Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika

TRH PRÁCE - GENDEROVÉ MZDOVÉ ROZDÍLY

diplomová práce

Autor: Bc. Petra Lachmanová
Vedoucí práce: doc. Ing. Jaroslava Durdisová, CSc.
Rok: 2010

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Petra Lachmanová
V Praze, dne 15. 12. 2010

Ráda bych poděkovala paní doc. Ing. Jaroslavě Durdisové CSc. za její odborné rady a připomínky, které mi během psaní diplomové práce poskytla.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá diskriminací na trhu práce, přičemž hlavní důraz je kladen na genderovou problematiku ve mzdových rozdílech. Vyhodnocení postavení žen na trhu práce je provedeno za využití demografických a socioekonomických statistik ve vztahu k existujícím teoretickým konceptům a přístupům, které se snaží vysvětlit diskriminaci žen na trhu práce a existující mzdové rozdíly. Vyústěním analýzy je odpověď na otázku, zda je diskriminace na trhu práce v České republice zásadním společenským problémem a analýza možnosti využití popsaných modelů k vysvětlení diskriminace na českém trhu práce. Tento text se rovněž zabývá mezinárodní a českou legislativni úpravou problematiky a v jeho závěru jsou popsána opatření a řešení, která by mohla vést k vyřešení nerovného přístupu k ženám a mužům na trhu práce.

Abstract

The thesis is devoted to discrimination in the labor market with the stress on the gender pay gap. The aim of the thesis is to assess the status of women in the Czech labor market with respect to different social categories and the analysis of wage differences in different job categories and types of jobs. The main focus of the text is a summary of various theoretical assumptions and concepts that are used to explain discrimination against women and finding the links with the recent demographic data. The text results in analysis of the above mentioned models it terms of their application to explain gender discrimination in the Czech Republic. The thesis results in the answer to the question whether discrimination in the labor market represents major social problem in the Czech Republic. At the end of this text various measures that, in my opinion, could lead to solution of discrimination against women in the labor market are described.

Klíčová slova

diskriminace, rovné příležitosti, trh práce, genderová segregace, mzdové rozdíly, antidiskriminační zákon

Keywords

discrimination, equal opportunities, labour market, segregation, wage differentials, anti-discrimination law

JEL Klasifikace

J130, J160, J210, J310

JEL Classification

J130, J160, J210, J310

Obsah

Úvod 9

1 Genderové teorie a trh práce 11

1.1 Gender jako sociální konstrukt 13

1.2 Feministické postoje 15

2 Trh práce a diskriminace žen 17

2.1 Historie uplatnění žen na trhu práce 17

2.2 Podoby diskriminace žen na pracovním trhu 18

2.2.1 Segregace podle pohlaví na trhu práce 19

2.2.2 Mzdové rozdíly 22

2.3 Gender mainstreaming versus pozitivní diskriminace 24

3 Teoretické koncepty a studie vysvětlující nerovnosti na trhu práce 27

3.1 Modely teorie statistické diskriminace 28

3.2 Teorie mzdových nerovností 30

4 Pracovněprávní vztahy v mezinárodní legislativě 36

4.1 Mezinárodní dokumenty 36

4.2 Evropská legislativa 39

5 Pracovní legislativa v ČR 42

5.1 Pracovní podmínky žen 42

5.2 Zákaz diskriminace a zásada rovných příležitostí 45

5.3 Rovnost v odměňování žen a mužů 46

5.4 Antidiskriminační zákon 48

6 Postavení žen na trhu práce v ČR 51

6.1 Trh práce a transformace ... 52

6.2 Trh práce po vstupu do EU ... 54

6.3 Aktéři vytvářející rovné příležitosti na trhu práce ... 55

7 Demografická charakteristika ČR ... 60

8 Současná situace žen na českém trhu práce ... 65

8.1 Zaměstnanost ... 65

8.2 Nezaměstnanost ... 72

8.3 Mzdové ohodnocení ... 78

9 Hlavní genderové nerovnosti na trhu práce v ČR ... 86

9.1 Návrat po mateřské dovolené ... 87

9.2 Přijímání do zaměstnání ... 88

9.3 Možnost postupu na vyšší pracovní pozici ... 90

9.4 Mzdová nerovnost ... 91

10 Možnosti odstranění nerovných příležitostí ... 93

Závěr ... 97

Seznam literatury ... 101

Seznam tabulek a grafů ... 106

Seznam příloh ... 107

Přílohy ... 108

Úvod

Překotný vývoj společnosti v závěru devatenáctého a na počátku dvacátého století s sebou nesl spolu se zvyšováním životní úrovně ve vyspělých zemích také celou řadu významných společenských změn a trendů. Jedním z těchto trendů bylo postavení žen, nová definice jejich práv, ale také nové nároky, které se v souvislosti se změnami objevovaly. Industrializace a především pak druhá světová válka zapříčinily také historicky bezprecedentní nárůst zaměstnanosti žen a vytvoření nové společenské role. Pro stále větší řadu žen od této doby nabývá na významu nová zásadní volba o způsobu jejich života a o jejich roli ve společnosti a v rodině. Procento zaměstnaných žen roste, více se zajímají o své vzdělaní, zvyšují svou kvalifikaci a mají ambice na nejvyšší posty ve společnosti vyhrazené dříve pouze mužům.

Nová situace na trhu práce s sebou přináší také nové problémy, otázky a z toho vyplývající nutnost legislativních úprav v oblasti pracovního práva. Ženy musí čelit nižšímu mzdovému ohodnocení své práce oproti mužům, překážkám při postupu na vyšší pozice, problémům spojeným s přerušením kariéry a výkonu povolání kvůli mateřství a znevýhodněním již při samotném ucházení se o zaměstnání.

Problematika diskriminace a nerovností na trhu práce prošla mnoha stádii vývoje a v současné době je jí věnována značná pozornost nejen v České republice, ale také v legislativě Evropské unie. Je to téma politicky velmi citlivé a diskutabilní. Existuje velké množství různých názorů, přívrženců pozitivní diskriminace i oponentů k antidiskriminační politice.

Cílem mé práce je ověřit hypotézu, že diskriminace žen se vyskytuje v různých formách i v České republice a posoudit, zda představuje naléhavý společensko-ekonomický problém.

V úvodní teoretické části práce jsou popsány hypotézy ekonomické teorie v oblasti diskriminace, které v průběhu času vznikaly, navazovaly na sebe, a které se snažily vysvětlit její příčiny. Jedná se především o teoretické koncepty Garyho Beckera, Kenneth Joseph Arrowa a v neposlední řadě českého ekonoma Roberta Holmana. Nezbytná je rovněž analýza legislativního zakotvení problému, je posuzována dostatečnost a účinnost legislativních řešení. Důležitá východiska jsou čerpána z legislativy Evropské unie. Zvláštní pozornost je věnována v České republice nedávno schválenému antidiskriminačnímu zákonu.

Praktická část se zabývá již aktuální situací na trhu práce v České republice. S pomocí demografických a statistických dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí je zhodnoceno postavení ženy na trhu práce. Těžištěm analýzy je rozbor postavení žen různých sociálních a věkových skupin na trhu práce v České republice. Vyústěním analýzy je vytyčení hlavních problémů v oblasti nerovného přístupu na trhu práce a s nimi souvisejících postojů a názorů zaměstnanců, zaměstnavatelů a úřadů práce. Informace od těchto subjektů byly získány dotazníkovým šetřením, které se uskutečnilo mezi 105 zaměstnanci, 8 zaměstnavateli a 8 úřady práce.

Závěr praktické části shrnuje možná řešení nedostatků na trhu práce a možné způsoby odstranění problémů v oblasti diskriminace a nerovného přístupu k ženám.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Genderové teorie a trh práce

Zákaz diskriminace a rovnost mezi muži a ženami je právně zakotven v každé demokratické zemi. Jedná se tedy o určitou odezvu na projevující se nerovné zacházení v daných společnostech. Termín diskriminace se v dnešní době objevuje celkem často, avšak mnohdy chybí jeho přesné vysvětlení. Následující text slouží především k vysvětlení základních pojmů, které představují naprostý základ pro orientaci v dané problematice.

Pojem diskriminace je odvozen od latinského slova discriminare, které lze do českého jazyka přeložit jako rozlišovat. Diskriminaci lze definovat jako rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné skupině nebo celku. Jedná se o negativní přístup k osobě či skupině na základě její příslušnosti k určité sociální skupině bez ohledu na její individuální schopnosti. Podle konkrétního důvodu diskriminace osoby či skupiny rozlišujeme diskriminaci na základě pohlaví, sexuální orientace, rasy, náboženství, víry, politického smýšlení a tělesného postižení.[1]

Zákaz diskriminace v pracovním poměru se aplikuje na pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odměnu za vykonanou práci, zvyšování kvalifikace a možnosti odborných kurzů a v neposlední řadě na kariérní postup. [2]

Všechny typy diskriminace jsou ve většině demokratických zemí zakázané listinami základních práv a svobod a jinými mezinárodními zákony. Nedílnou součástí legislativního boje proti diskriminaci je antidiskriminační zákon, který ratifikuje převážná většina demokratických států a který v roce 2008 schválila i Česká republika.

Diskriminace se však může projevovat v různých formách, i méně zjevných a špatně prokazatelných. Mezi tyto formy patří například obtěžování, sexuální narážky,

[1] Web proti diskriminaci: Základní pojmy. Přístup z internetu: http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace. Staženo dne 18.8.2010.

[2] HUBÁLEK, Michal: Trh práce a diskriminace, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, Praha 2008, ISBN 978-80-254-2662-3, str. 13

pronásledování, vyloučení, ale i podněcování k diskriminaci. Lze shrnout, že diskriminace se dopouští každý, kdo zachází s člověkem jinak na základě vlastností skupiny, do které spadá. [3]

Rozlišit se dají dva typy diskriminace: přímá a nepřímá. Za přímou diskriminaci je podle Gender studies označeno: *„takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou:*

1. *z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,*
2. *nebo z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.“*[4]

Nepřímá diskriminace představuje podle Gender studies: *„ takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud je toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.*

Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu:

- *míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,*

[3] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – Havelková, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 4-5

[4] Gender Studies: Rovné příležitosti. Přístup z internetu: http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/7e77629f34.doc. Staženo dne 18.8.2010.

- *finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,*
- *dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením".*[5]

Princip rovnosti, který je v legislativách demokratických států vždy zakotven, má dvě základní úrovně. První podoba představuje rovnost příležitostí. Tato rovina vymezuje rovnost z hlediska stejných příležitostí, stejných startovních pozic a možnosti volby individuální cesty za svým cílem. Druhá část principu rovnosti je věnována rovnosti ve výsledcích. Právě zde nastupuje pomoc státní moci a pomocí strategie pozitivní diskriminace je této rovnosti docilováno.[6]

1.1 Gender jako sociální konstrukt

Diskriminace podle pohlaví zahrnuje jak znevýhodnění mužů, tak žen, avšak častějším případem ve společnosti je diskriminace žen. Diskriminace podle pohlaví se oproti jiným typům diskriminace liší ve skutečnosti, že muž a žena jsou opravdu biologicky odlišné osoby, mezi oběma pohlavími reálně existují biologické rozdíly. Avšak právě zde, jak tvrdí feministické výklady, je velmi podstatné od sebe odlišovat pojem pohlaví a gender. Pohlaví určuje biologické vlastnosti, které jsou u každého pohlaví rozdílné. Tyto vlastnosti jsou ovlivněny genetikou, hormony a pohlavními orgány. Naproti tomu gender představuje takové ideální vlastnosti, které jsou ženám a mužům přisuzovány společností. Jedná se o vzhled, chování a charakteristiky, které jsou určovány společností bez ohledu na individuální rozměr. Gender tak organizuje společnost na základě daných sociálních kritérií.[7]

Diskriminace žen na trhu práce má své základy právě v genderových ideologiích. Pro tento druh diskriminace se vžil termín genderový stereotyp. Generový stereotyp představuje takové

[5] Gender studies: Rovné příležitosti. Přístup z internetu: http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/7e77629f34.doc. Staženo dne 18.8.2010.

