let	20 042	21 429	22 409	23 384	24 605	26 219	28 154
od 60 do 64 let	22 115	23 874	24 878	25 983	26 240	27 530	28 953
od 65 a více let	16 801	18 392	20 144	22 163	23 317	26 111	28 156
průměrný věk	42,06	42,06	41,75	41,71	41,49	41,34	41,38
Ženy							
Celkem	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
do 19 let	9 723	10 209	10 570	11 237	12 072	13 076	13 361
od 20 do 24 let	13 035	13 863	14 123	14 699	15 577	16 374	17 679
od 25 do 29 let	15 633	16 976	17 821	19 088	20 159	21 596	22 794
od 30 do 34 let	15 238	16 615	17 159	18 306	19 747	21 691	23 321
od 35 do 39 let	15 100	16 158	16 975	17 939	19 122	20 549	21 763
od 40 do 44 let	15 246	16 533	17 559	18 545	19 694	21 041	22 517
od 45 do 49 let	15 353	16 376	17 374	18 286	19 355	20 896	21 979
od 50 do 54 let	15 100	16 288	17 106	18 026	19 159	20 381	21 648
od 55 do 59 let	16 892	17 864	18 695	19 381	19 769	20 947	21 999
od 60 do 64 let	15 567	18 032	19 017	20 031	21 483	22 684	22 957
od 65 a více let	11 866	12 075	13 539	14 459	16 753	18 066	19 461
průměrný věk	41,83	41,90	41,89	41,83	41,84	41,67	41,80

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. cit. 2010-02-04]

Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

5.1.1.2 Vývoj mezd podle vzdělání

Úroveň vzdělání zaměstnance má velice silný vliv na výši jeho mzdy. Ku příkladu výše průměrné hrubé mzdy v České republice za rok 2002 u zaměstnanců se základním vzděláním byla 12 070 Kč, avšak zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním si v průměru za tentýž rok vydělali 31 835 Kč. Během posledních pár let se tyto částky samozřejmě ještě zvýšily a prohloubily tak poměr mezd zaměstnanců s nejnižším a nejvyšším vzděláním (v roce 2008 dosáhl 37 %). Přesná data vývoje hrubé mzdy v letech 2002 – 2008 vzhledem k vzdělání zaměstnanců jsou uvedena v tabulce č. 7.

Tab. 7 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2008 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců

	v Kč						
Vzdělání zaměstnance	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem							
Celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
Základní	12 070	12 786	14 086	14 157	15 183	16 077	17 013
střední bez maturity	14 409	15 242	16 262	16 925	17 882	19 324	20 544
střední s maturitou	18 514	19 909	21 298	22 267	23 455	25 118	26 763
vyšší (pomaturitní)	20 431	21 548	23 932	25 211	26 521	28 327	30 263
Vysokoškolské	31 835	33 678	35 067	36 788	39 470	42 472	45 566
<i>neuveдено</i>	19 974	21 162	19 076	20 046	20 498	22 449	22 949
Muži							
Celkem	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Základní	14 068	15 121	16 298	16 598	17 850	18 544	19 556
střední bez maturity	15 769	16 728	17 824	18 554	19 566	21 233	22 643
střední s maturitou	21 268	22 858	24 202	25 261	26 562	28 417	30 462
vyšší (pomaturitní)	24 858	25 476	28 623	29 672	31 432	33 084	35 322
Vysokoškolské	36 588	39 136	40 150	41 867	44 994	48 343	52 097
<i>neuveдено</i>	22 773	24 215	20 920	22 390	22 974	24 849	26 239
Ženy							
Celkem	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
Základní	10 761	11 337	12 607	12 422	13 336	14 258	15 032
střední bez maturity	11 244	11 897	12 919	13 443	14 174	15 210	16 150
střední s maturitou	16 308	17 515	18 710	19 595	20 619	21 984	23 259
vyšší (pomaturitní)	17 955	19 178	20 296	21 669	22 820	24 575	26 156
Vysokoškolské	23 834	25 541	27 037	28 637	30 759	33 270	35 218
<i>neuveдено</i>	17 515	18 530	15 999	(16 389)	17 965	19 920	19 665

Pozn.: Výsledky zatížené nadstandardní chybou (dominance jednoho podniku či organizace) jsou uvedeny v závorce

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)
Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

Rozdíly ve vlivu vzdělání na výdělky zaměstnanců se však projevují u mužů a žen rozdílně. Vyšší vliv vzdělání na mzdu je patrný u mužů. V roce 2008 muži s vysokoškolským vzděláním dosáhli 2,66x násobku mzdy pracovníků se základní vzděláním, zatímco ženy VŠ pouze 2,34x. Nejnížší míra shody mezd v roce 2008 je znatelná u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde poměr mezd žen a mužů dosahuje 68 % a naopak nejvyšší míru shody ukazuje kategorie základního vzdělání s poměrem 77 %. Tyto rozdíly v poměru mezd žen a mužů se však ve sledovaném časovém období s vyšší kategorií vzdělání nepatrně lepší (2002: poměr mezd žen a mužů VŠ 65 % a ZŠ 76 %).

Vzhledem k výše uvedeným informacím je znatelné, že rozdíly v charakteru práce pro muže a ženy stále existují a v nemálo případech se situace i nadále zhoršuje. Situace na úřadech práce signalizuje, že nejméně nabídek práce bývá pro uchazeče s úplným středním vzděláním (s maturitou), což se týká převážně žen se vzděláním ekonomického zaměření (i s vysokoškolským). Toto zaměření také v současnosti požaduje různé kvalifikace (znalost cizích jazyků a práce na PC). Nabídka nekvalifikovaných prací obecně převažuje u mužů, jelikož je zaměřena na větší fyzickou zátěž.

Z pohledu úřadů práce patří ženy ke skupině, ke které jsou směřovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. K podpoře zaměstnanosti žen tak ÚP organizují rekvalifikační kurzy, které by měly daným podskupinám žen výrazně pomoci:

- Ženy s malými dětmi (program ÚSPĚCH, SÁPM, PALMIF atd.),
- Ženy s malými dětmi a bez kvalifikace (JOB kluby),
- Ženy nad 45 let – rekvalifikační i motivační kurzy (programy NÁVRAT, ŽIVOT a další),
- Obecně pro ženy (rekvalifikační a motivační kurzy – VARIANT, SVČ a další).

Velmi úspěšné jsou také programy, které zapojují ženy na mateřské dovolené a v domácnosti (experiment PHARE). Kurzy jsou zaměřené na práce na počítači, účetnictví, živnostenské podnikání a profese sekretářky a asistentky.

5.1.1.3 Vývoj mezd podle zaměstnání KZAM¹⁰

Klasifikace zaměstnání KZAM identifikuje 9 hlavních tříd zaměstnání vzhledem ke kvalifikovanosti a odpovědnosti pracovního místa. Práce s nejvyšší kvalifikací a odpovědností se zařazují do třídy 1. Vývoj mezd dle zaměstnání KZAM za období 2002 - 2008 definuje tabulka č. 8.

Zaměstnanci první hlavní třídy (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě a ředitelé organizací a velkých podniků) mají nejvyšší průměrné hrubé mzdy. Vzhledem k pohlaví zaměstnanců se však výrazně liší. Mzda žen klasifikovaných v této třídě zaujímá pouze 64 % mzdy mužů za rok 2008. Vývoj mzdy v této klasifikaci se však za sledované období poněkud zlepšil, jelikož v roce 2002 poměr mezd žen a mužů zaujímal pouhých 59 %. I přesto disparita mezd v této kategorii dosahuje nejvyšších hodnot. Vysvětlením situace může být tendence žen umisťovat se do řídicích pozic s menší odpovědností (ředitelky velko- či maloobchodů) nebo vliv principu seniority, jež je ovlivňován počtem odpracovaných let.

Propad také zažívá druhá třída klasifikace (vědečtí a odborní duševní pracovníci). Rozdíl poměru mezd žen a mužů není tak velký jako v třídě první avšak vývoj v období 2002 – 2008 dokládá pokles tohoto poměru a to z původních 74 % v roce 2002 na 70 % v roce 2008.

Nízké shody mezd je taktéž dosáhováno v sedmé třídě KZAM (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé), což je způsobeno fyzickou náročností profese, tudíž pozice zastávají převážně muži. Poměr mezd žen a mužů se v této kategorii v posledních letech pohybuje kolem 70 %.

Největší přiblížení mezd je patrné v kategorii šesté (kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu), kde se poměr mezd žen a mužů pohybuje na úrovni 88 %.

¹⁰ KZAM – zkratka pro seznam kategorií (klasifikace) zaměstnání, ukazatel je mezinárodně srovnatelný

Tab. 8 Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008 v třídění podle zaměstnání (KZAM) a pohlaví zaměstnanců

v Kč

Hlavní třída KZAM	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem							
Celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
příslušníci armády	0 *	*	*	*	*	24 779	26 304
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 37 191	40 047	42 018	43 583	46 840	49 570	54 847
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 24 048	26 166	27 198	28 979	30 501	33 219	35 395
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí prac.	3 19 343	20 780	22 153	23 641	25 124	26 928	28 592
nižší administrativní pracovníci	4 14 724	15 707	16 442	17 498	18 462	19 816	21 099
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5 12 253	12 721	12 956	13 718	14 556	15 497	16 245
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	6 11 596	12 063	13 090	13 547	15 156	16 875	17 756
řemeslníci, kvalifik. výrobci a zpracovatelé	7 15 281	16 260	16 965	17 824	18 955	20 391	21 896
obsluha strojů a zařízení	8 15 088	16 106	16 943	17 624	18 493	20 021	21 219
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 10 601	11 355	11 831	12 261	12 898	13 797	14 448
Muži							
Celkem	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
příslušníci armády	0 *	*	*	*	*	24 995	26 487
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 42 763	45 700	48 236	49 853	53 836	55 972	61 862
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 27 871	30 641	31 733	33 920	35 679	38 908	41 669
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí prac.	3 22 735	24 262	25 488	27 300	29 107	30 920	32 907
nižší administrativní pracovníci	4 17 681	18 555	18 965	20 332	21 266	23 029	24 397
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5 14 545	15 180	15 370	16 154	17 167	18 100	18 977
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	6 12 314	12 932	13 995	14 426	15 951	18 033	18 864
řemeslníci, kvalifik. výrobci a zpracovatelé	7 16 135	17 220	18 026	18 836	19 938	21 571	23 195
obsluha strojů a zařízení	8 16 287	17 384	18 210	18 930	19 790	21 468	22 712
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 12 169	13 023	13 479	14 018	14 576	15 608	16 448
Ženy							
Celkem	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
příslušníci armády	0 *	*	*	*	*	22 899	24 834
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 25 122	27 065	28 733	30 365	32 264	35 692	39 481
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 20 658	22 517	23 376	24 758	26 113	28 227	29 580
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí prac.	3 16 931	18 244	19 189	20 353	21 616	23 257	24 622
nižší administrativní pracovníci	4 13 945	14 936	15 733	16 648	17 462	18 602	19 835
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5 10 830	11 359	11 547	12 229	12 906	13 909	14 665
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	6 10 928	11 211	12 141	12 666	14 268	15 622	16 539
řemeslníci, kvalifik. výrobci a zpracovatelé	7 11 483	12 004	12 504	13 216	13 948	14 956	16 207
obsluha strojů a zařízení	8 12 145	12 970	13 769	14 329	15 192	16 272	17 258
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 9 367	10 087	10 486	10 814	11 556	12 341	12 906

Pozn.: Individuální údaje jsou nahrazeny hvězdičkou

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04)

Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

5.2 Situace v EU

Právo na stejné ohodnocení a spravedlivou odměnu za odvedenou práci je v centru pozornosti v celé Evropě již delší dobu. Tento koncept je začleněn do sociální charty a směrnic EU, které Česká republika ratifikovala a začíná se jim v rámci své legislativy pomalu přizpůsobovat. České ženy problematika nerovného odměňování neustále trápí a tak očekávají v tomto ohledu radikální změny.