[6] Web proti diskriminaci: Základní pojmy. Přístup z internetu: http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace. Staženo dne 18.8.2010.

[7] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2005, ISBN 80-246-0525-2, str. 20-21

diskriminační mínění, kdy se ženám a mužům přisuzují vlastnosti, které jsou pro ně typické z podstaty jejich pohlaví. Ženy jsou chápány jako citlivé a empatické osoby starající se o rodinu a výchovu dětí. Naproti tomu muži ztělesňují živitele rodiny a kariéristy. Podle těchto tradičních charakteristik, jež jsou oběma pohlavím připisovány, jsou ženy a muži na trhu práce často diskriminováni, zejména pak právě ženy. Ženy jsou velmi často znevýhodňovány u takových pozic, jako jsou např. policisté, řidiči, u dělnických pozic typu zedníků a svářečů a u povolání v armádě. Muži na genderový stereotyp mohou narazit u povolání souvisejících s výchovou dětí, jako jsou mateřské školky a různé formy hlídání dětí. Genderový stereotyp je jednou z příčin diskriminace na trhu práce.[8]

Genderové stereotypy lze pozorovat zejména v případě spojení ženy a mateřství. Zaměstnavatel při obsazování pracovní pozice bere v potaz předpoklad, že žena bude chtít v reproduktivním věku děti, a proto s ní uzavře smlouvu na dobu určitou nebo jinou formu pracovní smlouvy, která je pro něho výhodná. Postavení ženy na trhu práce je ovlivněno společností vytvořenými předsudky, postoj zaměstnavatelů k přijímání ženy je dán spojením ženy jako matky. Společnost od ženy neočekává vysokou ambicióznost a okolí u ženy jasně předpokládá absolvování mateřské a rodičovské dovolené a péči o dítě. Ve většině případů jsou to právě ženy, které jsou na mateřské dovolené, v České republice je to celých 99% případů. Mateřská a rodičovská dovolená mají za následek delší kariérní pauzu, která následně způsobí sníženou možnost pracovního postupu či platového povýšení žen.[9]

Typickým projevem diskriminace na základě pohlaví jsou určité typy inzerátů. Muži jsou často požadováni na pozice manažerské, ženy naopak u povolání spojených s péčí o dítě, jako je například au-pair. Tyto požadavky jsou založeny na základě genderových charakteristik, jelikož lze s určitostí říci, že tyto pozice by podle fyziologických vlastností mohla vykonávat obě pohlaví. [10]

---

[8] ČIŽINSKÝ, Pavel: Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006, str. 22

[9] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 232

[10] Tamtéž, str. 235-236

1.2 Feministické postoje

Při vytváření právní úpravy pro řešení otázek diskriminace se zákonodárci od samého počátku zabývali dvěma odlišnými úhly pohledu, z kterých lze na tuto problematiku nahlížet. Má být kladen důraz na stejnost nebo naopak na odlišnost mezi pohlavími? Toto dilema v ženské problematice panovalo i mezi různými feministickými přístupy, v závislosti na konkrétní etapě vývoje feminismu.

Velký důraz na neexistenci rozdílů mezi pohlavími se kladl zejména v 19. století a první polovině 20. století a to jak z pohledu charakteru, tak schopností a znalostí. Cílem byla zejména snaha dosáhnout stejných politických a majetkových práv. Do tohoto období spadá první vlna feminismu[11]. V tomto období ženy bojovaly proti nerovnému postavení ve společnosti, usilovaly o dosažení volebního práva a stejného přístupu ke vzdělání. Argument neexistence rozdílů se stal později hlavním principem antidiskriminační politiky. Při uplatňování argumentu bylo však potřeba obě pohlaví v každé situaci porovnat. [12] Díky tomuto faktu se těhotenství stalo případem, u kterého nebylo možné po dlouhou dobu diskriminaci posuzovat, neexistoval totiž muž ve stejné situaci. Svého času se těhotná žena srovnávala s dlouhodobě nemocným mužem. Nakonec však došlo k definitivnímu vyřešení tohoto problému a těhotenství bylo stanoveno jako jedinečná a zvláštní situace ženy. Diskriminace z důvodu těhotenství tak byla označena za diskriminaci podle pohlaví. [13]

---

[11]První vlna feminismu (19.stol a počátek 20.stol) kritizovala nerovnosti mezi pohlavími. Hlavní iniciátorky byly zejména ženy ze střední a vyšší třídy, které se chtěly uplatnit na pracovním trhu, avšak většina profesí byla přístupna pouze pro muže. Mohly proto věnovat pouze charitativním akcím. Avšak díky těmto aktivitám nabývaly na organizátorských a řídících dovednostech a více si uvědomovaly své postavení a s tím spojenou nerovnost s mužským pohlavím. Během tohoto období se konalo mnoho konferencí zaměřujících se na kritiku nerovností. Bylo prosazeno několik rezolucí, které obsahovaly principy rovnosti, společenské a politické reformy a ustanovení, která uvolňovala společenská pravidla, jenž ženské pohlaví v té době utiskovala. (Zdroj: Renzetti, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2005, ISBN 80-246-0525-2, str. 36-37)

[12] Na toto neúplné uplatnění argumentu poukazuje Sandra Friedman ve své knize Women and the Law (1997) (Zdroj: Bobek, Michal, Boučková, Pavla, Kühn, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 238)

[13] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 238

Některé situace vyžadují zohlednění odlišnosti mezi pohlavími a to zejména v situacích, kdy je nutné poukázat na biologické rozdílnosti, tj. těhotenství a mateřství. Polemika o argumentu neexistence nebo existence rozdílů byla příznačná zejména pro druhou vlnu feminismu[14]. Při uplatňování argumentu existence rozdílů je však velmi obtížné vyhnout se různým negativním dopadům. Například v případě zdůrazňování ochrany ženy v těhotenství a mateřství se může zdát, že je žena chápána pouze jako matka rodící děti. Dalším důležitým a historicky prokazatelným poznatkem v této souvislosti je skutečnost, že se s odlišným zachází jako s podřadným, tedy hůře.

V mnoha případech a situacích je však zcela nezbytné poukazovat a zohledňovat oba argumenty současně. [15]

[14] Druhá vlna feminismu (60. - 80. let 20. století) bojuje proti nerovnostem a poukazuje na determinanty postavení ženy ve společnosti. Těžištěm druhé vlny se stala kniha od Betty Frieden Femine Mystique z roku 1963. V knize je zobrazena role středostavovské ženy v domácnosti, která trpí pocity prázdnoty a nenaplnění. Poukazuje na ženskou nespokojenost se životem, který je podřízen rodině, bez jakékoli možnosti osobního rozvoje. Druhá vlna feminismu bojuje proti nerovnosti a ženské diskriminace, zejména v oblasti trhu práce. Jsou přijaty různé zákony prosazující rovnost práv mezi pohlavími, rovnost mezd atd. (Zdroj: : Renzetti, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2005, ISBN 80-246-0525-2, str. 44-45)

[15] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 239-240

2 Trh práce a diskriminace žen

Ženy a muži byli v každé době účastníky trhu práce. Avšak pracovní možnosti, které byly v minulosti oběma pohlavím dostupné, se značně lišily. Postavení žen na trhu práce a přístup k nim byl mnohdy ovlivněn spíše kulturními a genderovými představami, než samotným talentem a dovednostmi. Nerovnosti mezi pohlavími a odlišný přístup k ženám existuje v některých společnostech dodnes.

2.1 Historie uplatnění žen na trhu práce

Uplatnění žen a mužů na trhu práce se postupem času měnilo zejména díky demografickému vývoji, změnám ve výrobě a dělbě práce. Součástí tohoto společenského vývoje byly genderové ideologie a přístupy, podle kterých byla pracovní místa rozdělena na vhodná pro muže a přiměřená pro ženy.

Převratnou změnou na trhu práce bylo období industrializace, kdy se výroba přesouvala z farem do továren. O tomto období se obecně říká, že se žen netýkalo ve smyslu pracovního nasazení v továrnách. Dá se říci, že v období industrializace byli muži dominantní pracovní silou a na trh práce vstoupili v převažujícím počtu. Bylo to zejména díky přetrvávající ideologii střední třídy, která chápala ženu jako ženu v domácnosti, která se má pouze starat o rodinu. Výjimkou byly pouze ženy samoživitelky, chudé ženy a přistěhovalkyně, které si musely samy vydělat na obživu. V roce 1800 pouze 5% žen v USA bylo zaměstnáno. [16] V roce 1990 bylo zaměstnáno už okolo 30% žen a to zejména v textilním a oděvním průmyslu. Koncentrace takto zaměstnaných žen byla zejména ve velkých městech, ženy pracovaly za nebezpečných podmínek a za velmi nízkou mzdu.

Zaměstnávání žen a mužů se lišila podle typu odvětví a pozice. Obecně lze říci, že muži zastávali kvalifikovanější pozice, tedy i lépe placené. Taková pracovní místa ženám otevřená vůbec nebyla, ženy byly považovány za fyzicky slabší a pasivnější povahy.

[16] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 267

Postupem doby, zejména díky rozšíření výroby, se ženy více zapojují do pracovního procesu. Více se uplatňují ve službách a zastávají typicky ženské profese, jako jsou učitelky, zdravotnice a sociální pracovnice. Avšak stále přetrvává názor druhotnosti ženské práce, přirozenosti genderové segregace a nižší mzdy. [17]

Zaměstnanost žen zažívá boom během druhé světové války, kdy dramaticky roste výroba válečné produkce. Ženy byly potřeba na trhu práce právě díky rostoucí výrobě, ale také z důvodu odchodu mnoha mužů do armády. Ženám se otevřely najednou pro ně nové obory v úřednické práci a zdravotnictví. Zaměstnanost žen po válce opět klesla, jelikož bylo nutné poskytnout pracovní pozice bývalým vojákům. Ženy byly odsunuty do sektoru služeb, který byl pro ně nejvhodnější, avšak mzdy se tam pohybovaly na velmi nízké úrovni. [18]

Vývoj zaměstnanosti žen má v průběhu času rostoucí trend. Je to dáno zejména ekonomickým růstem, vyšší rozvodovostí, tedy odpovědností samu za sebe, a v neposlední řadě rolí feministických hnutí, jež prosazují ženskou nezávislost a myšlenku rovnosti v legislativě.