V 60. letech patřilo mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo pouze 30 % žen; v současné době jich je více než 59 %. Svou úlohu zde sehrálo odvětví služeb, které i přes účinky krizí zůstalo relativně nedotčeno a z velké části je obsazeno právě ženami.

Dalším faktorem je také přírůstek aktivního obyvatelstva, především žen věkové skupiny 25 – 49 let. Mladší jedinci naopak přispěli ke snížení ekonomické aktivity, jež je výsledkem delší doby strávené ve vzdělávacích institucích. Věková skupina 25 – 49 let žen také řeší otázku mateřství a skloubení rodinného a pracovního života. Vliv odpovědnosti na ekonomickou aktivitu žen se však v EU výrazně snížil. Důvodem se stal kulturní, sociální a ekonomický převrat a vliv trendů s tím spojených. Dnešní pracující ženy se v rámci ekonomické aktivity stále více podobají svým mužským protějškům.

V evropských zemích se tento trend stává standardem, přestože rozdíly v jeho intenzitě země EU rozděluje na tři typy:

- země, ve kterých je ekonomická aktivita žen kontinuální, nezávislá na věku či rodinném statusu (Norsko, Švédsko, Finsko, Francie, Německo a Portugalsko),
- země, kde funguje naopak dominantní tzv. neaktivní model (Itálie, Španělsko, Řecko, Lucembursko, Belgie a Irsko),
- země, kde se uplatňuje model bimodální – pracovní aktivity ženy jsou v prvních letech mateřství přerušeny (především ve Velké Británii a Nizozemsku a dalších zemích severní a střední Evropy).

Mzdový rozdíl žen a mužů patří k nejdůležitějším ukazatelům nerovnováhy na trhu práce. Jeho velikost vymezuje platovou nerovnost v celém národním hospodářství. Výdělky žen

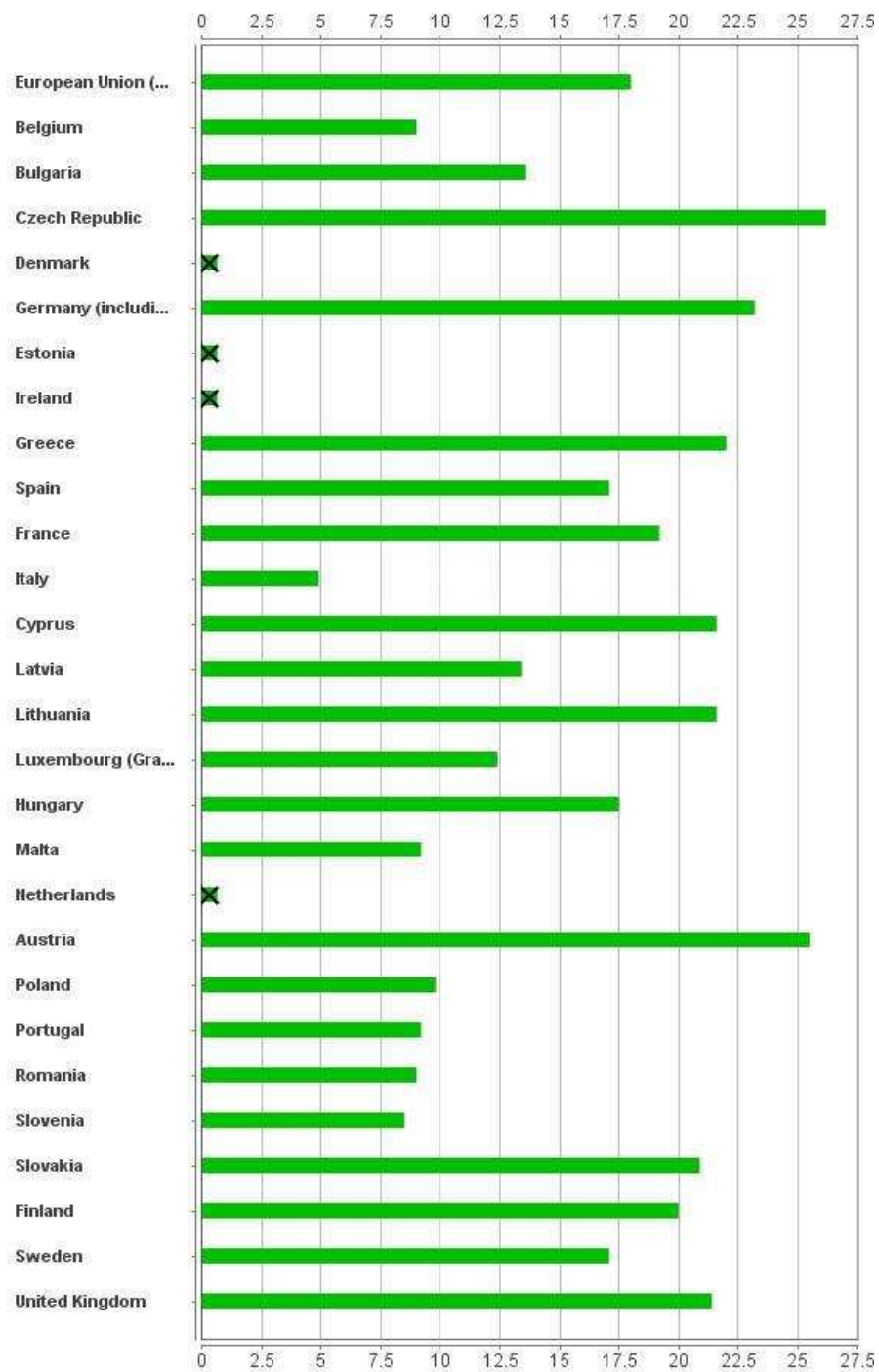
jsou na celém světě nižší než výděvky mužů. Průměrné mzdové sazby žen ve světě představuje zhruba 60 % – 80 % mzdových sazeb mužů. Tabulka č. 9 podrobněji ukazuje poměr hrubých hodinových mezd na plný pracovní úvazek v zemích Evropské unie v letech 2006 – 2008 a graf č. 4 prezentuje situaci v roce 2008.

Tab. 9 Poměr hrubých hodinových mezd na plný pracovní úvazek v zemích EU v letech 2006 – 2008 (v %)

Stát	Rozdíl poměru hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (pracovníci na plný úvazek)		
	2006	2007	2008
EU 27	17,7	17,6	18
Belgie	9,5	9,1	9,0
Bulharsko	12,4	12,4	13,6
Česká Republika	23,4	23,6	26,2
Dánsko	17,6	17,7	-
Německo	22,7	23,0	23,2
Estonsko	30,3	30,3	-
Irsko	17,2	17,1	-
Řecko	20,7	21,5	22,0
Španělsko	17,9	17,1	17,1
Francie	15,4	16,9	19,2
Itálie	4,4	5,1	4,9
Kypr	21,8	23,1	21,6
Litva	15,1	15,4	13,4
Lotyšsko	17,1	20,0	21,6
Lucembursko	10,7	12,5	12,4
Maďarsko	14,4	16,3	17,5
Malta	5,2	2,4	9,2
Nizozemsko	23,6	23,6	-
Rakousko	25,5	25,5	25,5
Polsko	7,5	7,5	9,8
Portugalsko	8,4	8,3	9,2
Rumunsko	7,8	12,7	9,0
Slovensko	8,0	8,3	8,5
Slovinsko	25,8	23,6	20,9
Finsko	21,3	20,0	20,0
Švédsko	16,5	17,9	17,1
Spojené království	24,3	21,1	21,4

Zdroj: Gender pay gab in unadjusted form (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-01) Dostupné z [www: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=tsiem040&plugin=1>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=tsiem040&plugin=1)

Poznámka: (-) údaj není k dispozici



Graf 4 Poměr hrubých hodinových mezd na plný pracovní úvazek v zemích EU v roce 2008

Zdroj: *Gender pay gab in unadjusted form (online)*. Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-01) Dostupné z [www: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1)

Poměr mezd žen a mužů se v letech 2006 – 2008 v zemích Evropské unie v průměru pohybuje kolem 82 % (mzdový rozdíl 18 %). Nejnižší shoda mezd nastává v Estonsku, kde mzdový rozdíl zaujímá 30,3 %. Mezi země, kde plat ženy ve sledovaném období nedosahuje ani 80 % platu mužů, dále patří Česká republika, Německo, Řecko, Kypr, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko, Finsko a Spojené království. Ze získaných údajů je možné sledovat vývoj této mzdové disparity. U některých zemí Evropské unie nedochází ve sledovaném období k žádné změně (viz. Rakousko a Nizozemsko), naopak v zemích jako například Francie, Česká republika, Maďarsko a Polsko se situace neustále zhoršuje. V několika zemích (Belgie, Litva, Slovinsko) je také patrná pozitivní změna, jež může v budoucích letech výrazně pomoci tento problém eliminovat.

Konkrétnější číselné údaje (průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách mužů a žen v letech 2002 - 2008) jsou společně s grafem za rok 2005 uvedeny v tabulce č. 10 a 11 v příloze A a B.

Evropská komise má v plánu zavést určitá opatření, která by v příštích několika letech měla vést ke snížení mzdového rozdílu v platech mezi mužů a žen. K jedním z prvních souborů opatření patří zvýšení povědomí zaměstnavatele o této problematice, podpoření vzniku nástrojů k jejich měření a úprava legislativy. Komise také plánuje poradů s evropskými sociálními partnery a analýzu účinku možných řešení – zavedení transparentnosti v mzdové oblasti, zvýšení sankcí a zajištění přísunu pravidelných zpráv o vývoji situace. Průzkum Eurobarometru ukazuje, že 80 % Evropanů souhlasí s přijetím okamžitého opatření v této oblasti.

Místopředsedkyně Evropské komise Viviane Redingová (komisařka EU pro spravedlnost, základní právo a občanství) se k *posledním číslům* vyjádřila následovně:

„Hluboce mě znepokojuje, že rozdíly v platech žen a mužů se v uplynulých 15 letech téměř nesnížily a v některých zemích se dokonce zvyšují. V této krizové době jsou rozdíly v platovém ohodnocení žen a mužů nákladem, který si Evropa nemůže dovolit. Musíme využít všech dostupných prostředků, abychom tyto rozdíly odstranili. Během celého

mandátu této Komise budeme spolu s členskými státy usilovat o to, aby se rozdíly v platech žen a mužů v EU značně snížily.“¹¹

Platový rozdíl v ohodnocení mužů a žen se v zemích Evropské unie pohybuje kolem 18 %, přičemž se vývoj situace v každé zemi či oboru ekonomické činnosti liší. Ke snížení těchto rozdílů bude za potřebí všech dostupných prostředků – legislativních i nelegislativních, aby byly zajištěny všechny příčiny. V druhé polovině roku 2010 komise předloží nový návrh strategie pro posílení rovnosti mužů a žen na období 2010 – 2015, jež by měl identifikovat hlavní priority na řešení rozdílů v jejich platech.

5.3 Kontext mzdových rozdílů mužů a žen

Rozdílům v mzdovém ocenění mužů a žen se věnovalo již mnoho statisticky či ekonomicky vzdělaných odborníků. R. Anker¹² například vychází z předpokladu vyšších nákladů na ženskou pracovní sílu s nižší hodnotou lidského kapitálu. Tudíž vyšší náklady na *méně kvalitního* pracovníka kompenzuje nižší mzda. Teorie také předpokládá segmentaci trhu, kde muži dominují na primárním trhu a ženy spíše na periferním, sekundárním trhu, který se vyznačuje nižšími mzdami, horšími pracovními podmínkami a omezenou šancí na postup.