V současné době ženy a muži pracují na plný pracovní poměr a práce pro ně hraje stěžejní seberealizační a ekonomickou roli. Ženy musí řešit otázku, zda se věnovat roli matky, či dát přednost kariéře. S postupem doby se zvyšuje počet žen, které volí druhou možnost, je tomu tak zejména v případě mladých žen s vysokoškolským vzděláním. Tento fakt je dán především zvyšujícími se ženskými ambicemi a konkurencí na trhu práce, která zvyšuje nároky na dané profese. Stále však přetrvávají na trhu práce rozdíly mezi pohlavími. Existuje stále nerovný přístup k mužům a ženám, segregace podle pohlaví a příjmová nerovnost. [19]

2.2 Podoby diskriminace žen na pracovním trhu

Ženy jsou na trhu práce často znevýhodňovány a čelí různým diskriminačním tlakům. Lze jmenovat několik příkladů a situací, kdy mají ženy pocit, že se s nimi nezachází stejným způsobem jako s muži, a že nemají stejné podmínky a příležitosti. Mnohdy se ženy

[17] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 270-271

[18] Tamtéž, str. 270-271

[19] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 13

s diskriminací na trhu práce střetnou již při samotném přijímání do zaměstnávání. Zaměstnavatel při hledání kandidáta na delší dobu dává přednost raději mužům, jelikož u žen se předpokládá, že budou toužit po dítěti a budou upřednostňovat rodinu. Pohovory bývají vedeny v jiném duchu než pohovory s muži. Personalisté směřují otázky k rodinným vztahům, k plánování dětí či svatbě. Nejedná se o dotazy směřující ke zjištění dané kvalifikace a schopností, naopak s danou pozicí a prací často vůbec nesouvisejí. Takové otázky mají již diskriminační podtext. Ženy bývají mnohdy znevýhodněny i při propouštění. Ve chvíli, kdy se zaměstnavatel při snižování počtu svých zaměstnání rozhoduje koho propustit, volí ženu.[20]

Diskriminace žen na trhu práce se projevuje ve dvou základních podobách. Jedná se o diskriminaci při povyšování na vyšší pracovní pozici a diskriminaci v odměňování za danou práci. Oba tyto projevy nerovného přístupu na trhu práce se odvíjejí od pracovní segregace podle pohlaví.

2.2.1 Segregace podle pohlaví na trhu práce

Základním projevem nerovného přístupu na trhu práce je segregace podle pohlaví. Segregace podle pohlaví se může projevit horizontálně či vertikálně. Horizontální segregace představuje skutečnost, že u určitého typu povolání silně převládá jedno pohlaví. Ženy například více dominují v hůře placených povoláních. Příkladem je zdravotnictví, školství a úklidové služby. Zmíněná povolání se vyznačují nejnižšími průměrnými platy. Horizontální segregaci lze také sledovat v soukromém sektoru, který se vyznačuje vyššími průměrnými platy. V této oblasti převažují muži, oproti státní správě, kde je zastoupeno více žen. [21]

Horizontální segregaci obvykle také doplňuje segregace vertikální. Tento pojem pojmenovává skutečnost, kdy muži u většiny povolání zaujímají nejvyšší pozice. Tento efekt se velmi často projevuje paradoxně u pozic, kde převažuje ženské pohlaví, tedy například u zdravotnictví a školství. Segregace bývají mnohdy vysvětlovány svobodnou volbou většiny žen, které raději volí povolání méně časově a psychicky náročné. Avšak při této argumentaci se zapomíná na

[20] ČIŽINSKÝ, Pavel: Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006, str. 23

[21] ČIŽINSKÝ, Pavel: Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006, str.22

zmiňovanou diskriminaci, se kterou se ženy střetávají již při přijímání na pracovní pozice a při možném kariérním postupu.[22]

Segregaci na trhu práce můžeme měřit indexem segregace[23], který udává míru pracovní segregace v závislosti na pohlaví nebo jednoduše procentuálním zastoupením každého pohlaví u určitého typu povolání. Ženy jsou převážně zastoupeny v profesích, jako jsou učitelky, sekretářky a jiné profese ve službách, naopak muži vykonávají převážně dělnické a manažerské funkce. [24]

Dá se říci, že s postupem doby segregace podle pohlaví v zaměstnání klesá. Lze pozorovat, že je tomu tak zejména díky účasti mužů v zaměstnáních tradičních pro ženy, jako je například sektor zdravotnictví a školství. S pracovní segregací podle pohlaví je spojen termín duální pracovní trh. Ten pojmenovává situaci, kdy je trh práce rozdělen na zaměstnání, která výhradně vykonávají muži, a zaměstnání, která vykonávají pouze ženy. [25]

Na trhu práce muže dojít i k takzvané pracovní resegregaci. Tento termín si lze velmi dobře vysvětlit na příkladu pracovní pozice v bance za přepážkou. Dříve v tomto zaměstnání dominovali spíše muži, avšak postupné pronikání ženské pracovní síly na tuto pozici, mělo za následek, že muži již neměli o tuto profesi zájem. Tato práce pro ně najednou představovala menší zodpovědnost a kvalifikaci. Tímto způsobem se například typicky mužská profese stala převážně ženskou.[26]

---

[22] ČIŽINSKÝ, Pavel: Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006, str. 22

Otevřená společnost: Gender a trh práce. Přístup z internetu: http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf. Staženo dne 26.9.2010.

[23] Index segregace např. s hodnotou 50 udává, že 50% žen by muselo změnit své povolání, aby se koncentrace žen ve všech povolání vyrovnala. Nevýhodou indexu jeho zavádějící výsledky. Pokud se určí při výpočtu širší kategorie zaměstnání, index je pak samozřejmě na nižší úrovni. (Zdroj: Celoživotní vzdělání na PřF UK. Přístup z internetu: http://everest.natur.cuni.cz/akce/segregace/publikace/Temelova_Sykora.pdf. Staženo dne 26.9.2010)

[24] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 272-274

[25] Tamtéž, str. 275-277

[26] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 279

Na trhu práce lze pozorovat také přímo oborovou či podnikovou segregaci. Oborová segregace představuje skutečnost, že se v určitém oboru vyskytují jak ženy, tak muži, ale náplň práce je u každého pohlaví jiná. Podobně je tomu i v podnicích, kdy obě pohlaví zastávají stejnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti je jejich náplň práce odlišná. Příhodným příkladem jsou obchodní centra, kde ženy mají na starosti oblast prodeje oblečení a drogerie, naproti tomu muži prodávají například elektroniku. [27]

Lze shrnout, že pracovní segregace podle pohlaví klesá, ale pouze u některých skupin obyvatel. Je důležité brát v potaz věk, vzdělání a etnický původ. Zkoumání a měření míry segregace je pro pracovní trh velmi důležité, protože segregace způsobuje negativní efekty.

Jedno z omezení, jež segregace způsobuje, je tzv. tokenismus[28]. Jedná se o situaci, kdy je určité pohlaví v zaměstnání zastoupeno ve velmi malém počtu a pro takového jedince je používáno označení token. Token je pro ostatní ztělesněním skupiny a nepohlíží se na jeho individuální vlastnosti a schopnosti. Tento fakt následně způsobuje, že jsou tokeni více kontrolováni než většina ostatních a mnohdy jsou také z určitých činností vylučováni. Jsou tak pod neustálým tlakem, který omezuje jak jejich pracovní výkon, tak psychickou rovnováhu.[29]

Dalším negativním projevem segregace na trhu práce je tzv. skleněný strop. Ženy na tuto formu diskriminace narážejí při povyšování, kdy se střetávají s neviditelnými bariérami, které jim značně znesnadňují či dokonce zabraňují v kariérním postupu. Jedná se o umělé překážky, které vychází z genderových stereotypů a projevují se ve formě osobních zaujatých postojů nadřízených, kterými mohou být jak muži, tak ženy.

Nejběžnějším vysvětlením tohoto typu diskriminace je snaha mužů zachovávat výhradně mužské prostředí v podnikové struktuře. Ženy následně mají velmi obtížnou cestu ke kariérnímu růstu, jelikož jsou vytlačovány jak z formálních, tak i z neformálních vztahů, které jsou k postupu rozhodující. Termín skleněný strop vyjadřuje hranici, ke které se ženy mohou

[27] Tamtéž, str. 280

[28] Rosabeth Moss Kanter (1997)

[29] Gender Studies: Ženy v řídících profesích. Přístup z internetu: http://www.feminismus.cz/download/brozura_konference_05_zeny_v_ridicich_pozicich.pdf. Staženo dne 26.9.2010.

ve své kariéře dostat, ale dále už nemohou. Přívlastek skleněný vystihuje skutečnost, že ženy na potenciální vrchol své kariéry dohlédnou. Ony samy si dokážou představit, že na této špici své kariéry působí, avšak díky již zmíněné neviditelné překážce je jim to mnohdy znesnadněno. [30]

V případě, že se žena na vyšší řídící pozici dostane, může na pracovišti působit jako osoba odlišná od ostatních a stává se středem pozornosti. Na ženu se následně hledí jako na členku dané minority, jsou jí připisovány skupinové vlastnosti a necítí se na pracovišti nejlépe. [31]

Ve spojitosti s muži se vyskytuje termín „skleněný výtah“. Toto slovní spojení naopak vystihuje pravidlo, kdy mají muži velmi snadnou a rychlou cestu k povýšení, a to i u povolání typických pro ženy (př. školství, zdravotnictví, atd.). [32]

Samozřejmě i muži se setkávají s negativními stereotypy na pracovním trhu. Jak jsem se již zmínila, muži jsou mnohdy vylučováni z povolání souvisejících s hlídáním a staráním se o děti. Pokud muži na podobných pozicích působí, musejí být obezřetní k jakýmkoli situacím, kdy by mohli být obviněni například z pedofilie. Avšak paradoxně i v těchto případech se skleněný výtah vyskytuje. [33]

2.2.2 Mzdové rozdíly

Jeden z nejzávažnějších efektů, který pracovní segregace způsobuje, jsou mzdové rozdíly. Jedná se o jednu z nejviditelnějších a nejdiskutovanějších podob diskriminace žen na trhu práce. Ženy v průměru vydělávají okolo 75% výdělku mužů, značný rozdíl ve výdělcích je potom sledován mezi vysokoškolsky vzdělanými, mezi vyššími pozicemi ve státní správě a také v odvětví pojišťovnictví a bankovnictví.

---

[30] Český statistický úřad: Seznam základních genderových pojmů. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy. Staženo dne 26.9.2010.

[31] Otevřená společnost: Gender a trh práce. Přístup z internetu: http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf. Staženo dne 26.9.2010.

[32] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 282

[33] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 15

Již celou řadu let se objevují propočty a snahy o objektivní objasnění mzdových rozdílů mezi muži a ženami. [34] Hlavní dělení sociologických i ekonomických teorií vysvětlující mzdové nerovnosti je na individualistické a institucionální. Individualistické výklady vysvětlují mzdové rozdíly jako následek ženských vlastností, postojů a preferencí. Mzdové nerovnosti jsou podle této teorie výsledkem fungování tržních principů na trhu práce. Mužská práce je ohodnocena lépe, jelikož ji právě trh zhodnotil jako více produktivní a přínosnější. Mzdová nerovnost je dále vysvětlena jako důsledek odlišné úrovně vzdělání, nižšího pracovního nasazení žen a jejich kariérního útlumu v době výchovy a péče o děti. Zastánci této teorie odmítají jakýkoli zásah státu do přirozeného průběhu trhu práce a změnu v rozdílech pokládají za možnou pouze v případě změny postoje a preferencích žen na trhu práce. [35]

V některých případech individualistickou teorií nelze mzdové nerovnosti vysvětlit. Příkladem může být žena, která se rozhodne dát přednost kariéře a investuje čas a prostředky do nejvyššího vzdělání. Následně získá řídící pozici, pracuje nepřetržitě na svém pracovním růstu a v porovnání se svými kolegy i déle. V tomto příkladě pouze individualistická teorie neobstojí a jak poukazují zastánci institucionální teorie, ke snížení mzdových nerovností je nutné nejprve odstranit určitá společností zakořeněná pravidla a struktury trhu práce, které narušují svobodnou volbu jeho účastníků.[36]

Podle institucionální teorie je významnou příčinou mzdové diferenciace již zmíněná segregace, jelikož ženy jsou více zastoupeny právě v profesích méně ohodnocených. Obecným předpokladem je skutečnost, že ženská povolání jsou ohodnocena méně než mužská. Proto v profesích, kde se vyskytuje převážná většina žen, se příjmy pohybují na nižší úrovni. V tomto případě však mnoho studií poukazuje na to, že ženy tak činí v mnoha případech dobrovolně. Vybírají si méně náročné profese, do kterých nemusejí nikterak investovat, aby se mohly starat převážně o rodinu. A to je právě důvod nižších příjmů, jelikož

[34] Občanská společnost: Gender a trh práce. Přístup z internetu: http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf. Staženo dne 26.9.2010.