Dále také cituje Gundersona, který definuje 5 zdrojů disparity mezd mužů a žen:

- rozdíly v osobním kapitálu – způsobené rozdílnou úrovní a složením vzdělání, talent a zkušenost,
- rozdíly ve mzdě v rámci jedné profese – způsobené přímou diskriminací a segmentací trhu (primární vs. sekundární trh),

¹¹ REDINGOVÁ, V. Tisková zpráva EU 5.3.2010. (online) *Evropská komise chce podstatně snížit rozdíly v platovém ohodnocení žen a mužů.* (cit. 2010-03-29) Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_236_cs.htm>

¹² ANKER, R. *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview.* (online) International Labour Review, 1997. (cit. 2010-03-26) Dostupné z WWW: <http://www.iiav.nl/eublications/2001/women_gender_and_work.pdf#page=138>

- rozdíl ve mzdě za práci stejné hodnoty – způsobeno vztahem mezi úrovní mzdy v rámci profese a mírou její feminizace,
- rozdíl v žádaných profesích (jobs desired) a
- rozdíl v dostupných zaměstnáních (jobs available).

Navzdory tomu Robinson¹³ prezentuje jiné způsoby vysvětlení rozdílu mezd nezakládajících se na diskriminaci.

- Různé a nerovnoměrné rozmístění žen a mužů na pracovních postech,
- muži pracují déle – více přesčasů (ženy naopak častěji pracují na zkrácený úvazek),
- délka studia a praxe bývá u mužů delší (ženy kladou větší důraz na nepeněžitě výhody upravených pracovních hodin),
- strukturální změny v ekonomice, změny v technologii a výrobě, v obchodu,
- faktory působící vně trhu – rodinné povinnosti.

Robinson dále věří, že posouzení výkonu práce stejné hodnoty dvou zaměstnanců může být subjektivní. Problematický se také vyznačuje předpoklad klasické ekonomické teorie, která vidí pracovní sílu jako homogenní, přičemž je naopak vždy nutně heterogenní. Odlišnosti jsou znatelné v různých sektorech. Úkolová mzda bývá spravedlivější především ve státním sektoru. Rozdíl ve mzdách v obou sektorech se s délkou zaměstnání snižuje.

Podle Robinsona lze dosáhnout stejné odměny za stejnou práci pomocí tabulkové mzdy, jež převažuje ve státním sektoru především u nemanuálních profesí. Kritéria tabulky určují na jaké pozici škály v rámci dané třídy je pracovník umístěn. Mezi kritéria patří například vzdělání, rodinný stav, praxe, věk a počet závislých dětí. Tyto kritéria nebo alespoň některá z nich mají tendenci vést u žen k diskriminaci, jelikož ženy dosahují svého důchodového věku dříve než muži, tudíž nemají možnost dostat se na nejvyšší příčky tabulky a požadovat tak příslušný plat. Podobný efekt také přináší přerušení zaměstnání z důvodu mateřské dovolené.

¹³ ROBINSON, D. *Differences in occupational earnings by sex*. (online) International Labour Review, 1998. (cit. 2010-03-26) Dostupné z WWW: http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf#page=138

Někteří další odborníci se domnívají, že ženy preferují zejména roli zaměstnance a to především ve státním sektoru, jehož tarifní tabulky jim zajistí spravedlivé ocenění jejich práce. Ženám se také značně vyplatí investovat do dalšího vzdělání (vědecké hodnosti). Rozdíly ve mzdě žen a mužů jsou v tomto případě jedny z nejmenších. Případné doktorandské studium však může mladým ženám stát v cestě v rodinných plánech.

Podrobná studie Š. Jurajdy identifikuje porušování několika z následujících antidiskriminačních opatření:

- stejný plat za stejnou práci (stejný podnik a stejná práce),
- stejný plat za práci stejné hodnoty (i dvě různá povolání i pracovní náplně, obvykle ve stejném podniku),
- stejné pracovní příležitosti pro všechny bez rozdílu pohlaví či barvy pleti.

Své závěry hodnotí následovně: „Přibližně třetina platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví a většina, asi dvě třetiny proto zůstávají na vrub pravděpodobné platové diskriminaci. V rozpočtové sféře je potencionální diskriminace přibližně poloviční. (...) U nejmladší generace je potencionální rozsah platové diskriminace podstatně menší.“¹⁴ Mzdový rozdíl podle pohlaví se markantněji objevuje ve velkých firmách. Není však jasné jestli se tak stává z důvodu nižšího vzdělání zaměstnanců či z jiných důvodů.

¹⁴ JURAJDA, Š. *Platové rozdíly a segregace mužů a žen v ČR*. Přípraveno pro seminář České společnosti ekonomické, 2000.

5.4 Shrnutí

Vhledem k údajům z tabulky č. 7 patří Česká republika k zemím EU, ve kterých se problematika platové disparity mužů a žen neustále zhoršuje. V roce 2006 zaujímá Česká republika vzhledem k výši mzdového rozdílu 6. místo. O rok později se o 3. – 5. místo dělí s Nizozemskem a Slovinskem a v roce 2008 již obsazuje 1. příčku (údaje z tohoto roku však nejsou kompletní).

Na základě mezinárodních výzkumných studií patří k faktorům, které ovlivňují rozdíl ve výši mzdy žen a mužů:

- ohodnocení vzdělanostní nebo úrovně zapracování a pracovní zkušenosti,
- oborová a pracovní segregace nebo koncentrace,
- definice práce stejné hodnoty: klasifikace povolání a evaluace,
- práce na plný versus částečný úvazek,
- rozdílné typy flexibilní práce,
- struktura platu – přesčasy, vliv seniority, odměny atd.,
- přístup k vyšším hierarchickým funkcím,
- míry úrovně pokrytí zaměstnaneckých vztahů,
- existující úroveň minimální mzdy,
- přístup k mezinárodnímu školení a veřejným školícím programům,
- organizace průmyslu a struktura: velikost společnosti, subkontraktování ...,
- zastoupení žen v odborech, zaměstnavatelských organizacích a ve vyjednávání či reprezentativních orgánech.

Vliv těchto faktorů na mzdovou disparitu však může záviset na různé politice trhu práce či rodinné politice, na systému sociálního zabezpečení a daňových předpisech. Výše mzdového rozdílu se také odráží od vývoje reálné mzdové úrovně.

V následující kapitole bude představen projekt „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“ a výsledky jeho výzkumu založeného na očekávané návratnosti investic do vzdělání.

6. Projekt „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“

Projekt studentské grantové soutěže s názvem „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“ byl realizován za finanční podpory specifického vysokoškolského výzkumu na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci v roce 2010.

Cílem projektu je „vytvoření nosných publikací o genderové problematice, které povedou k získání podkladů pro rozšíření povinně volitelného předmětu Sociální podnikání (stávajícího oboru Podniková ekonomika) a povinně volitelného předmětu Management lidských zdrojů v cestovním ruchu (nového oboru Cestovní ruch). Jedná se o problematiku aktuální; nahlíženo na ni bude jak z pohledu makroekonomického (u vyspělých tržních ekonomik zemí G8), tak především z pohledu mikroekonomického, resp. Podnikového (případové studie v rámci ČR).“¹⁵

6.1 Metodika

Data potřebná pro vyhodnocení projektu byla získána pomocí dotazníku, který vznikl v rámci projektu Grantové Agentury České republiky č. 402/09/1123 “Návratnost investice do vysokoškolského vzdělání: komparace očekávaných a reálných výdělků v České republice a vybraných zemích”. Osloveny byly následující univerzity: Technická univerzita v Liberci (Ekonomická fakulta), Vysoká škola ekonomická v Praze (Fakulta financí a účetnictví) a Univerzita Pardubice (Fakulta ekonomicko-správní). V této práci však budou analyzována data pouze z Technické univerzity v Liberci.

Respondenti se skládali pouze ze studentů Ekonomické fakulty Technické univerzity v Liberci. Data získaná z těchto dotazníků budou následně analyzována a příslušně

¹⁵ *Katedra podnikové ekonomiky: vědecká činnost na katedře* (online). Ekonomická fakulta Technické univerzity v Liberci, 2010. (cit. 2010-04-03) Dostupné z WWW: http://www.ef.tul.cz/index.php?content=katedra&ktera=KPE&polozka_menu=veda_a_vyzkum

interpretována. V závěru práce budou také výsledky porovnány s údaji ze statistické ročenky České republiky, jež byli prezentovány v předešlé kapitole.

6.1.1 Dotazník

Náplní tohoto dotazníku byla schopnost respondentů odhadnout výši hrubé měsíční mzdy v několika případech (inflace byla při odhadu výše hrubé mzdy ignorována):

- jako čerstvý absolvent VŠ,
- 10 let po ukončení studia VŠ,
- výše příjmu absolventů ekonomického směru,
- výše příjmu bez absolvování VŠ – po nástupu a po 10 letech.

Následující tabulka (tab. 12) definuje jednotlivé sekce dotazníku a jejich cíle.

Tab. 12 Sekce dotazníku

Sekce	Typ otázek	Cíl
1.	Údaje o respondentovi	Rozdělení respondentů dle pohlaví a věku
2.	Odhad a očekávání výše hrubé mzdy	Získání představy respondentů o výši hrubé mzdy ihned a 10 let po ukončení VŠ
3.	Výše hrubé mzdy absolventa	Získání představy respondentů o výši hrubé mzdy čerstvého absolventa a absolventa 10 let po promoci
4.	Výše výdělku bez VŠ	Získání představy respondentů o výši hrubé mzdy bez absolvování VŠ (ihned po ukončení studia a 10 let poté)
5.	Údaje o rodičích respondenta	Schromáždění údajů o vzdělání a výši hrubé mzdy matky a otce respondenta
6.	Lokalita budoucí pracovní pozice	Zjištění preferované lokace budoucí pozice respondenta

Zdroj: vlastní

6.2 Výsledky

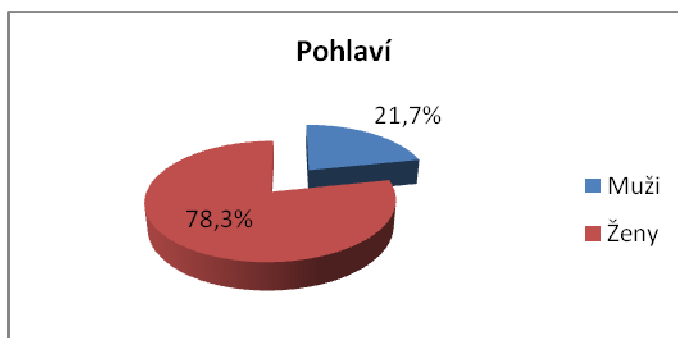
V této kapitole budou podle jednotlivých sekcí prezentovány výsledky analýzy dat schromážděných z výše zmíněného dotazníku.

Do sekce 1 patří otázky č. 1 a 2 a jsou zaměřeny na zjištění věku a pohlaví respondenta. Druhá sekce zahrnuje otázku č. 3 a 4 zabývající se očekávanou výší hrubé mzdy po ukončení studia na vysoké škole. V další části je rozbrána sekce 3, jejíž jádro tvoří otázky č. 5 a 6 se zaměřením na údaje o hrubé mzdě absolventa vysoké školy. Sekce 4 pomocí otázek č. 7 a 8 identifikuje odhady mezd po ukončení studia na střední škole. Pátá sekce vybízí respondenta k předložení údajů o vzdělání a výši platu jeho rodičů. Tato data zajišťují otázky č. 9 – 14. A nakonec šestá sekce složená pouze z otázky č. 15 je zaměřena na zjištění lokality budoucího pracoviště respondenta.

Tyto analýzy členěné podle příslušných otázek v dotazníku budou interpretovány pomocí tabulky či grafu. Tabulky nezahrnuté do této kapitoly je možné najít v příloze C.

6.2.1 Sekce 1 – Údaje o respondentovi

Otázka č. 1 byla v dotazníku zaměřena na zjištění pohlaví respondenta. Jak je patrné z grafu č. 5, dotazník vyplnilo 78,3 % žen a 21,7 % mužů.



Graf 5 Pohlaví respondentů

Zdroj: vlastní

V tabulce č. 14 je identifikován věk respondentů. Nejvíce respondentů se pohybovalo ve věku 19 let, z toho 87,5 % zaujímaly ženy. Ve věku 20 let bylo 90 studentů (33,3 % mužů a 66,6 % žen) a 10 respondentů 21-ti letých (30 % muži a 70 % ženy). 7 respondentů se pohybovalo ve věku 22 let (71,5 % muži) a věk 23 a 24 zastupovali v každé kategorii pouze 3 studenti.

Tab. 14 Věk respondentů podle pohlaví

Věk	Muži	Ženy	Celkem
19	21	147	168
20	30	60	90
21	3	7	10
22	5	2	7
23	2	1	3
24	0	3	3
Celkem	61	220	281

Zdroj: vlastní

6.2.2 Sekce 2 – Odhad a očekávání výše hrubé mzdy

V této sekci bylo předmětem dotazníku získat představu studentů o výši hrubé mzdy nejprve ihned a poté 10 let po ukončení studia na vysoké škole.

Otázka č. 3, jež se zabývá odhadovanou výší hrubé mzdy ihned po ukončení vysoké školy a nástupu do zaměstnání, je rozdělena na tři části. Nejprve se otázka zabývá minimální očekávanou mzdou, poté průměrnou očekávanou mzdou a nakonec maximální výší hrubé mzdy, které podle názoru respondenta může vysokoškolák při nástupu dosáhnout.

Vzhledem k údajům z tabulky č. 15 je zřetelné, že žádní muži neočekávají minimální mzdu ihned po ukončení vzdělání nižší nebo rovnou 10 000 Kč, avšak 8,6 % žen s danou výší platu počítá. Největší počet žen (172 – 78 %) věří, že jejich mzda se bude pohybovat v intervalu 10 000 – 20 000 Kč a také 65,6 % mužů je stejného názoru. Také 28 žen a 19 mužů odhaduje, že minimální výše jejich mzdy bude vyšší než 20 000 Kč, ale nižší nebo

rovna 30 000 Kč. Z každého pohlaví pouze 1 jedinec věří, že jeho mzda se bude pohybovat v intervalu 30 000 – 40 000 Kč. S minimální mzdou vyšší než 40 000 Kč počítá jen 1 muž.

Tab. 15 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 10 000	0	19	19
10 000 - 20 000	40	172	212
20 000 - 30 000	19	28	47
30 000 - 40 000	1	1	2
více než 40 000	1	0	1
Celkem	61	220	281

Zdroj: vlastní

V druhé části otázky se studenti snažili určit výši průměrné očekávané mzdy, kterou po skončení vysoké školy získají. Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 16. Opět muži oproti čtyřem ženám neočekávají průměrnou hrubou mzdou nižší nebo rovnou 10 000 Kč. Stále také největší počet žen 51,4 % (muži 36 %) odhaduje průměrnou mzdu v intervalu 10 000 – 20 000 Kč. Naopak nejvíce mužů (46 %) doufá v plat vyšší než 20 000 Kč, ale nižší nebo roven 30 000 Kč (ženy 41 %). V platové kategorii 30 000 – 40 000 Kč se podle odhadů respondentů z nich bude pohybovat 10 % mužů a 5 % žen. V průměrnou výši platu nad 40 000 Kč pak věří 5 mužů a pouze 1 žena, která ovšem odhaduje plat 120 000 Kč.

Tab. 16 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 10 000	0	4	4
10 000 - 20 000	22	112	134
20 000 - 30 000	28	90	118
30 000 - 40 000	6	11	17
více než 40 000	5	1	6
Celkem	61	218*	279*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 2 chybějící údaje*

Poslední část otázky nabádala respondenty k odhadu maximální výše mzdy, kterou podle jejich názoru může absolvent vysoké školy při nástupu do zaměstnání získat. Tabulka č. 17

tak ukazuje, že pouze 1 žena počítá se mzdou nižší než 10 000 Kč. Skoro stejné procento a také největší počet žen (49,5 %) a mužů (50 %) se domnívají, že maximální výše jejich platu po ukončení vzdělání na VŠ se může pohybovat v intervalu 20 000 – 30 000 Kč. 26 % mužů a 18 % žen odhadují maximální mzdu v rozmezí 30 000 – 40 000 Kč. V maximální plat nad 40 000 Kč pak doufá 16,7 % mužů a 11,8 % žen.

Tab. 17 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 10 000	0	1	1
10 000 - 20 000	4	44	48
20 000 - 30 000	30	109	139
30 000 - 40 000	16	40	56
více než 40 000	10	26	36
Celkem	60*	220	280*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 1 chybějící údaj*

Otázka č. 4 je strukturovaná obdobně jako otázka číslo 3, avšak s tím rozdílem, že respondent odhaduje výši hrubé mzdy za 10 let po ukončení studia na vysoké škole.

V první části otázky (viz tabulka č. 18) respondenti odhadují minimální výši hrubé mzdy, které dosáhnou 10 let po ukončení studia na vysoké škole. S platem do 20 000 Kč je smířeno 31 % žen, avšak pouhých 9,8 % mužů. Nejvyšší počet žen (50,7 %) i mužů (55,7 %) očekává mzdu v intervalu 20 000 – 30 000 Kč.

Tab. 18 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 20 000	6	68	74
20 000 - 30 000	34	111	145
30 000 - 40 000	11	26	37
40 000 - 50 000	3	10	13
více než 50 000	7	4	11
Celkem	61	219*	280*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 1 chybějící údaj*

Druhým nejfrekventovanějším intervalem pro muže (18 %) se stává rozmezí 30 000 – 40 000 Kč (ženy: 11,9 %). 5 % mužů a 4,6 % žen věří, že jejich plat se bude pohybovat v intervalu 40 000 – 50 000 Kč. V plat vyšší než 50 000 Kč doufají převážně muži s odhady dosahující částek 100 000 Kč (3 muži) a 250 000 Kč (1 muž). Ženy jsou v tomto směru skromnější, jelikož jejich odhady nepřekračují částku 60 000 Kč.

Druhá část otázky vybízí studenty k odhadu průměrné očekávané mzdy (viz tab. č. 19). Plat do 20 000 Kč očekávají pouze ženy (10,1 %). Platové rozmezí s největším zastoupením mužů a žen se oproti tabulce č. 18 liší, jelikož nejvyšší počet žen očekává plat v intervalu 20 000 – 30 000 Kč (ženy: 51,6 %; muži: 29,5 %) a muži naopak odhadují mzdu v rozmezí 30 000 – 40 000 Kč (muži: 37,7 %; ženy: 22,1 %).

Tab. 19 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 20 000	0	22	22
20 000 - 30 000	18	112	130
30 000 - 40 000	23	48	71
40 000 - 50 000	6	26	32
více než 50 000	14	9	23
Celkem	61	217*	278*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 3 chybějící údaje*

V intervalu 40 000 – 50 000 Kč se pohybuje 9,8 % mužů a 12 % žen. Odhady platu nad 50 000 Kč opět převažují u mužů (23 %). Částky v několika případech dosahují až 150 000 Kč a v jednom případě dokonce 500 000 Kč.

V třetí části otázky byla odhadována maximální očekávaná výše hrubé mzdy. Intervalů očekávané hrubé mzdy zde byly oproti předešlým částem otázky poněkud rozšířeny. Konkrétní údaje jsou uvedeny v tabulce č. 20. Muži oproti 2,7 % žen opět neočekávají mzdu nižší než 20 000 Kč. V intervalu 20 000 – 30 000 Kč se pohybuje 3,3 % mužů a 19,6 % žen. 20 % mužů a 22,8 % žen věří, že jejich plat v budoucnu nebude nižší než 30 000 Kč, ale pravděpodobně také ne vyšší než 40 000 Kč.

Platové rozmezí 40 000 – 50 000 Kč připadá adekvátní 23,3 % mužů a 23,7 % žen. 53 studentek (24,2 %) a 22 studentů (36,6 %) doufá, že v budoucnu získají plat v rozmezí 100 000 – 500 000 Kč. 3 muži dokonce věří, že dosáhnou platu 1 mil. Kč.

Tab. 20 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na VŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 20 000	0	6	6
20 000 - 30 000	2	43	45
30 000 - 40 000	12	50	62
40 000 - 50 000	14	52	66
50 000 - 100 000	22	53	75
100 000 - 500 000	7	15	22
více než 500 000	3	0	3
Celkem	60*	219*	279*

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 2 chybějící údaje

6.2.3 Sekce 3 – Výše hrubé mzdy absolventa

Třetí sekce se zabývá přibližnou výší hrubých příjmů čerstvého absolventa VŠ a staršího absolventa, který je cca 10 let po promoci. Analýza těchto dat může být ovšem poněkud zavádějící, jelikož z 281 tázaných pouze cca 30 % odpovědělo na obě otázky (viz tabulka č. 21).

Tab. 21 Průměrná výše hrubé mzdy absolventa

Hrubá mzda (Kč)	Čerstvý absolvent VŠ			Absolvent VŠ po 10-ti letech		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
0 - 15 000	3	15	18	1	2	3
15 000 - 30 000	16	51	67	7	29	36
30 000 - 45 000	2	6	8	4	16	20
45 000 - 60 000	1	2	3	1	14	15
60 000 - 75 000	0	0	0	0	4	4
75 000 - 100 000	0	0	0	4	3	7
více než 100 000	0	0	0	1	0	1
Celkem	22*	74*	96*	18#	68#	86#

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 185 chybějících údajů; # 195 chybějících údajů

Respondenti byli tázáni, zda ve svém okolí znají přibližnou výši výdělků jedinců, jež jsou v prvním případě čerstvými absolventy vysoké školy (otázka č. 5) a v druhém případě staršími absolventy - cca 10 let po promoci (otázka č. 6). Na první pohled data získaná z dotazníku indikují, že se v praxi objevují platy převážně v rozmezí 15 000 – 30 000 Kč, avšak v případě starších absolventů se více objevují i intervaly 30 000 – 45 000 Kč (muži: 22,2 %; ženy: 23,5 %) a 45 000 – 60 000 Kč (muži: 5,5 %; ženy: 20,6 %).

6.2.4 Sekce 4 – Výše výdělků bez vysokoškolského vzdělání

Tato sekce obdobně jako sekce druhá definuje očekávanou mzdu minimální, průměrnou a maximální v případě, kdy respondent nevystudoval vysokou školu a tak po střední škole ihned nastoupil do zaměstnání.

Otázka č. 7 nabádá respondenta k odhadu výše očekávané mzdy (bez VŠ) ihned po nástupu do zaměstnání.

Vzhledem k údajům z tabulky č. 22 je zřetelné, že 5 % mužů a 15,5 % žen by očekávalo minimální mzdu ihned po ukončení střední školy nižší nebo rovnou 8 000 Kč. Největší počet žen (130 – 59,4 %) věří, že by se jejich mzda pohybovala v intervalu 8 000 – 13 000 Kč a také 54 % mužů je stejného názoru.

Tab. 22 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 8 000	3	34	37
8 000 - 13 000	33	130	163
13 000 - 18 000	23	48	71
18 000 - 23 000	1	5	6
více než 23 000	1	2	3
Celkem	61	219*	280*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 1 chybějící údaj*

Také 48 žen a 23 mužů odhaduje, že minimální výše jejich mzdy by v tomto případě byla vyšší než 13 000 Kč, ale nižší nebo rovna 18 000 Kč. Pouze 1,6 % mužů a 2,3 % žen věří, že jejich mzda by se pohybovala v intervalu 18 000 – 23 000 Kč. S minimální mzdou vyšší než 23 000 Kč za dané situace počítá pouze 1 muž a 2 ženy.

V druhé části otázky se respondenti snažili určit výši průměrné očekávané mzdy, kterou by po skončení střední školy získali. Výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 23. Muži oproti 3 ženám neočekávají průměrnou hrubou mzdu nižší nebo rovnou 8 000 Kč. Průměrný výdělek v intervalu 8 000 – 13 000 Kč v tomto případě očekává 24,6 % mužů a 41,3 % žen. Největší počet žen 45,4 % (muži 57,4 %) odhaduje průměrnou mzdu v intervalu 13 000 – 18 000 Kč. Necelých 10 % mužů předpokládá plat vyšší než 18 000 Kč, ale nižší nebo roven 23 000 Kč (ženy 8,7 %). V platové kategorii 23 000 – 28 000 Kč se podle odhadů respondentů bude pohybovat 3,3 % mužů a 2,8 % žen. V průměrnou výši platu nad 28 000 Kč v této situaci pak doufají 3 muži a pouze 1 žena.