[35] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 20-21

[36] Taktéž, str. 21

do svého vzdělání a kvalifikace investují méně. Jedná se o tzv. Teorii lidského kapitálu, viz následující kapitola. [37]

Předešlý příklad platové diferenciace měl spojitost se segregací horizontální, ale mzdové rozdíly lze také vysvětlit segregací vertikální. Ženy se v řídících funkcí objevují podstatně méně než muži. Tento nepoměr mezi pohlavími v zastoupení řídících pozic je zaznamenán i v různých stupních vzdělání, například v případě vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců existuje nerovnost v poměru zastoupení žen a mužů na řídících funkcích.[38]

Při sledování a měření mzdových rozdílů je nutné brát v potaz i faktory jako je rasa, etnický původ, věk a vzdělání. Největší mzdové rozdíly se vyskytují ve věku žen mezi 30 a 39 lety, jelikož právě v této fázi života přerušují svou kariéru díky narození dítěte a po mateřské dovolené se ne snadno vracejí zpět do pracovního procesu. Ženy jsou tak díky tomuto výpadku ze zaměstnání v kariérním růstu o dost pozadu za muži a mají tak obtížnější cestu k lépe placenému místu. V tomto případě je mzdová diferenciace vysvětlována právě dvojí roli ženy ve společnosti. [39]

2.3 Gender mainstreaming versus pozitivní diskriminace

Existují dvě základní strategie v utváření politiky rovných příležitostí a v boji proti diskriminaci, které jednotlivé země ve svých politikách uplatňují. Jedná se o pozitivní akce (někdy též pozitivní diskriminace) a gender mainstreaming.

Termín pozitivní diskriminace byl formulován Americkou psychologickou asociací v roce 1995. Kořeny konceptu pozitivní diskriminace sahají až do roku 1935, kdy byl již využíván v americkém právu. Jedná se o cílené, vědomé postupy jak zvýhodnit a zrovnoprávnit negativně diskriminované skupiny. [40]

---

[37] RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2003, ISBN 80-246-0525-2, str. 297-299

[38] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 17

[39] Tamtéž, str. 17

[40] Web proti diskriminaci: Základní pojmy. Přístup z internetu: http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace. Staženo dne 4.10.2010.

Hlavním cílem pozitivní diskriminace je zajištění stejných podmínek a příležitostí jaké má většina obyvatelstva. Pozitivní akce jsou téměř vždy součástí sociální politiky každého demokratického státu. Prostřednictvím této politiky se realizují různé programy a akce na podporu menšinových skupin obyvatelstva, jejichž snahou je docílit rovnosti a stejných podmínek pro všechny.[41]

Opatření napravující nerovnosti se rozdělují na měkké a tvrdé reformy. Mezi měkká opatření patří různé vzdělávací kurzy a programy, tvrdé reformy zahrnuje zejména přijímání zaměstnanců jednoho pohlaví pomocí kvót[42].

Proti pozitivní diskriminaci stojí vcelku nový termín gender mainstreaming. Strategie gender mainstreaming vznikla na Světové konferenci žen v Pekingu v roce 1995. Evropská Unie tento termín zakotvila do Amsterodamské smlouvy v roce 1997 a tím začal platit i pro všechny členské státy Evropské Unie.

Základem gender mainstreamingu je zohledňování rovnosti příležitostí a postavení mezi muži a ženami ve všech sociálních, hospodářských a politických otázkách. Hlavním cílem gender mainstreamingu je zakomponování rovnosti mezi ženami a muži do všech rozhodovacích procesů, které politici jednotlivých států realizují. [43]

Strategii gender mainstreaming se ještě budu věnovat v dalších kapitolách, zejména pak v kapitole věnující se evropské legislativě. Nyní se zaměřím na krátké srovnání obou strategií rovného zacházení.

Oba pojmy se liší zejména v čase implementace. Podstata gender mainstreamingu je v začlenění principu rovnosti do politických procesů ad- hoc, tzn. genderová problematika je obsažena v politických rozhodnutích již při jejich vzniku a působí tak do značné míry

---

[41] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 44

[42] Kvóty: Jedná se o afirmativní opatření v rámci pozitivní diskriminace, jehož cílem je napravení určité nerovnosti. Vyskytuje se zejména v zaměstnání, kde je stanoven určitý podíl pracovních pozic pro cílovou skupinu. (http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy, STAŽENO DNE 4.10.2010.)

[43] Fit pro gendermainstreaming: Genderové nástroje. Přístup z internetu: http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf. Staženo dne 4.10.2010.

preventivně. Oproti tomu pozitivní diskriminace řeší antidiskriminační otázky až při vzniku určité diskriminační situace, slouží tedy k samotnému odstranění dané nerovnosti. Obě strategie mají i své nedostatky. Pozitivní strategii je vytýkána nutnost definování diskriminované skupiny. Cílová skupina je tak specifikována a členům jsou přisuzovány společné znaky. Tato skupina může být chápana jako problém, který se musí vyřešit. V konečném důsledku se může zdát, že je této cílové skupině straněno a jsou jí poskytována speciální práva. Oproti tomu gender mainstreaming se soustřeďuje na samotné politické kroky, do kterých se strategie rovnosti automaticky implementuje a není proto nutné vymezení cílové skupiny. Problémem strategie je ale její možné zneužívání. Názorným příkladem jsou evropské dotace, kdy příjemci dotací, pro jejich získání, do svých aktivit začleňují gender mainstreaming, i když se tím v závěru vůbec nezabývají. Hlavním cílem je pouze zalíbit se aktérům politických rozhodnutí.[44]

[44] Gender Sociologie: Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení. Přístup z internetu: http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020603. Staženo dne 4.10.2010.

3 Teoretické koncepty a studie vysvětlující nerovnosti na trhu práce

Diskriminací na trhu práce se v minulosti zabývalo mnoho významných ekonomů. Snažili se vysvětlit nerovnosti v odměňování a postavení žen na trhu práce. Rozhodujícím teoretickým konceptem vysvětlujícím diskriminaci žen na trhu práce byly myšlenky publikované v práci Garyho Beckera Thé economics of Diskrimination z roku 1957. Tento text se stal stěžejním podkladem pro problematiku diskriminace na trhu práce a její vysvětlení. Díky Beckerovi se problematika diskriminace stala častým tématem ekonomických studií a následně se také otázky nerovného přístupu dostaly do povědomí soudních institucí.

Autor teorie se věnuje diskriminaci určitých rizikových skupin, jako jsou skupiny lidí s odlišnou barvou pleti, rasou, náboženstvím či pohlavím. Becker nově zavádí pojem diskriminační preference zaměstnavatelů. Tento termín vysvětluje ochotu zaměstnavatele zaplatit za výběr konkrétního typu pracujícího. Becker dále přichází s novým pojmem diskriminující koeficient, který znázorňuje míru diskriminace v peněžních jednotkách. Podle Beckera zaměstnavatel diskriminuje tím, že odmítá zaměstnat někoho, jehož marginální produkt je vyšší než marginální náklady. Zaměstnavatel vyjadřuje své preference, které jsou kvantifikovány diskriminačním koeficientem - DC (nebo d jako míra tohoto koeficientu). Zisk, kterého se tím zaměstnavatel vzdá, je nákladem diskriminace. Každý zaměstnavatel porovnává své preference s náklady diskriminace a rozhoduje se o svém chování, které maximalizuje jeho čisté příjmy. Předpokládáme dvě skupiny zaměstnanců M a N, které jsou dokonalými substituty. Zaměstnavatel má DC hodnoty d proti skupině N. Pokud je tržní mzdová míra skupiny M w, nižší než n*(1+d), je najímána pouze skupina M, jelikož míra preferencí převažuje náklady. Pokud je mzda w vyšší než n*(1+d), je najímána pouze skupina N, jelikož míra preferencí nepřeváží náklady. V případě rovnosti obou faktorů jsou najímání pracovníci z obou skupin, jelikož se míra preferencí rovná nákladům.[45]

[45] BECKER, Gary: The economisc of discrimination, The University of Chicago Press, ltd., London, druhé vydání, 1971, ISBN: 0-226-04116-6, str. 39-42

3.1 Modely teorie statistické diskriminace

Na Beckerův model navázalo mnoho dalších autorů a v současné době se jeho studií zabývá řada ekonomů. Například ekonomové Arrow (1973) a Phelps (1972) v 70. letech na Beckera přímo reagovali, kdy nezávisle na sobě pracovali na konceptu statistické diskriminace. V modelu diskriminační preference postrádali teorii maximalizace zisku, a proto přišli s konceptem, kde základním předpokladem je výběr zaměstnance podle skupinových charakteristik, které nahrazují znalost o produktivitě určitého pracovníka. Tato teorie samozřejmě vede k negativnímu dopadu na určité pracovníky, kteří jsou posuzováni podle dané skupiny. Pro firmy tak nejsou rozhodující individuální charakteristiky, ale určujícím faktorem jsou právě skupinové vlastnosti, které jsou obecně platné a statisticky zaznamenané. Získávání informací o individuálních vlastnostech by pro firmu bylo velmi nákladné, proto se rozhoduje podle zkušeností s danou skupinou, do které uchazeč zapadá.

Ekonomové přišli s celou řadou modelů teorie statistické diskriminace. Tyto modely jsou většinou klasifikovány jako: průměrové modely, modely variability a modely měření. Zmíněné modely se liší ve svých předpokladech o rozdílné produktivitě jednotlivých skupin pracovníků a o informacích, které zaměstnavatelé o tomto rozdělení mají.[46]

Průměrové modely předpokládají, že rozdíly v tržních výsledcích jednotlivých skupin jsou dány skutečnými odlišnostmi v jejich průměrné produktivitě. Model je založen na třech předpokladech. Zaměstnavatelé mají nezaujaté přesvědčení o tom, že jedna skupina je méně produktivní než druhá. Rozdíly v produktivitě mohou být způsobeny rozdílnou mírou schopností, spolehlivosti nebo pravděpodobností, že s prací skončí. Druhým předpokladem je, že zjištění skutečné produktivity zaměstnance před jeho zaměstnáním je příliš nákladné a skutečná produktivita může být zkoumána až po jeho přijetí. Třetím předpokladem pak je, že zaměstnavatelé mohou rozlišovat mezi těmito dvěma skupinami s nulovými nebo zanedbatelnými náklady. Protože zaměstnavatelé nemohou měřit před přijetím zaměstnance jeho individuální produktivitu, využívají jeho příslušnosti k určité skupině jako hrubý, avšak levný, prostředek zjištění produktivity a najímají výkonnějšího zaměstnance za vyšší mzdu.

[46] THYE, R. Shane – LAWLER J. Edward: Social psychology of the workplace, Elsevier, 2006, ISBN 978-0-7623-1330-3, str. 94

V případě genderu by tento postup znevýhodňoval vysoce produktivní ženy a zvýhodňoval méně produktivní muže.

Tento model má ve svých předpokladech některé nedostatky, které byly předmětem kritiky a které vedly k jeho dalším doplněním.[47]

Modely variability se vyhýbají některým nedostatkům průměrového modelu tím, že předpokládají, že průměrná produktivita dvou na trhu zkoumaných skupin je identická. Namísto toho předpokládají, že variabilita v produktivitě je v jedné skupině vyšší než ve skupině druhé. Dále modely předpokládají, že zaměstnavatelé jsou aversní k riziku, a proto zaměstnávají a vyplácí vyšší mzdy skupině s nižší variabilitou v produktivitě. Výstupem tohoto modelu pak je, že rozdíl ve mzdách skupin je vyšší, než je rozdíl v jejich produktivitě. Tento model více odpovídá představ většiny vědců o diskriminaci než průměrový model. Přesto je i tento model předmětem kritiky některých vědců.[48]

Třetí model statistické diskriminace pracuje s oběma předchozími předpoklady – rozdílné produktivity a rozdílné variability v produktivitě jednotlivých skupin. Modely měření předpokládají, že všichni pracovníci mají identické rozložení produktivity, avšak diagnostické procedury využívané zaměstnavateli k určení budoucí produktivity jsou kulturně zkreslené a zvýhodňují jednu skupinu (Borjas and Goldber, 1978, Lundberg and Startz, 1983, England 1992). V případě genderu se může tato předpojatost projevit dvěma způsoby. Zaprvé, testy produktivity mohou být více spolehlivé v případě mužů, takže jejich výsledky více odpovídají skutečné produktivitě mužů než žen. Pokud je tomu tak, zaměstnavatelé přijímají muže, kteří prošli testem a kteří jsou vysoce produktivní, a ženy, které prošly testem a jejichž produktivita kolísá. Pokud vyšší produktivitě odpovídá vyšší ohodnocení a skóre z testu mužů je více spolehlivé, muži budou v průměru více placeni. Za druhé, ženy s nižším skóre z testu mohou být stejně produktivní jako muži s vyšším skóre. Pokud k tomuto dojde, racionální zaměstnavatel najme ženy za nižší mzdu než muže, ale v průměru jim bude platit více (pouze ženy s velmi vysokou produktivitou projdou testem).[49]

---

[47] THYE, R. Shane – LAWLER J. Edward: Social psychology of the workplace, Elsevier, 2006, ISBN 978-0-7623-1330-3, str. 95

[48] Tamtéž, str. 96

[49] Tamtéž, str. 97

Na teorii statistické diskriminace navázali v 80. letech ve svých pracích ekonomové Shelly J. Lundberg a Richard Startz. Přišli s alternativním modelem měření, který je založen na investicích pracovníků do lidského kapitálu. V tomto modelu se pracovníci rozhodují, kolik budou investovat do svého lidského kapitálu. Tyto investice jsou sice nákladné, ale zvyšují jejich skóre v testu produktivity, přičemž zaměstnavatelé toto skóre u každého zaměstnavatele znají. Zároveň zaměstnavatelé znají statistické rozdělení produktivity (průměry a směrodatné odchylky) u každé ze skupin zaměstnanců. Zaměstnavatelé nabízejí pracovníkům mzdu na základě jejich očekávané mezní produktivity, která je podmíněna pravděpodobnostním rozdělením a testovým skóre. Dále tito dva autoři předpokládají, že pro jednu ze dvou skupin na trhu je testové skóre spolehlivější a tato skupina pak více investuje do lidského kapitálu a v konečném důsledku má vyšší mzdu. Důvodem je, že s poklesem spolehlivosti testu zaměstnavatelé racionálně přikládají méně váhy tomuto testu při určování nabízené mzdy. Jakmile se testové skóre stává méně důležitým pro určení zaměstnancovi mzdy, zaměstnanec je méně motivován k tomu, aby nákladně investoval do svého lidského kapitálu.[50]

3.2 Teorie mzdových nerovností

Platová nerovnost a segregace jsou základní podoby diskriminace. Obě tyto formy diskriminace pak mají značný dopad na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Spojené státy americké a státy Evropské unie ve svých antidiskriminačních opatřeních zakotvují tři základní principy, které se snaží dodržovat. Jedná se o zásadu stejné odměny za stejnou práci, stejnou odměnu za práci stejné hodnoty a v neposlední řadě stejné příležitosti pro každého bez rozdílu. Třetí zmíněný princip reaguje na segregaci, která bývá rozhodující příčinou mzdových rozdílů. Zásada stejných příležitostí se právě snaží zamezit diskriminaci při přijímání, pracovním růstu a propouštění. Hlavní vliv má na mzdové rozdíly segregace firemní, segregace podle povolání a segregace v rámci jedné organizace. [51]

[50] THYE, R. Shane – LAWLER J. Edward: Social psychology of the workplace, Elsevier, 2006, ISBN 978-0-7623-1330-3, str. 98

[51] JURAJDA, Štěpán: Ženy versus muži na trhu práce: Trocha empirie; Šestý seminář České společnosti ekonomické v řadě „Ekonomické teorie a česká ekonomika“, Praha 2000, str. 4-5

V práci Joyce P. Jacobsena The economics of gender (2007) je mzdový rozdíl vysvětlován pomocí tří různých veličin. Autor zde klade důraz zejména na lidský kapitál, kompenzační rozdíly a diskriminaci.

Teorie lidského kapitálu vede k několika gendrovým východiskům v oblasti rozdílných hodinových výdělků:

1. Pokud disponují ženy menším lidským kapitálem než muži, vydělávají méně.
2. Ženy mohou pravděpodobněji investovat do lidského kapitálu, který má vysokou netržní návratnost
3. Ženy mohou pravděpodobněji investovat do lidského kapitálu, který zvyšuje spokojenost s prací na trhu, s prací mimo trh nebo s trávením volného času, přičemž muži budou pravděpodobněji investovat do lidského kapitálu s vysokou návratností v podobě mzdy, ale s nízkou návratností v podobě spokojenosti
4. Ženy budou méně pravděpodobně investovat do specifického lidského kapitálu

Empirické důkazy ohledně přesnosti těchto tvrzení jsou silné. Konkrétně, jsou zde velké rozdíly mezi pracovními zkušenostmi mužů a žen. Rovněž jsou zde systematické rozdíly mezi pohlavími v oblasti množství specifického kapitálu a pracovního školení. Tyto rozdíly mohou stát až z 50% za nerovnostmi v příjmech mužů a žen, nicméně značná část v odchylkách výdělků zůstává stále neobjasněna. Důsledky těchto zjištění pro tvorbu politiky, které by vedly k smazání genderových rozdílů, jsou zřejmé: zvýšit množství a změnit mix lidského kapitálu, kterým ženy disponují, za účelem zvýšení jejich příjmů. Avšak záležitost, jak se vyrovnat s nesouvislými pracovními obdobími, je složitější. Ženy mají nižší motivaci investovat do lidského kapitálu, pokud plánují odchod z pracovního trhu v důsledku mateřství.[52]

Druhá základní teorie vysvětlující mzdové rozdíly se podle Joyce P. Jacobsena týká tzv. kompenzačních rozdílů. Podle této teorie se každé zaměstnání liší svým prostředím, rizikem, zodpovědností, náplní práce, čistotou a dalšími faktory. Kompenzační rozdíl pak vysvětluje právě dané negativní či pozitivní faktory, kterými určitá povolání disponují. Příkladem může

[52] JACOBSEN, Joyce. P: The economics of gender, Blackwell Publishing, 2007, ISBN 978-1-4051-6182-4, str. 239

být například mzda horníků, která se skládá právě z kompenzačního rozdílu za potenciální riziko. Neexistují však pouze pozitivní kompenzační rozdíly, ale také negativní. Ty se vyskytují například u takových povolání, kde je příjemné a čisté pracovní prostředí, vysoké zaměstnanecké benefity, dotované stravování či nízký stupeň pracovního nasazení. Z toho plyne závěr, že pokud si ženy vybírají právě tato zaměstnání, která mají příjemné pracovní podmínky, jejich příjem je v důsledku nižší. [53]

Ve své teorii vysvětlující mzdové rozdíly na základě diskriminace Joyce P. Jacobsen zmiňuje dvě hlavní ekonomické teorie, které vysvětlují diskriminaci: ty, které jsou založené na předsudcích, a ty, které jsou založené na odchylkách od modelu dokonalé konkurence. Zdrojem předsudků mohou být zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo zákazníci. Odchylky od modelu dokonalé konkurence mohou zahrnovat tržní sílu na straně skupiny ve společnosti nebo nedokonalé informace o produktivitě zaměstnanců. Tyto teorie jsou rozřazeny dle jejich primárních charakteristik do modelů monopsonu, modelů rent-seeking, two-sector modelů a modelů statistické diskriminace. Souhrnný model by musel vysvětlit genderové výdělky a modely zaměstnanosti, včetně segregace, pozorované ve společnosti. Každý model velmi dobře osvětluje jednu situaci, ale v dalších je slabší. Modely se liší v jejich schopnosti obhájit diskriminaci existující při dlouhodobé rovnováze. Politiky boje proti diskriminaci zahrnují zákony o rovné mzdě, které zakazují diskriminaci v přijímání a povyšování. Zdá se, že tyto politiky mají některé efekty, které zmírňují rozdíl v odměňování podle pohlaví. [54]

U nás se diskriminací a zejména pak vysvětlením mzdovými rozdílů zabýval Štěpán Jurajda, který o této problematice a otázce mzdové diferenciace napsal řadu studií a odborných článků. Podle Jurajdy se mzdový rozdíl skládá ze třech hlavních částí. První část je dána rozdílnou produktivitou ženské a mužské práce, druhá je podmíněna segregací na trhu práce a třetí se týká diskriminace samotné. Která z těchto příčin má na mzdový rozdíl největší dopad je podle Jurajdy těžko měřitelné. Posuzování mzdového rozdílu mezi dvěma odlišnými zaměstnanci je spíše užitečné pro analýzu vývoje trhu práce nežli pro prokázání samotné diskriminace. Výsledky měření totiž ovlivňují i takové faktory jako jsou individuální schopnosti a odlišné

[53] JACOBSEN, Joyce. P: The economics of gender, Blackwell Publishing, 2007, ISBN 978-1-4051-6182-4, str. 248-249

[54] JACOBSEN, Joyce. P: The economics of gender, Blackwell Publishing, 2007, ISBN 978-1-4051-6182-4, str. 268-275

motivace, které jsou těžko pozorovatelné. Podle Jurajdy jsou mzdové rozdíly na počátku kariéry téměř zanedbatelné, k prohlubování dochází postupně a to zejména díky dvěma hlavním faktorům. První z nich je odklad pracovní kariéry díky rodičovské dovolené. Přerušení pracovní dráhy má značný negativní dopad na individuální postavení na trhu práce. Jelikož jsou to většinou právě ženy, které bývají na rodičovské dovolené, dopadá tato nevýhoda právě na ně. Přerušení kariéry přináší značné náklady, které dopadají právě na rodinu, jelikož návrat na pracovní trh bývá mnohdy velmi obtížný. Druhým významným faktorem působícím na platové rozdíly je pomalejší kariérní růst a platové povýšení. Zde podle Jurajdy hrají rozhodující roli genderové stereotypy, jak ze strany zaměstnavatelů a personalistů, tak ze strany žen samotných, které v některých případech dávají přednost rodině než násilnému kariérnímu postupu a asertivitě. [55]

Robert Holman je dalším autorem, který se diskriminací na trhu práce a mzdovými rozdíly zabýval[56]. Ve své teorii vysvětluje příčiny diskriminace ženy v důsledku vyšších nákladů při jejím zaměstnávání. Holman zmiňuje několik faktorů, které mají za následek, že se žena stává nákladnějším výrobním faktorem než muž. Podle Holmana je to dáno tím, že se od ženy očekává odlišná role v rodině. Zaměstnavatel při zaměstnání ženy bere v úvahu velmi pravděpodobné přerušení kariéry či častější absenci v práci kvůli dětem. Na základě minimalizace nákladů pak ženu jako rizikovějšího zaměstnance přijme pouze za nižší mzdu. A právě zde Holman zdůrazňuje negativní dopady antidiskriminačních opatření na trhu práce. Pokud budou zaměstnavatelé nuceni platit ženám stejnou mzdu jako mužům, klesne následně poptávka po ženské pracovní síle a zvýší se tak nezaměstnanost žen, viz. graf č. 1 níže. Konečným důsledkem bude přetrvávání žen v domácnosti a jejich zaměstnávání pouze na méně placených pozicích. Podle Holmana je důležité nechat působit ekonomické zákony a zákonodárně nezasahovat do přirozeného průběhu trhu.