Tab. 23 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 8 000	0	3	3
8 000 - 13 000	15	90	105
13 000 - 18 000	35	99	134
18 000 - 23 000	6	19	25
23 000 - 28 000	2	6	8
více než 28 000	3	1	4
Celkem	61	218*	279*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 2 chybějící údaje*

Poslední část otázky nabádala respondenty k odhadu maximální výše mzdy, kterou podle jejich názoru může jedince bez absolvování vysoké školy při nástupu do zaměstnání získat. Tabulka č. 24 tak ukazuje, že pouze 1 žena počítá se mzdou nižší než 8 000 Kč. Jen 1 muž a 8,2 % žen se domnívají, že maximální výše jejich platu po ukončení vzdělání na SŠ se může pohybovat v intervalu 8 000 – 13 000 Kč. Téměř 43 % žen a 26,2 % mužů odhadují maximální mzdu v rozmezí 13 000 – 18 000 Kč. Maximální výdělek vyšší než 18 000 Kč, avšak nižší nebo roven 23 000 Kč by podle odhadů respondentů získalo 37,7 % mužů

a 29,7 % žen. 12 (19,7 %) mužů a 31 (14,2 %) žen odhadují maximální mzdu, které by mohli bez vysokoškolského vzdělání dosáhnout, v intervalu 23 000 – 28 000 Kč. V plat nad 28 000 Kč by v tomto případě doufalo 14,8 % mužů a 4,6 % žen.

Tab. 24 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 8 000	0	1	1
8 000 - 13 000	1	18	19
13 000 - 18 000	16	94	110
18 000 - 23 000	23	65	88
23 000 - 28 000	12	31	43
více než 28 000	9	10	19
Celkem	61	219*	280*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 1 chybějící údaj*

Otázka č. 8 naopak vyzývá respondenta k odhadu výše očekávané mzdy (bez VŠ) 10 let po nástupu do zaměstnání.

V první části otázky (viz tabulka č. 25) respondenti odhadují minimální výši hrubé mzdy, které dosáhnou 10 let po ukončení studia na střední škole. S platem do 8 000 Kč je smířen pouze 1 muž a 2 ženy. Plat mezi minimálně 8 000 a 13 000 Kč by v tomto případě očekávalo 8,2 % mužů a 24,3 % žen.

Tab. 25 Minimální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 8 000	1	2	3
8 000 - 13 000	5	53	58
13 000 - 18 000	21	88	109
18 000 - 23 000	22	56	78
23 000 - 28 000	7	13	20
více než 28 000	5	6	11
Celkem	61	218*	279*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 2 chybějící údaje*

Největší procento žen (40,4 %) očekává mzdu v intervalu 13 000 – 18 000 Kč (muži: 34,4 %). Nejčastějším platovým intervalem pro muže (36,1 %) se za těchto podmínek stává rozmezí 18 000 – 23 000 Kč (ženy: 25,7 %). Dále 11,5 % mužů a 5,5 % žen věří, že jejich minimální výdělek by se pohyboval v intervalu 23 000 – 28 000 Kč. V plat vyšší než 28 000 Kč doufá 8,2 % mužů a 2,8 % žen.

Druhá část otázky vybízí studenty k odhadu průměrné očekávané mzdy za předpokladu, že po studiu na střední škole nastoupili do zaměstnání a jsou tedy v pracovním poměru již desátým rokem. Plat do 13 000 Kč očekávají převážně ženy (7,4 %) a jeden muž. 16,4 % mužů a 34,6 % žen by v tomto případě doufalo v průměrnou výši platu 13 000 – 18 000 Kč. Platové rozmezí s největším zastoupením mužů (41 %) je 18 000 – 23 000 Kč (ženy: 34,1 %). 16,4 % mužů a 36,9 % žen očekává plat v intervalu 23 000 – 28 000 Kč a 16,4 % mužů a 3,2 % žen naopak v rozmezí 28 000 – 33 000 Kč. Průměrný plat, který by 10 let po ukončení střední školy překračoval hodnotu 33 000 Kč, by si představovalo 8,2 % mužů a 3,2 % žen.

Tab. 26 Průměrná očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 13 000	1	16	17
13 000 - 18 000	10	75	85
18 000 - 23 000	25	74	99
23 000 - 28 000	10	38	48
28 000 - 33 000	10	7	17
více než 33 000	5	7	12
Celkem	61	217*	278*

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 3 chybějící údaje*

V třetí části otázky byla odhadována maximální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na střední škole. Vzhledem k vyšším odhadovaným částkám hrubé mzdy zde byly intervaly opět poněkud rozšířeny. Muži oproti 1 % žen opět neočekávají mzdu nižší než 13 000 Kč. V intervalu 13 000 – 18 000 Kč se pohybuje 3,3 % mužů a 9,6 % žen. 18,3 % mužů a 32,6 % žen věří, že jejich plat v budoucnu nebude nižší nebo roven 18 000 Kč, ale pravděpodobně také ne vyšší než 23 000 Kč. 16,4 % mužů a 17,4 % žen

doufá, že by za těchto podmínek mohl jejich plat dosahovat až rozmezí 23 000 – 28 000 Kč. Platové rozpětí 28 000 – 33 000 Kč připadá adekvátní 28,3 % mužů a 19,3 % žen. 36 studentek (16,5 %) a 8 studentů (13,1 %) předpokládá, že by v této situaci získali plat v rozmezí 33 000 – 50 000 Kč a stejný počet mužů, avšak pouze 6 žen odhaduje výdělek mezi 50 000 Kč a 100 000 Kč. 6,6 % mužů a 1% žen dokonce věří, že by v takovém případě dosáhli platu ve výši 1 mil. Kč.

Tab. 27 Maximální očekávaná výše hrubé mzdy 10 let po ukončení studia na SŠ

Hrubá mzda (Kč)	Muži	Ženy	Celkem
0 - 13 000	0	2	2
13 000 - 18 000	2	21	23
18 000 - 23 000	11	71	82
23 000 - 28 000	10	38	48
28 000 - 33 000	17	42	59
33 000 - 50 000	8	36	44
50 000 - 100 000	8	6	14
více než 100 000	4	2	6
Celkem	60*	218*	278*

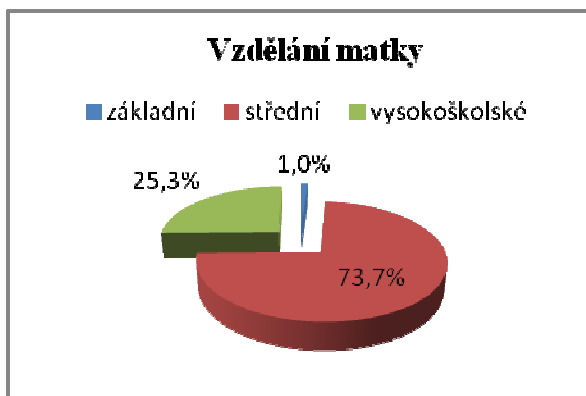
Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 3 chybějící údaje*

6.2.5 Sekce 5 – Údaje o rodičích respondenta

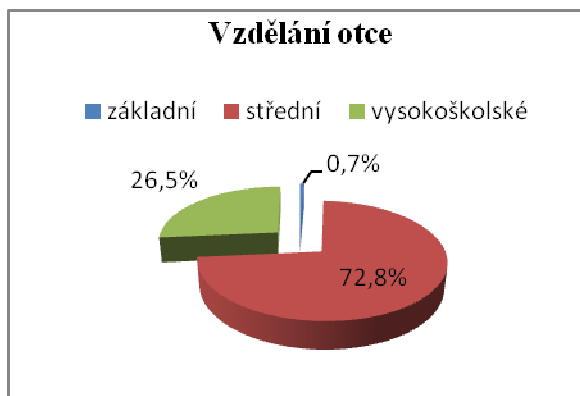
V této sekci se otázky č. 9 – 14 zabývají vzděláním a výdělkem otce a matky respondenta. Dosažené vzdělání otce a matky respondenta je zobrazeno na grafu č. 6 a 7 a v tabulce č. 28 a 29, které jsou zahrnuty do přílohy C.

Z grafů je zřejmé, že zde neexistuje velký rozdíl v úrovni dosaženého vzdělání mezi oběma rodiči. Pouze základní dosažené vzdělání má 1% rodičů, mezi středoškolsky vzdělané patří cca 74 % rodičů a vysokoškolský titul získalo v obou případech cca 26 %.



Graf 6 Vzdělání matky

Zdroj: vlastní



Graf 7 Vzdělání otce

Zdroj: vlastní

Otázky č. 11 a 12 byly věnovány zjištění výše měsíčního hrubého příjmu otce a matky respondenta. K porovnání těchto dat poslouží tabulka č. 30, kde jsou dané údaje zobrazeny.

Tab. 30 Měsíční hrubá mzda rodičů respondenta

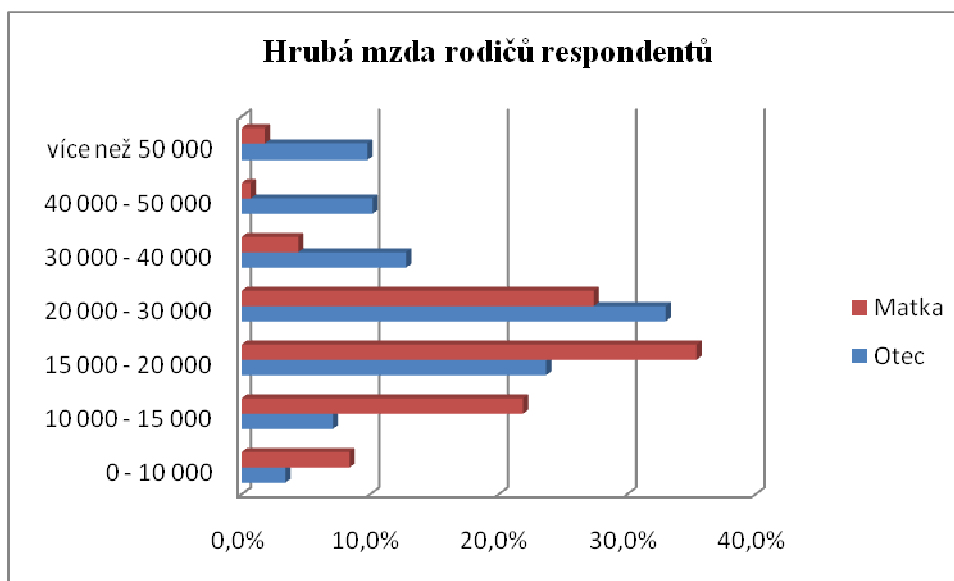
Hrubá mzda (Kč)	Otec		Matka	
	Počet	Procento	Počet	Procento
0 - 10 000	9	3,4%	23	8,4%
10 000 - 15 000	19	7,1%	60	21,9%
15 000 - 20 000	63	23,7%	97	35,4%
20 000 - 30 000	88	33,0%	75	27,4%
30 000 - 40 000	34	12,8%	12	4,4%
40 000 - 50 000	27	10,2%	2	0,7%
více než 50 000	26	9,8%	5	1,8%
Celkem	266*	100,0%	274^	100,0%

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 15 chybějících údajů; ^ 7 chybějících údajů

Vzhledem k výše uvedeným údajům je zřejmé, že 3,4 % mužů a 8,4 % žen získává průměrný plat nižší nebo roven 10 000 Kč. V intervalu od 10 000 Kč do 15 000 Kč se pohybuje 7,1 % mužů a 21,9 % žen. Nejvyšší počet žen (97 - 35,4 %) dosahuje platu v rozmezí 15 000 – 20 000 Kč (muži: 23,7 %).