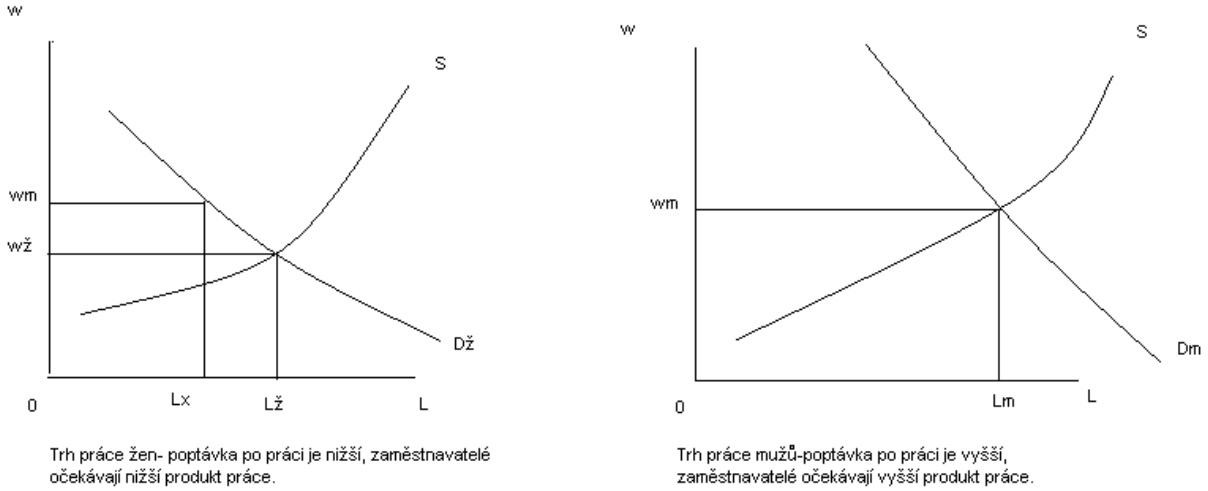
---

[55] The Center for Economic Research and Graduate Education: Jak číst platové rozdíly, Štěpán Jurajda; http://home.cerge-ei.cz/jurajda/Jak_cist_platove_rozdily.pdf. Staženo dne 30.10.2010.

HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, str. 22

[56] HOLMAN, Robert: Mikroekonomie, středně pokročilý kurz; C. H. Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-862-0, str. 419

Graf 1: Poptávka po práci dle pohlaví

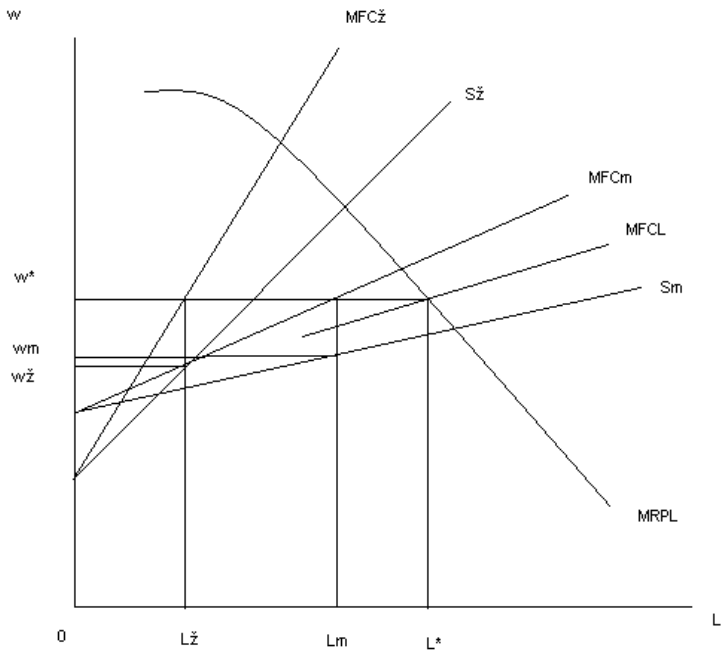


Zdroj: HOLMAN, Robert: Mikroekonomie, středně pokročilý kurz; C. H. Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-862-0, str. 419

V neposlední řadě stojí za zmínku teorie mzdové diskriminace monopsonu, která jako argument mzdové diskriminace ze strany mikroekonomie obstává řadu let. Základním předpokladem teorie je existence nedokonale konkurenčního trhu, na kterém vystupuje pouze jedna firma (tzn. monopson). Monopson je jediný poptávající konkrétního typu práce, který dokáže rozdělit svou nabídku práce na dva segmenty, které zastupují stejně produktivní zaměstnanci. Monopson je tak schopen dosáhnout mzdy, která je nižší než mzda rovnovážná. Druhým předpokladem je existence mnoha homogenních zaměstnanců, z nichž ženy mají méně elastickou nabídku práce než muži. V konečném důsledku dochází k tomu, že monopson zaměstnává méně žen za nižší mzdu a více mužů za vyšší mzdu, viz graf č. 2 níže. Křivky nabídky práce jsou od sebe odlišné díky své elasticitě, Z grafu je zřejmé, že nabídka práce žen je méně elastická než u mužů. Rovnovážný počet pracovníku je v grafu vyznačen jako L* a rovnovážná mzda w*. Equilibrium je dáno průsečíkem mezního nákladu na faktor a

mezního příjmu na faktor. Monopson však poptává množství práce Lž a Lm a úroveň mezd se pohybuje na Wž a Wm.[57]

Graf 2: Mzdová diskriminace monopsonu - nedokonale konkurenční trh



Zdroj: Fischlová, Drahomíra, Prokešová, Petra: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen pro modelování (prognózování) těchto rozdílů: průběžná zpráva, VÚPSV, Praha 2003, 80-239-2732-9, str. 83

[57] FISCHLOVÁ, Drahomíra - PROKEŠOVÁ, Petra: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen pro modelování (prognózování) těchto rozdílů: průběžná zpráva, VÚPSV, Praha 2003, 80-239-2732-9, str. 83

4 Pracovněprávní vztahy v mezinárodní legislativě

Vysoká zaměstnanost žen je v dnešní době příznačná pro většinu vyspělých zemí. Zapojování žen do ekonomické oblasti a zvyšování zaměstnanosti žen na trhu práce má řadu příčin. Týká se nejen zvyšování ekonomické výkonnosti a hospodářského růstu společnosti, ale předně je vyšší zaměstnanost žen připisována vyššímu vzdělání a kvalifikaci žen. V současné době se zájem žen zapojit do politického a veřejného života zvyšuje, stejně tak jako jejich úsilí být úspěšné na trhu práce. Základem každé vyspělé společnosti je zajisti ženám stejné výchozí podmínky jako mají muži a usilovat o co největší rovnoprávnost obou pohlaví. Jedná se zejména o ekonomická, politická a sociální práva, která zabezpečí rovné postavení žen ve veřejném životě, ve vzdělání a na trhu práce. Zákaz diskriminace na trhu práce a stanovení speciálních pracovních podmínek pro ženy patří mezi základní sociální práva.

4.1 Mezinárodní dokumenty

Významné právní elementy v oblasti ženských práv pro Českou republiku lze nalézt i v mezinárodních dokumentech.

Podstatným krokem k vytvoření uceleného souboru lidských práv a jejich ochrany v mezinárodním rozsahu byl vznik Charty OSN a Všeobecné deklarace lidských práv, jež odsouhlasilo Valné shromáždění v letech 1945 a 1948. Tyto dokumenty definovaly základní lidská práva v mezinárodním měřítku. Byly postupně rozšiřovány a doplňovány a v současné době se významně zaměřují na ohrožené skupiny obyvatel a zaručují jim ekonomickou, politickou a sociální ochranu. Mezi ohrožené skupiny patří především ženy, děti, zdravotně postižené a národnostní menšiny. Charta OSN klade důraz na respektování lidských práv a svobod všech občanů nehledě na pohlaví, rasu či národnost. [58] Ve Všeobecné deklaraci lidských práv byl již zakotven princip stejné odměny za stejnou práci.[59]

[58] OSN: Charta organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora. Přístup z internetu: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojenych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf. Staženo dne 17.10.2010.

Nejdůležitějším aktérem OSN v oblasti rovných příležitostí je Hospodářská a sociální rada. První úmluva na poli OSN v oblasti ochran práv žen byla přijata v roce 1952. Jednalo se o Úmluvu o politických právech žen. Další významný dokument Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen pak byla přijata v roce 1979 a pojednává o pracovněprávních vztazích a rovných příležitostech mezi muži a ženami na trhu práce (např. právo na stejnou odměnu, právo na sociální zabezpečení a jiné.) [60]

Rozhodující mezinárodní listiny byly ratifikovány na poli Mezinárodní organizace práce (MOP). Tato organizace vznikla v roce 1919 na Versailleském mírovém zasedání, jako znak světového míru, sociálních a pracovních práv mezinárodně uznávaných. Od roku 1946 je specializovanou organizací OSN sídlící v Ženevě. MOP na mezinárodní úrovni zpracovává programy a opatření v oblasti pracovněprávních vztahů a formuluje doporučení a úmluvy se zaměřením na právní, hospodářské a sociální podmínky pro pracující. Mezinárodní konference práce se schází každý rok v Ženevě, kde každý členský stát zastupují dva členové vlády, jeden zaměstnavatel a jeden zaměstnanec. Na základě tohoto tripartitního vztahu vznikají mezinárodní pracovní normy, projednávají se důležité otázky z pracovního a sociálního prostředí a je formulován rozpočet MOP a členské příspěvky jednotlivých států. V případě, že se ratifikuje a zveřejní úmluva MOP, zahrne se následně do našeho právního řádu. V době totality se některé úmluvy MOP nestávaly součástí našeho zákonodárství. Po roce 1990 byly zakomponovány do Sbírky zákonů a ovlivnily také novelu zákoníku práce. [61] Zde je důležité zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, kde byl poprvé zakotven princip rovnosti v odměňování za stejnou práci konkrétně mezi muži a ženami. [62]

OSN: Všeobecná deklarace lidských práv. Přístup z internetu: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf. Staženo dne 17.10.2010.

[59] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 26

[60] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 24-25

[61] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Mezinárodní organizace práce. Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/cs/1006. Staženo dne 17.10.2010.

[62] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 26

Důležité mezinárodní dokumenty v oblasti ženského práva jsou Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Oba pakty přijalo Valné shromáždění OSN v roce 1966. Česká republika je ratifikovala a zveřejnila ve Sbírce zákonů o deset let později, v roce 1976.