Naopak nejvyšší procento mužů (33 %) vydělává 20 000 – 30 000 Kč (ženy: 27,4 %). 12,8 % otců a 4,4 % matek respondenta dosahuje hrubých příjmů ve výši 30 000 – 40 000 Kč. Výdělek vyšší než 40 000 Kč, avšak nižší nebo roven 50 000 Kč získává 10,2 % mužů a 0,7 % žen. Dále také 9,8 % mužů a 1,8 % žen dosahuje platu nad 50 000 Kč. K jasnějšímu vyobrazení situace slouží graf č. 8.



Graf 8 Hrubá mzda rodičů respondenta
Zdroj: vlastní

V kapitole 4.1.1.2 se autor zabýval vývojem mezd podle vzdělání, kde k interpretaci sloužila data ze statistické ročenky České republiky (2009). V rámci studia vlivu vzdělání na výši hrubého měsíčního výdělku je nutné také porovnat otázky č. 9 – 12 mezi sebou, aby bylo možné zjistit, jak závisí úroveň vzdělání na reálných příjemech obou pohlaví. Tabulka č. 31 definuje vliv úrovně vzdělání na výši hrubé mzdy otce respondenta.

Data z tabulky tak jasně ukazují fakt, že muži se základním vzděláním zaujímají nižší platové intervaly, většina středoškolsky vzdělaných mužů (64,2 %) se co se měsíční hrubé mzdy týče pohybuje mezi 15 000 – 30 000 Kč a více než 90 % vysokoškolsky vzdělaných mužů vydělává více než 20 000 Kč.

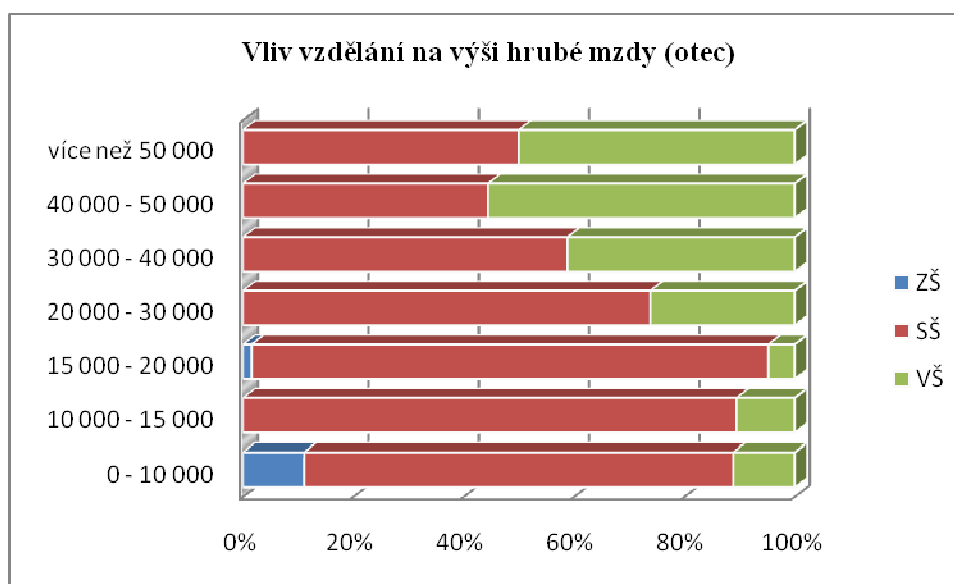
Tab. 31 Vliv úrovně vzdělání na výši hrubé mzdy (otec)

Hrubá mzda (Kč)	Vzdělání otce			Celkem
	ZŠ	SŠ	VŠ	
0 - 10 000	1	7	1	9
10 000 - 15 000	0	17	2	19
15 000 - 20 000	1	59	3	63
20 000 - 30 000	0	65	23	88
30 000 - 40 000	0	20	14	34
40 000 - 50 000	0	12	15	27
více než 50 000	0	13	13	26
Celkem	2	193	71	266*

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 15 chybějících údajů

Na grafu č. 9 je situace zobrazena poněkud přehledněji.



Graf 9 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (otec)

Zdroj: vlastní

Podobná situace nastává také u žen (matek respondentů), kde se ženy se základním vzděláním také setkávají pouze s nejnižšími platovými intervaly. Výše jejich mzdy dosahuje maximálně 15 000 Kč (viz tabulka č. 31).

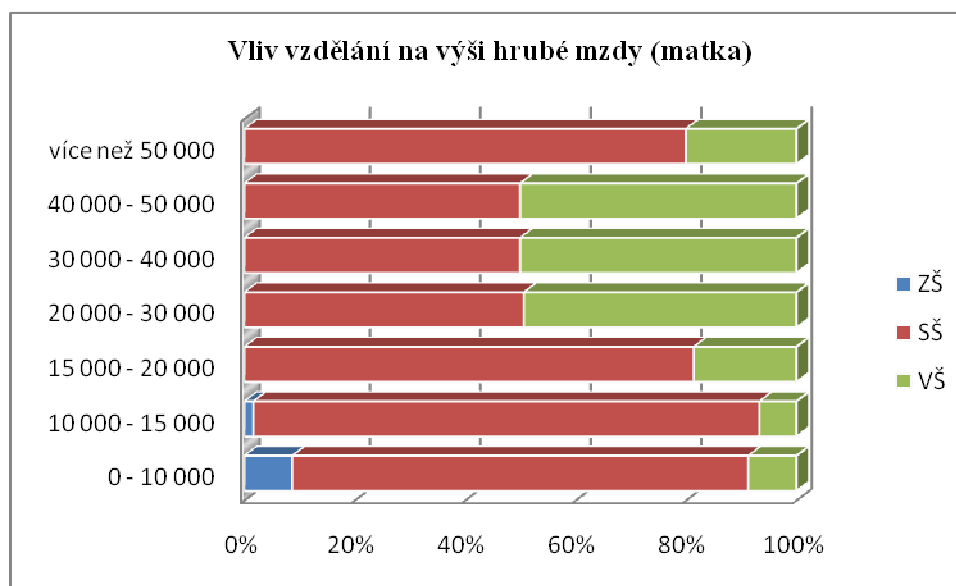
Tab. 32 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (matka)

Hrubá mzda (Kč)	Vzdělání matky			Celkem
	ZŠ	SŠ	VŠ	
0 - 10 000	2	19	2	23
10 000 - 15 000	1	55	4	60
15 000 - 20 000	0	79	18	97
20 000 - 30 000	0	38	37	75
30 000 - 40 000	0	6	6	12
40 000 - 50 000	0	1	1	2
více než 50 000	0	4	1	5
Celkem	3	202	69	274*

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 7 chybějících údajů

Největší procento (39,1 %) středoškolsky vzdělaných žen dosahuje platu v rozmezí 15 000 – 20 000 Kč. Výrazné procento 27,2 % se pohybuje v intervalu 10 000 – 15 000 Kč a 18,8 % žen v intervalu 20 000 – 30 000 Kč. Nejvyšší počet žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním (37 – 53,6 %) vydělává 20 000 – 30 000 Kč a 8,7 % 30 000 – 40 000 Kč. Přehlednější rozbor dat je k nahlédnutí uveden v grafu č. 10.



Graf 10 Vliv vzdělání na výši hrubé mzdy (matka)

Zdroj: vlastní

Otázky č. 13 a 14 nabádaly respondenty k vyjádření názoru na výši platu rodičů. K hodnocení bylo zapotřebí zaškrtnout příslušnou kolonku nejlépe popisující stanovisko studenta na výši hrubé mzdy obou rodičů (viz tabulka č. 33 a 34). Většině respondentů připadá plat otce (58,4 %) a matky (51,8 %) přiměřený.

Dále 21,7 % studentů se zdá plat otce vysoký a 34,7 % respondentů plat matky naopak nízký – 10,2 % až velmi nízký. Pouze 12,4 % studentů se domnívá, že výdělek otce je nízký (4,1 % - velmi nízký). Vysoký plat matky předpokládá pouze 2,9 % respondentů a pouze jeden jedinec se domnívá, že mzda matky je velmi vysoká.

Tab. 33 Hrubá mzda otce dle respondenta

Hrubá mzda	Počet	Procento
velmi nízká	11	4,1%
nízká	33	12,4%
přiměřená	156	58,4%
vysoká	58	21,7%
velmi vysoká	9	3,4%
Celkem	267	100,0%

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 14 chybějících údajů

Tab. 34 Hrubá mzda matky dle respondenta

Hrubá mzda	Počet	Procento
velmi nízká	28	10,2%
nízká	95	34,7%
přiměřená	142	51,8%
vysoká	8	2,9%
velmi vysoká	1	0,4%
Celkem	267	100,0%

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 14 chybějících údajů

6.2.6 Sekce 6 – Lokalita budoucí pracovní pozice

Závěrečná otázka č. 15 zjišťuje představu studentů o lokalitě budoucího pracoviště, tudíž kde by po ukončení univerzity rádi pracovali. Ve výběru byli následující lokality: Praha, Pardubický kraj, Liberecký kraj, Středočeský kraj, jinde v České republice, Evropská unie, Severní Amerika, Austrálie nebo Nový Zéland a jinde v zahraničí. V případě, že respondent nebyl zatím rozhodnut nebo mu byl výběr lhostejný, zde byla přidána kolonka „zatím nevím“ nebo „je mi to jedno“. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v tabulce č. 35.

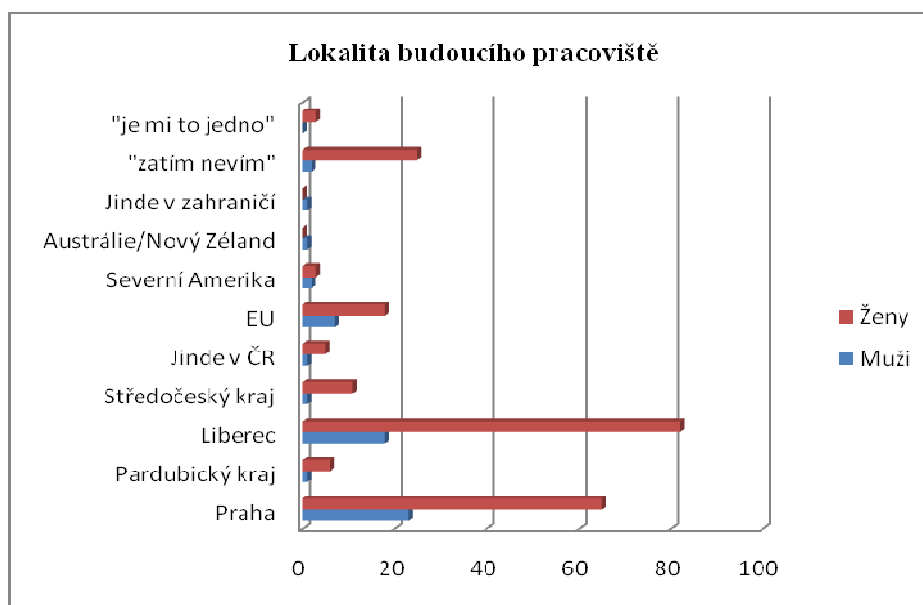
Tab. 35 Lokalita budoucího pracoviště

Místo	Muži	Ženy	Celkem
Praha	23	65	88
Pardubický kraj	1	6	7
Liberec	18	82	100
Středočeský kraj	1	11	12
Jinde v ČR	1	5	6
EU	7	18	25
Severní Amerika	2	3	5
Austrálie/Nový Zéland	1	0	1
Jinde v zahraničí	1	0	1
"zatím nevím"	2	25	30
"je mi to jedno"	0	3	3
Celkem	60*	218*	278*

Zdroj: vlastní

Poznámka: * 3 chybějící údaje

Třemi nejčastějšími lokalitami budoucího pracoviště u mužů jsou Praha (38,3 %), Liberec (30 %) a země Evropské unie (11,7 %). U žen se zdá být na prvním místě Liberec (37,6 %), poté Praha (29,8 %) a třetí nejfrekventovanější odpovědí se stalo tvrzení „zatím nevím“ (11,5 %). Mezi lokality, které si nevybrala ani jedna žena patří Austrálie nebo Nový Zéland a jinde v zahraničí. U mužů naopak vůbec nezazněla odpověď „je mi to jedno“.



Graf 11 Lokalita budoucího pracoviště

Zdroj: vlastní

6.3 Diskuse

Dotazníky, jež sloužily ke kumulaci dat projektu „Genderová problematika v praxi“, vyplnilo větší procento žen (78,3 %) než mužů (21,7 %) ve věku od 19 do 24 let.

V odhadu výše hrubé mzdy ihned po ukončení studia na vysoké škole se muži a ženy vcelku nelišili. Největší část respondentů obou pohlaví předpokládá minimální mzdu v rozmezí 10 000 – 20 000 Kč a maximální mezi 20 000 a 30 000 Kč. Rozdílně respondenti vnímají pouze průměrnou očekávanou mzdu, jež se pro většinu mužů pohybuje v intervalu od 20 000 do 30 000 Kč, avšak u žen v rozmezí 10 000 – 20 000 Kč. Podobná situace se opakuje i v případě odhadu výše výdělku 10 let po dokončení vysoké školy. Převažující podíl respondentů obou pohlaví by za dané situace očekávala minimální plat vyšší než 20 000 Kč, avšak nižší než 30 000 Kč a maximální v rozmezí 50 000 – 100 000 Kč. Opět se odpovědi v otázce průměrného platu poněkud liší. Většina mužů věří, že jejich průměrný plat by v této situaci dosahoval intervalu 30 000 – 40 000 Kč, zatímco ženy se zdánlivě spokojí s rozmezím 20 000 – 30 000 Kč.

V části zabývající se výši výdělku čerstvého a staršího absolventa VŠ, jež působí v okolí respondenta, se muži a ženy opět výrazně nelišili. Většinový podíl studentů a studentek se domnívá, že jak čerstvý tak i starší absolvent VŠ (cca 10 let po promoci) se pohybuje v platové rovině 15 000 – 30 000 Kč.

Sekce zabývající se odhadem výdělku ihned po ukončení studia na střední škole, se lišila v názorech převažující většiny obou pohlaví pouze v odhadu maximální výše mzdy. V případě žen by se pohybovala v intervalu od 13 000 do 18 000 Kč a v případě mužů mezi 18 000 a 23 000 Kč. Většina žen i mužů se usuzuje, že by v dané situaci získali minimální mzdu v rozmezí 8 000 – 13 000 Kč a průměrnou mezi 13 000 a 18 000 Kč. Výraznější rozdíl v názorech mužů a žen byl patrný v části zabývající se odhadem očekávané výše hrubé mzdy 10 let po ukončení střední školy. Zde se většinový podíl obou pohlaví neshodl ani v jednom platovém intervalu, jež definuje minimální, průměrnou a maximální výši očekávané hrubé mzdy. V případě minimální a průměrné mzdy se výsledky vzájemně shodují. Většina žen by se v této situaci spokojila s platem v rozmezí

13 000 – 18 000 Kč a většina mužů spíše s intervalem 18 000 – 23 000 Kč. Maximální očekávanou mzdu však ženy vidí v rozmezí 18 000 – 23 000 Kč, přestože muži by 10 let po ukončení studia na střední škole očekávali plat spíše ve výši 28 000 – 33 000 Kč.

Úroveň vzdělání matky a otce respondenta nevykazovala výrazné disproporce. Téměř většina rodičů tázaných studentek a studentů dosahovala středoškolského vzdělání. Diverzita byla patrná až ve výši výdělku. Nejfrekventovanějším platovým intervalem v případě otce respondenta bylo rozmezí 20 000 – 30 000 Kč, zatímco u matky respondenta nejčastěji figurovala mzda ve výši 15 000 – 20 000 Kč. Vzhledem k relativně stejné úrovni vzdělání obou pohlaví by tento výsledek mohl být zdůvodněn právě genderovou diskriminací, která se v mnoha zaměstnáních objevuje. Z toho důvodu byla data informující o úrovni vzdělání a výši výdělku matky a otce respondenta vzájemně porovnána. Výsledkem bylo zjištění, že většina mužů jak středoškolsky tak i vysokoškolsky vzdělaná dosahuje mzdy ve výši 20 000 – 30 000 Kč, ačkoliv této platové roviny docílí pouze největší procento žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Převažující počet žen se středoškolským vzděláním si vyslouží plat mezi 15 000 – 20 000 Kč. Většině respondentů se však zda plat otce i matky přiměřený. Na platovou disproporci, jež byla pomocí dotazníku zjištěna, může mít vliv více faktorů (kvalifikace, věk atd), avšak nelze nevzít v potaz ani fakt, že tato situace může být z velké části způsobená rozdílností pohlaví.

Preferovanou lokalitou budoucího pracoviště většiny respondentů se u mužů stala Praha, zatímco ženy dávají přednost Liberci. Tento jev může být způsoben nižší prostorovou flexibilitou žen a jejich negativním přístupem ke geografickým změnám.

7. Závěr

Výsledky projektu „Genderová problematika v praxi“ signalizují, že ženy mají tendence se na trhu práce v rámci platových podmínek podhodnocovat. Důvodem je zřejmě trend, jež se ve společnosti vyskytuje. Prioritním zájmem ženy bývá péče o rodinu, až na druhé místo se tak dostává kariéra.

Komparace dat získaných z dotazníků a statistické ročenky České republiky tvrzení podporuje, avšak zde se podhodnocení objevilo u obou pohlaví. K porovnání slouží údaje z dotazníku zaměřené na odhad průměrné výše hrubé mzdy získané 10 let po ukončení studia na vysoké či střední škole (tato data se zdají být ke komparaci nejvhodnější) a statistická ročenka popisující průměrnou hrubou mzdu v roce 2008 v třídění podle vzdělání a pohlaví.

Podle statistické ročenky muži, kteří vystudovali vysokou školu, dosahují v roce 2008 průměrného platu ve výši 52 097 Kč. Odhady studentů se pohybovali mezi 30 000 – 40 000 Kč. Podobně ženy s vysokoškolským vzděláním docílily v roce 2008 mzdy v průměru 35 218 Kč, avšak v odhadech respondenti uváděli interval 20 000 – 30 000 Kč. Situace není odlišná ani v případě jedinců s ukončeným středoškolským vzděláním. V roce 2008 se průměrný plat mužů pohyboval ve výši 30 462 Kč a u žen dosahoval částky 23 259 Kč. Respondenti však ve svých odpovědích odhadovali následující intervaly: muži 18 000 – 23 000 Kč a ženy 13 000 – 18 000 Kč.

Problematika rovného odměňování mužů a žen se nejen v České republice ale v celé Evropské unii vyskytuje v nemalém měřítku. Dysfunkce vychází ze samotného postavení žen ve společnosti, v zaměstnání a především v rodině. Z pohledu zaměstnání a výtěžku se domácnost rozhoduje racionálně. Vzhledem k maximalizaci souhrnného příjmu může dojít k situaci, kde při omezujících podmínkách (děti a jejich výchova) získá prioritu člen rodiny mající možnost dosažení vyššího příjmu. Tímto logickým řešením se ve většině případů stává muž – otec. Péče o domácnost tak zůstává v rukou žen a muž je definován jako „živitel rodiny“.

Situace se ovšem postupem let mění a v dnešní době je již tento „čistý obraz“ rodiny viděn zřídka. U žen se s kulturním a společenským vývojem prohloubila jejich emancipace a seberealizace, což ovšem rozdíly v postavení žen a mužů ve společnosti snižuje ale zdaleka neeliminuje. Politika rovných příležitostí pro muže a ženy je jedním z nejdiskutovanějších témat dnešní doby. Opatření, jež by tyto disparity odstranily, nevychází pouze z legislativní úpravy, ale i ze samotného vnímání ženské role ve společnosti.

Použitá literatura

Citace

ANKER, R. *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*. (online) International Labour Review, 1997. (cit. 2010-03-26) Dostupné z WWW: <http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf#page=138>

BLICKHÄUSER, A. a BARGEN, H. *Gender mainstreaming. Fit for gender mainstreaming*, 2007. (online). (cit. 2010-02-10). Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf>

FISCHLOVÁ, D. *Vytvoření základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 60 s. ISBN 80-239-2732-9.

Historie genderové problematiky v ČR (online). Praha: Český statistický úřad, 2010. (cit. 2009-11-11) Dostupné z WWW: <http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr>

KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. 105 s. ISBN 80-238-6317-7.

REDINGOVÁ, V. Tisková zpráva EU 5.3.2010. (online) *Evropská komise chce podstatně snížit rozdíly v platovém ohodnocení žen a mužů*. (cit. 2010-03-29) Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_236_cs.htm>

ROBINSON, D. *Differences in occupational earnings by sex*. (online) International Labour Review, 1998. (cit. 2010-03-26) Dostupné z WWW: <http://www.iiav.nl/epublications/2001/women_gender_and_work.pdf#page=138>

TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti*. (online) Praha: GenderStudies o. p. s., 2006. (cit. 2010-01-05) Dostupné z WWW: http://www.blf.cz/partner/rovne_prilezitosti.pdf >

VELÍŠKOVÁ, H. *Výklad pojmu diverzita*. (online) Praha: Diversity Management. (cit. 2010-03-20) Dostupné z WWW: http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8>

Ženy a muži v datech 2008 (online). Praha: Český statistický úřad, 2008 (cit. 2009-11-12). Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>

Bibliografie

Average gross annual earnings in industry and services by gender (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-09) Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en>>

Co je CSR? (online). Společenská odpovědnost firem, 2008 (cit. 2010-02-03). Dostupné z WWW: <http://www.csr-online.cz/page.aspx?csr>>

FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-239-0486-8.

Gender pay gab in unadjusted form (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-01) Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1>>

LOUTFI, M. F. (ed.) *Women, gender and work. What is equality and how do we get there?* Geneva: International Labour Office, 2001. 574 s. ISBN 92-2-111386-8.

Ročenka statistiky trhu práce 2009 (online). Praha, Český statistický úřad, 2009. (cit. 2010-02-04) Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>

SMETÁČKOVÁ, I. a VLKOVÁ, K. *Gender ve škole*. 1. vyd. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

SMETÁČKOVÁ, I. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007. 76 s. ISBN 978-80-87110-00-3.

Společenská odpovědnost firem. (online) Business info. (cit. 2010-01-13) Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/spolecenska-odpovednost-firem-pruvodce/1001234/47816/>>

SUCHOMELOVÁ, M. a FISCHLOVÁ, D. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR, Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech a Odměňování manažerů*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 26 s. ISBN 80-87007-12-3.

SVOBODOVÁ, L. *Flexibilita – její výhody i problémy*. (online) Praha: MPSV ČR. 11 s. (cit. 2010-03-20) Dostupné z WWW: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf>

VELÍŠKOVÁ, H. *Výklad pojmu diverzita*. (online) Praha: Diversity Management. (cit. 2010-03-20) Dostupné z WWW: <http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8>

VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 53 s. ISBN 80-239-6624-3.