V své době publikace paktů ve vnitrostátním právu neměla skoro žádný význam, avšak v dnešní době jsou oba pakty významným právním prvkem v Listině základních práv a svobod. Mezi stěžejní body Mezinárodního paktu hospodářských, sociálních a kulturních práv v oblasti ženských práv patří především:

- *„rovné právo mužů a žen při používání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených ve zmíněném paktu,*
- *spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování,*
- *bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky*
- *stejná příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající úroveň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria než délka zaměstnání a schopnosti,*
- *právo pracujících matek na mateřskou dovolenou s odpovídajícími požitky ze sociálního pojištění.“* [63]

Obdobná sociální práva v oblasti pracovního zákonodárství lze v komplexnější a širší podobě zaznamenat v Evropské sociální chartě. Ta spravuje základní sociální práva a zakotvuje pro nás důležité pracovní podmínky, mezi které patří zákaz diskriminace na pracovišti. Evropská sociální charta vznikla v roce 1961 v Turíně. Postupem času byla několikrát novelizována a rozšiřována. Komplexně zakotvuje široký okruh sociálních práv a jejich následnou ochranu. V oblasti ženského práva lze jmenovat například právo zaměstnaných žen na ochranu, právo pracovnic na zvláštní ochranu při práci v případě mateřství, právo na stejné příležitosti a rovnost žen s muži na pracovišti atd. Všechny členské státy Rady Evropy, které se rozhodly podepsat Evropskou sociální chartu, se zavazují v realizování takové sociální politiky, která bude zaručovat svým občanům všechna sociální práva uvedená v Chartě. Evropská sociální

[63] Výčet práv ze zdroje: Doc. JUDr. Senta RADVANOVÁ a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 47-48

charta je základním stavebním kamenem pro budoucí soulad sociálních politik států Evropské Unie.[64]

V Listině základních práv a svobod je stanoveno, že ratifikované a publikované mezinárodní dokumenty o lidských právech a svobodách jsou nadřazené českému zákonu.

4.2 Evropská legislativa

Česká republika se stala členem Evropské unie v roce 2004, tudíž je evropská legislativa pro české právo do značné míry rozhodující. V této kapitole se zaměřím na zákony a procesy Evropské unie, které se odrážejí na českém trhu práce, zejména v oblasti diskriminace žen a rovných příležitostí.

První střípky sociální politiky a politiky zaměstnanosti lze najít již v Římské smlouvě z roku 1957. V tomto dokumentu je také již zakotven princip rovného odměňování pro ženy a muže. Významné dokumenty a strategie v oblasti zaměstnanosti a sociálních práv však vznikaly až na konci 20. století. V té době se stává nezaměstnanost, sociální vyloučení a chudoba závažným sociálním problémem ve většině států.[65]

Prvním významnějším dokumentem v oblasti sociální politiky byla Bílá kniha z roku 1993. Sloužila jako strategie k dosažení nižší nezaměstnanosti, vzniku lepších pracovních příležitostí, zejména pro ohrožené skupiny obyvatel. Bílá kniha se na problematiku zaměstnávání žen soustředila v části zvané „Rovné příležitosti pro muže a ženy“. V kapitole se hovoří o důležitosti zvýšení pracovních příležitostí žen, rovném přístupu ve vzdělání a zvyšování celoživotní kvalifikace. Část je také věnována péči o dítě, kde se pojednává o

---

[64] Doc. JUDr. RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 47-48

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Sdělení ministerstva zahraničních věcí. Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf. Staženo dne 21.10.2010.

[65] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 28

stejném právu mužů na pracovní volno a jejich možnosti podílet se tak více na výchově a péči.[66]

V roce 1997 byla v Amsterodamu potvrzena Smlouva o založení Evropského společenství, dále Amsterodamská smlouva. Tato smlouva byla stavebním kamenem pro Evropskou strategii zaměstnanosti, která vznikla v roce 1997 na zasedání Evropské rady v Lucemburku a jejímž hlavním posláním bylo označit politiku zaměstnanosti a sociální politiku jako společný evropský zájem a oblast kde je nutná koordinace politik členských státu. Akční rámec Evropské strategie zaměstnanosti se skládá ze čtyř pilířů. Poslední čtvrtý pilíř má název „Rovné příležitosti“. Tento pilíř byl věnován právě otázce rovných šancí pro muže a ženy. Směrnice v pilíři obsahovaly následující body:

- *„vyrovnat rozdíly v postavení mužů a žen, boj proti diskriminaci, zvýšit (snížit) zastoupení žen v určitých sektorech*
- *sladit pracovní a rodinný život*
- *usnadnit opětovný návrat žen i mužů do zaměstnání po přerušení, např. z důvodů péče o dítě „*[67]

Směrnice se v průběhu času doplňovaly a dolaďovaly a v roce 2001 byly nahrazeny novým dokumentem, který obsahoval jak rozšířené dosavadní směrnice, tak nové. Pilíř rovné příležitosti se rozrostl o potřebu vytvořit metody, pomocí kterých by bylo možné zjistit dopady opatření politiky rovných příležitostí, a ukazatele, které by dokázaly měřit výsledky této politiky. Rozhodující byla zmínka nutnosti odstranit rozdíly mezi příjmy mužů a žen.

[66] Doc. JUDr. RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 49-50

[67] KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Vysoká škola ekonomická, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5, str. 52

WILKOWSKÁ-LANDOWSKÁ, Anna: Wamen at work, Equility or Discrimination?; NEWW-Polska, Gdaňsk 2002, ISBN 83-916469-1-2, str. 30-31

Evropská strategie zaměstnanosti byla významným krokem vpřed v politice rovných příležitostí.[68]

Dalším významným mezníkem v evropském právu bylo přijetí Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001-2010, která byla přijata v roce 2000 v Lisabonu na zasedání Evropské rady. Hlavním cílem strategie bylo propojit politiku zaměstnanosti s hospodářskou politikou a s politikou sociální. Hlavní důraz byl kladen na ekonomický rozvoj, konkurenceschopnost a růst zaměstnanosti a to vše na základě sociální soudružnosti. Lisabonská strategie upozornila na důležitost zaměstnanosti v oblasti sociální soudružnosti. Zdůraznila smysl Evropské strategie zaměstnanosti z roku 1997 a její obrovský význam. V roce 2002 bylo vypracováno pětileté zhodnocení Evropské strategie zaměstnanosti mezi lety 1998-2002, na jehož základě byl připraven návrh nové generace Hlavních směrů zaměstnanosti pro období 2003-2005.

V oblasti rovnosti mužů a žen byla pozitivně zhodnocena vyšší zaměstnanost žen, která z 50,8 % vzrostla na 55,6 % a obsazení nově vzniklých pracovních pozic ženami. Na druhou stranu byly zdůrazněny přetrvávající podstatné rozdíly mezi muži a ženami v oblasti zaměstnanosti, výši příjmů či odvětvové segregaci. Na základě těchto výsledků byly stanoveny další cíle pro dosažení rovnosti mužů a žen a pro boj proti jakékoli diskriminaci na trhu práce. V následujících letech nedošlo k výrazným změnám, rovné příležitosti, rovnost mužů a žen, zákaz diskriminace a nerovného odměňování byly stěžejními principy a cíli nadále. [69]

Stěžejní roli při dosahování zákazu diskriminace a principu rovnosti hrají také evropské soudy. Právní normy a předpisy pak pocházejí od Evropského soudního dvora a vycházejí z jednotlivých případů a stížností. [70]

---

[68] KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Vysoká škola ekonomická, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5, str. 52-53

[69] Tamtéž: str 63-67

[70] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 30

5 Pracovní legislativa v ČR

Zákaz diskriminace a nerovného přístupu na trhu práce je zakotven i v české právní úpravě a antidiskriminační legislativě. Žena však stále bude ve společnosti nezastupitelná ve své mateřské funkci, a proto žena jako rodička a matka potřebuje v pracovněprávních vztazích v první řadě ochránit a zabezpečit zvláštní pracovní podmínky.

Zákoník práce i jiné dokumenty upravující pracovněprávní vztahy respektují dva základní předpoklady ženského pohlaví. První faktor se zaměřuje na fyziologické vlastnosti ženy, díky kterým je žena choulostivá k určitým typům prací a pracovního prostředí. Druhý faktor se týká zejména mateřství a péče o děti, tedy společenské role ženy. Jelikož jsou oba předpoklady nejvíce příznačné pro těhotné ženy a ženy pečující o malé děti, zákoník práce se zabývá ženami obecně a zvlášť upravuje pracovněprávní vztahy pro těhotné ženy a matky malých dětí. Nutnost ochrany těhotných žen v pracovním právu a zajištění zvláštních pracovních podmínek vychází z Listiny základních práv a svobod. Zde se definují specifické pracovní podmínky žen jako souhrn právních opatření, které ženám zabezpečí možnost vykonávat práci a pracovní náplň bez ohrožení jejich zdraví a mateřské funkce.[71]

5.1 Pracovní podmínky žen

Ženy díky svým fyziologickým vlastnostem a mateřské funkci nemohou vykonávat všechny typy prací, jelikož by mohly ohrozit svůj zdravotní stav, popř. těhotenství. Je proto velmi důležité zohlednit tyto biologické vlastnosti a stanovit pracovní podmínky pro ženy.

Zákoník práce zakotvuje dva druhy práce, jež jsou ženám zakázané: práce zakázané všem ženám a práce zakázané navíc těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. V případě, že žena vykonává práci, které je těhotným ženám zakázaná, a otěhotní, zaměstnavatel podle zákoníku práce musí zajistit ženě jinou přiměřenou práci. Pokud nastane situace, že má žena na náhradní pozici nižší příjem bez vlastního zavinění, má v rámci

[71] Doc. JUDr. RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 50-51

nemocenského pojištění nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Nárok na příspěvek mají ženy do nástupu na mateřskou dovolenou a v období po navrácení z mateřské dovolené do devátého měsíce po porodu. Těhotenství, porod a mateřství jsou životní situace, během kterých jsou ženy na trhu práce ochraňovány a jsou jim vytvářeny speciální podmínky.[72]

Během těhotenství a mateřství má žena právo na mateřskou dovolenou. Mateřská dovolená je spojena s porodem a péčí o narozené dítě. Podmínky a nároky na mateřskou dovolenou vycházejí ze zákoníku práce. Během mateřské dovolené je ženě poskytována peněžitá pomoc v mateřství, která je vyplácena z nemocenského pojištění. Tímto způsobem se během mateřství hmotně zabezpečují ženy i v jiných zemích. Takto nastavený systém poskytování dávek má významnou funkci. Zaměstnavatelům nevznikají obrovské sociální náklady, které by nebyly spojeny s vykonanou prací a tak se nenaskýtá důvod nezaměstnávat mladé ženy. Po uplynutí mateřské dovolené má žena nárok vrátit se na svou původní pracovní pozici. Pokud se její pracovní pozice zrušila, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni jinou pracovní pozici, vycházející z pracovní smlouvy. Podle Mezinárodní organizace práce je minimální doba mateřské dovolené stanovena na 12 týdnů, avšak téměř ve všech evropských zemích trvá déle. V České republice je mateřská dovolená 28 týdnů, při narození dvou a více dětí pak trvá 37 týdnů. Peněžitá pomoc v mateřství je poskytována z nemocenského pojištění a od 1. 6. 2010 je stanovena jako 70% z denního vyměřovacího základu. Rozhodující funkcí této dávky je zabezpečit ženu po ekonomické stránce, jelikož jí nenáleží během mateřské dovolené mzda. Nárok na dávku vzniká pouze v případě, že těhotenství skončí porodem, za jiných okolností žena na peněžitou pomoc v mateřství nemá právo. [73]

Procentní sazba z vyměřovacího základu je poskytována ve většině zemí Evropské unie (Belgie, Francie) a pohybuje se okolo 70-80 % z vyměřovacího základu. Avšak jsou stále

[72] Doc. JUDr. RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 51-52

[73] Tamtéž, str. 53-54

Zákoník-práce: Zvláštní pracovní podmínky pro některé zaměstnance. Přístup z internetu: http://www.zakonik-prace.com/cz/cast-10-hlava-4/. Staženo dne 23.10.2010

země, které peněžitou pomoc vyměřují na 100 % výdělku před vstupem na mateřskou dovolenou (viz. Německo, Polsko, Španělsko, Rakousko).[74]

Po uplynutí mateřské dovolené má žena nárok na rodičovskou dovolenou a během ní čerpat rodičovský příspěvek. V České republice je stanovena délka pobírání této sociální dávky po dobu dvou, tří nebo čtyř let a podle délky čerpání je následně určena výše rodičovského příspěvku. Zvýšená (do dvou let) činí 11 400 Kč, nižší (do 4let) se pohybuje na 3 800 Kč. Nárok na rodičovský příspěvek má osoba, která se po stanovenou dobu celodenně věnuje péči o nejmladší dítě v rodině. Může se tedy jednat jak o matku tak otce. Nárok na dávku mají i osoby, které nepobíraly peněžitou pomoc v mateřství. Během rodičovské dovolené a čerpání příspěvku je možné si přivydělávat či dokonce pracovat na plný pracovní úvazek, rozhodující je zajištění odpovídající péče o dítě po celý den. Tato možnost v minulosti neexistovala, Česká republika i jiné evropské země k ní přistoupily až v posledních letech.