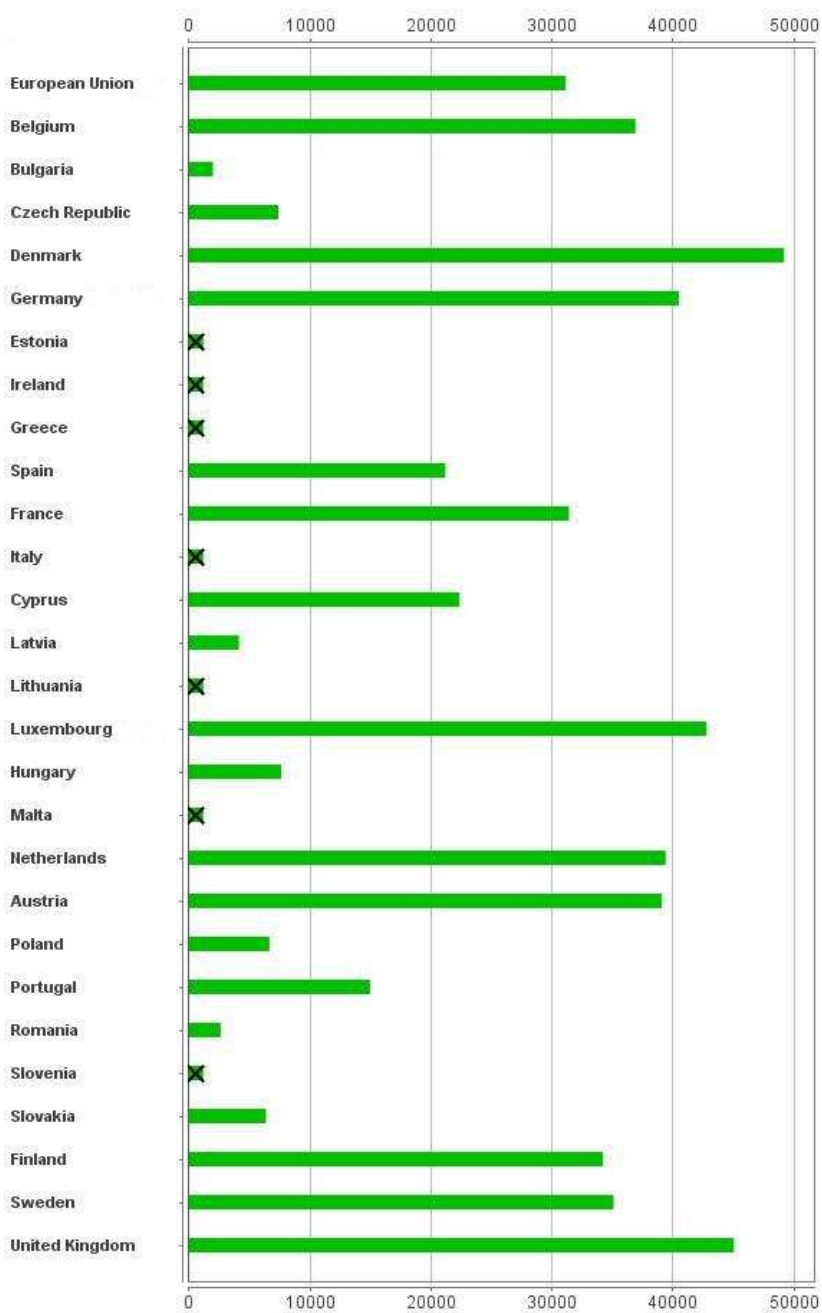
Příloha A

Tab. 10 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v letech 2002 – 2008 (muži)

stát	Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách (muži)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU 27	-	-	31143,2	34535,6	-	-	-
Belgie	35621,0	35820,0	36910,0	37822,2	38799,0	39721,0	-
Bulharsko	1795,6	1884,0	1993,0	2198,6	2417,4	2875,5	-
Česká Republika	68,4,6	6952,8	7391,7	8284,5	9249,8	-	-
Dánsko	46531,1	47592,8	49190,7	50675,7	51426,8	56909,5	-
Německo	38700,0	39600,0	40500,0	41200,0	41803,0	42600,0	-
Estonsko	-	-	-	-	-	-	-
Irsko	-	-	-	43478,0	-	-	-
Řecko	17417,9	17888,8	-	-	-	-	-
Španělsko	-	-	21190,1	21772,3	22664,4	23304,1	-
Francie	29879,0	30589,0	31413,0	32315,8	33187,4	34302,5	-
Itálie	-	-	-	-	-	-	-
Kypr	20533,6	21248,4	22373,5	23726,2	24696,9	-	-
Litva	-	-	4139,9	4700,3	5747,4	7327,4	8824,2
Lotyšsko	-	-	-	-	-	-	-
Lucembursko	40625,0	41802,0	42782,0	44392,0	45915,0	47543,0	-
Maďarsko	6235,6	6900,6	7631,4	9905,0	8325,8	9518,9	-
Malta	-	-	-	-	-	-	-
Nizozemsko	36800,0	38200,0	39400,0	40300,0	42900,0	44100,0	-
Rakousko	-	-	39080,0	40022,0	40288,0	41408,6	42771,0
Polsko	-	-	6663,8	-	-	-	-
Portugalsko	14537,0	14583,7	14966,3	15350,2	16301,1	16710,3	-
Rumunsko	-	-	2627,5	3430,1	4057,0	5156,0	-
Slovensko	5115,3	5498,4	6383,9	7168,2	7823,9	9309,3	-
Slovinsko	-	-	-	-	-	-	-
Finsko	32088,0	33198,0	34220,0	35660,0	36498,0	38753,0	-
Švédsko	32274,0	33236,9	35099,9	35750,1	36756,6	38595,1	-
Spojené království	44379,2	42357,5	45049,1	46518,0	48346,1	50001,7	-

Zdroj: Average gross annual earnings in industry and services by gender (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-09) Dostupné z WWW:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en>>



Graf 5 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v roce 2005 (muži)

Zdroj: Average gross annual earnings in industry and services by gender (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-09) Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en>

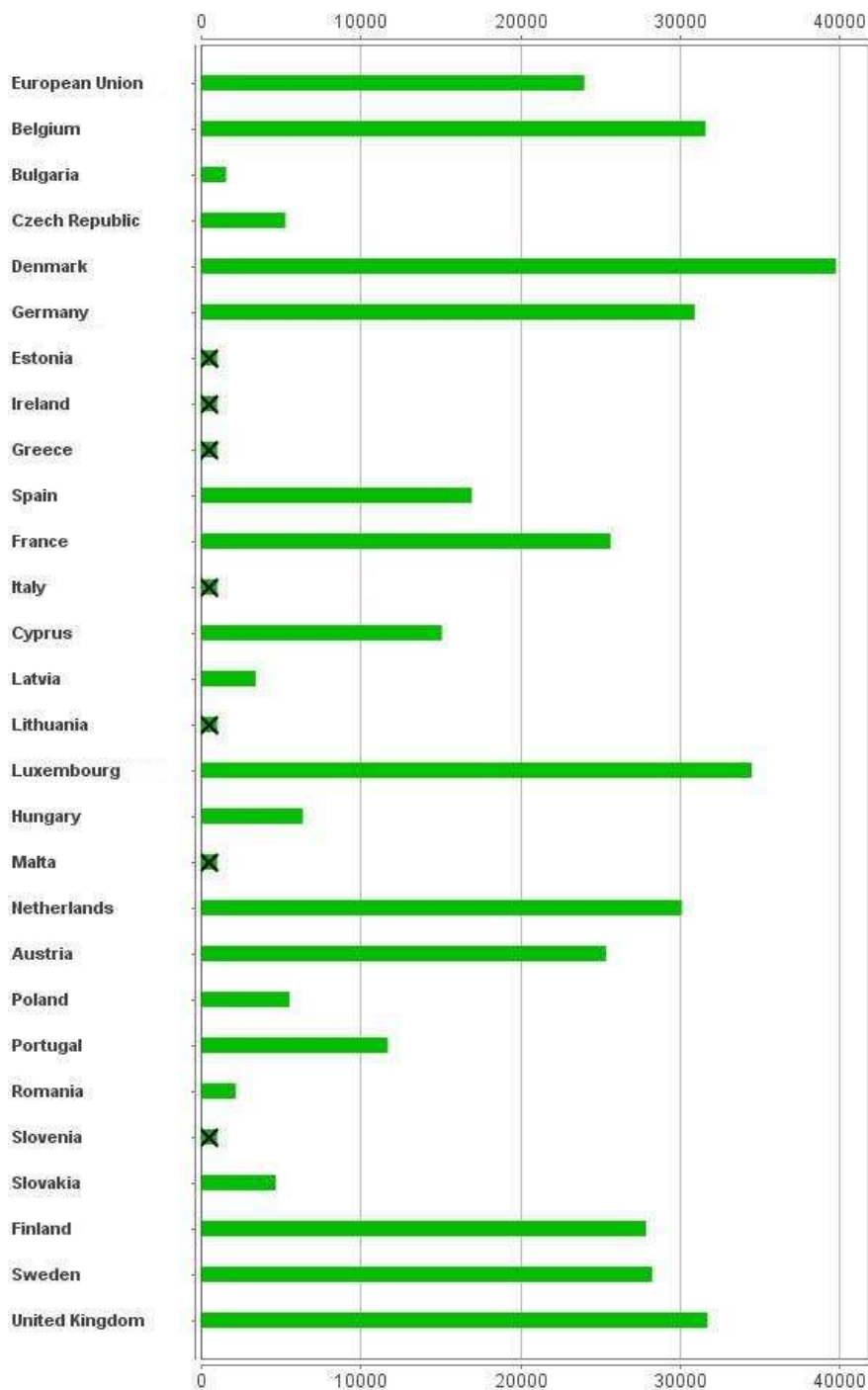
Příloha B

Tab. 11 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v letech 2002 – 2008 (ženy)

stát	Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách (ženy)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU 27	-	-	23985,3	26678,1	-	-	-
Belgie	29975,0	30625,0	31580,0	32714,5	33800,0	35038,0	-
Bulharsko	1329,8	1426,4	1525,1	1697,0	1906,6	2296,2	-
Česká Republika	4777,0	4858,9	5235,8	5924,5	6641,5	-	-
Dánsko	37357,1	38059,3	39768,3	40884,3	41705,7	45281,6	-
Německo	29400,0	30200,0	30900,0	31500,0	31931,0	32600,0	-
Estonsko	-	-	-	-	-	-	-
Irsko	-	-	-	33726,0	-	-	-
Řecko	13957,7	14375,6	-	-	-	-	-
Španělsko	-	-	16937,0	17186,6	18367,7	18680,5	-
Francie	24368,0	24951,0	25631,8	26586,4	27372,5	28316,8	-
Itálie	-	-	-	-	-	-	-
Kypr	13784,1	14300,9	15050,3	15886,8	16772,0	-	-
Litva	-	-	3377,7	3673,9	4527,2	5858,9	7207,0
Lotyšsko	-	-	-	-	-	-	-
Lucembursko	32524,0	33530,0	344740,0	35880,0	37341,0	39110,0	-
Maďarsko	5254,6	5763,0	6330,6	6999,9	7108,8	8042,4	-
Malta	-	-	-	-	-	-	-
Nizozemsko	27700,0	28900,0	30100,0	30900,0	31300,0	32300,0	-
Rakousko	-	-	25341,0	26514,0	27909,0	28676,1	29846,0
Polsko	-	-	5505,5	-	-	-	-
Portugalsko	11366,4	11372,5	11668,6	11949,2	12653,3	13174,2	-
Rumunsko			2123,9	2773,9	3250,3	4353,1	-
Slovensko	3722,7	4057,2	4626,7	5124,8	5789,3	6972,8	-
Slovinsko	-	-	-	-	-	-	-
Finsko	25903,0	26889,0	27846,0	28940,0	29665,0	31321,0	-
Švédsko	28052,5	29158,3	28233,3	29023,7	30143,2	31722,4	-
Spojené království	31046,5	29608,8	31708,0	33562,4	34820,0	35277,6	-

Zdroj: Average gross annual earnings in industry and services by gender (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-09) Dostupné z WWW:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en>>



Graf 6 Průměrné roční hrubé mzdy v průmyslu a ve službách v roce 2005 (ženy)

Zdroj: Average gross annual earnings in industry and services by gender (online). Eurostat, 2009. (cit. 2010-03-09) Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00175&language=en>

Příloha C

Tab. 13 Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet	Procento
Muži	61	21,7%
Ženy	220	78,3%
Celkem	281	100,0%

Zdroj: vlastní

Tab. 28 Vzdělání otce

Vzdělání	Počet	Procento
základní	2	0,7%
střední	203	72,8%
vysokoškolské	74	26,5%
Celkem	279	100,0%

Zdroj: vlastní

*Poznámka: * 2 chybějící údaje*

Tab. 29 Vzdělání matky

Vzdělání	Počet	Procento
základní	3	1,0%
střední	207	73,7%
vysokoškolské	71	25,3%
Celkem	281	100,0%

Zdroj: vlastní