V ostatních evropských zemích je rodičovská dovolená výrazně kratší. Podstatný rozdíl lze spatřit ve Velké Británii (13 týdnů) a Švédku (18 týdnů). Slovensko, Francie a Německo mají stejně stanovenou délku, a to po dobu tří let. [75]

Je zřejmé, že pracovní podmínky žen plní nezpochybnitelnou roli v ochraně jejich fyziologických vlastností a předcházejí jejich pracovnímu a sociálnímu vyloučení. Avšak některá feministická hnutí upozorňují na skutečnost zviditelňování odlišností mezi oběma pohlavími díky těmto právním úpravám. Je tomu tak zejména v USA, kde feministické organizace požadují absolutní rovnost v pracovněprávních vztazích bez jakéhokoli zvýhodňování.

---

[74] Doc. JUDr. RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619, str. 54

[75] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 26-28

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodičovský příspěvek. Přístup z internetu:

http://www.mpsv.cz/cs/4758. Staženo dne 23.10.2010.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodina. Přístup z internetu:

http://www.mpsv.cz/cs/4. Staženo dne 23.10.2010.

5.2 Zákaz diskriminace a zásada rovných příležitostí

Princip rovnosti a rovných příležitostí je zakotven ve všech demokratických zemích. S postupem doby se však problematika rovného přístupu a rovných šancí dostává do popředí sociálních politik a politik zaměstnanosti jednotlivých států. Zajištění rovnosti mužů a žen a odstranění všech forem diskriminace je základem každé demokratické společnosti. Jsou přijímány zákony a úmluvy jak v rámci vnitrostátního zákonodárství, tak v mezinárodním měřítku.

Stejný přístup k základním právům a svobodám pro všechny bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, jazyk, barvu pleti, vyznání a politické smýšlení zakotvuje v českém právu Listina základních práv a svobod z roku 1993. Princip rovnosti a zákaz diskriminace je v Listině garantován na ústavněprávní úrovni. [76]

V oblasti pracovněprávních vztahů se zásada rovnosti a odstranění diskriminace začíná více řešit před vstupem České republiky do EU, kdy je nutné sladit českou právní úpravu s požadavky EU.

Prvním krokem v procesu harmonizace práva byla novela zákoníku práce z roku 2001. Nově zakotvila princip rovných příležitostí mužů a žen a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatelům byla stanovena povinnost stejného zacházení a byla zakázána jakákoli diskriminace v pracovněprávních vztazích. Výjimky z diskriminačního jednání byly dále stanoveny v zákoníku práce nebo jiných předpisech. Zákoník práce speciálně poukazoval na stejné zacházení se všemi zaměstnanci již při přijímacích pohovorech, při stanovení pracovních podmínek, pracovního postupu a při odměňování. Přesto se jednalo spíše o obecné ustanovení bez konkrétního zohlednění rovnosti mužů a žen. Důležitá byla i druhá novela zákoníku práce z roku 2004. Zde již byly konkrétně promítnuty směrnice Evropské unie o rovném zacházení pro muže a ženy v zaměstnání, vzdělání a v pracovních podmínkách. Nejnovější podoba zákoníku práce je novela z roku 2006, která vstoupila v platnost 1. ledna 2007. V této verzi však nejsou detailněji popsány definice a v oblasti diskriminace a rovného přístupu v pracovněprávních vztazích nepřináší převratné změny, jelikož se v té době počítalo

[76] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 205

s přijetím antidiskriminačního zákona, který by tuto oblast právně zastřešoval. Antidiskriminační zákon, na který zákoník práce odkazuje, však nebyl toho roku přijat, schválen byl až v roce 2009. [77]

Druhým rozhodujícím zákonem v oblasti pracovního práva je zákon o zaměstnanosti z roku 2004. Zákon o zaměstnanosti upravuje po právní stránce vztahy ještě před vznikem pracovního poměru. Zabývá se diskriminací během pracovních pohovorů, v rámci inzerátů či v případě rekvalifikačních kurzů. Vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace a zakazuje je při uplatňování práva na zaměstnání, které musí být umožněno každé fyzické osobě. Vymezuje současně případy, které se nepovažují za diskriminaci a nerovné zacházení. [78]

5.3 Rovnost v odměňování žen a mužů

Princip rovného zacházení, stejných příležitostí a právo na vzdělání a práci pro všechny obsahovala již Ústava z roku 1948. Zásada stejného odměňování mužů a žen se však do Československého práva poprvé přenesla v roce 1958 z Úmluvy Mezinárodní organizace práce o rovnosti v odměňování mužů a žen z roku 1951. „Právo na práci a odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu“ bylo zakotveno také v Ústavě z roku 1960 a v zákoníku práce z roku 1965. Tyto principy a zásady však za éry socialismu nikdy konkrétně nesměřovaly k problematice pohlaví a také nebyly nikdy ve skutečnosti naplněny. [79]

Právo na patřičnou odměnu za práci stanovila v roce 1993 Listina základních práv a svobod. Avšak Listina obsahovala také dodatek, že tomu tak je pouze v mezích zákonů, které dále stanovila. Princip stejné odměny za stejnou práci lze v českém právu nalézt až v novele

---

[77] DANDOVÁ, Eva: Postavení ženy v pracovně právních vztazích, ASPI, a.s., Praha 2005, ISBN 80-7357-100-5, str. 5

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 205-206

[78] Tamtéž, str. 205

[79] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 26-27

zákona o mzdě[80] a v novele zákona o platu[81] z roku 2001, do té doby se tohoto práva dožadovat nebylo možné. Listina základních práv a svobod měla také další podstatné omezení. Jako jiné ústavní zákony a dokumenty se vztahuje pouze na stát, nelze ji vymáhat v soukromoprávní sféře. [82]

Rozhodujícím mezníkem pro novelizaci dosavadních zákonů a vznik nových v oblasti pracovního práva bylo období před vstupem ČR do Evropské unie. Toto období lze rozdělit na dvě základní etapy. První etapa začala novelou zákona o zaměstnanosti v roce 1999. V té době byl také obměněn Zákoník práce z roku 1965. Nově se zde vyskytoval zákaz přímé a nepřímé diskriminace a závazek rovného odměňování mužů a žen. V první vlně příprav před vstupem do EU byl také novelizován již zmíněný zákon o mzdě z roku 1992 a zákon o platu z roku 1992. Novely zákonů byly rozhodujícím krokem v oblasti stejné odměny. Zde byl poprvé implementován princip stejné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro muže a ženy. [83]

Druhá etapa harmonizace českého a evropského práva začala ještě krátce před vstupem ČR do EU. Byl opět novelizován zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, tak aby vše korespondovalo s požadavky evropských předpisů. Pracovalo se na doplnění služebního

---

[80] Zákony online: Zákon o mzdě. Přístup z inernetu: http://zakony-online.cz/?s36&q36=all. Staženo dne 23.10.2010.

[81] Zákony online: Zákon o platu. Přístup z inernetu: http://zakony-online.cz/?s66&q66=all. Staženo dne 23.10.2010.

[82] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 28

Ústavní zákony i Listina základních práv a svobod jsou závazné pouze pro stát, avšak zákonodárci a soudci by je při realizaci soukromoprávních norem a rozhodnutí měli respektovat. (Zdroj: Havelková, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 41-42)

[83] HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 36

DANDOVÁ, Eva: Postavení ženy v pracovně právních vztazích, ASPI, a.s., Praha 2005, ISBN 80-7357-100-5, str. 5

zákona a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. I zde se měla zakotvit povinnost rovné odměny.

V roce 2006 je přijata novela zákoníku práce, který vstupuje v účinnost 1. ledna 2007. Obsahuje však pouze obecné předpisy a povinnosti v oblasti rovného přístupu a odměny a nezabývá se nástroji, kterými se lze proti diskriminaci bránit a nezaměřuje se konkrétně na její formy. Nově zákoník práce řeší odměnu za práci. Ruší zákon o mzdě a zákon o platu[84] a zakotvuje zásadu stejné mzdy, platu a odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a jejich definice. [85]

Navzdory této velké snaze sladit českou legislativu s požadavky Evropské unie se nepodařilo splnit všechny body harmonizace českého práva s antidiskriminační legislativou Evropské unie. Bylo nutné učinit další opatření, která by vedla ke vzniku jednotné antidiskriminační legislativy a politiky. Česká vláda přišla s návrhem antidiskriminačního zákona, který měl zabezpečit plnou harmonizaci s evropským právem a vyřešit nedostatky, kterými české zákonodárství disponovalo.

5.4 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, je základní právní úpravou zakotvující princip rovného zacházení a zákazu diskriminace. Obsahuje výčet definicí, možnosti právní ochrany a odkazuje na instituce, které právní ochranu umožňují a zprostředkovávají.

Antidiskriminační zákon byl v České republice schválen v roce 2009. První návrh zákona však vláda podala Poslanecké sněmovně již v roce 2005. Tento návrh ale disponoval několika právními nedostatky. Poslanecká sněmovna ho přesto podpořila, ale přes Senát zákon neprošel a byl vrácen zpět Poslanecké sněmovně. To však přineslo v antidiskriminačním

[84] Zákon o platu je dále platný pouze pro vojáky z povolání. (Zdroj: Havelková, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 39

[85] Havelková, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9, str. 37-38

zákonodárství řadu problémů, jelikož v té době bylo schváleno několik zákonů, které se na antidiskrimiační zákon odkazovaly. Značný problém to způsobilo ve znění novely zákoníku práce, který byl díky tomu neúplný. Jelikož se počítalo s antidiskriminačním zákonem, spousta definic a pojmů byla z novely zákoníku práce vyňata. Nepřijetí antidiskriminačního zákona také způsobilo, že se nepodařilo dodržet závazek České republiky plně harmonizovat legislativu s požadavky Evropské unie. Na základě toho Evropská unie zahájila s Českou republikou řízení z důvodů nedodržení smluvních povinností. České republice hrozily vysoké sankce, a proto se snažila přijetí zákona urychlit. A tak na vzdory vetu prezidenta Václava Klause byl zákon Poslaneckou sněmovnou schválen v červnu 2009. [86]

Hlavním účelem přijetí antidiskriminačního zákona měla být aplikace práva na horizontální úrovni, tzn. mezi soukromými subjekty. Zákaz diskriminace a zásada rovnosti je zakotvena již v Ústavě a Listině práv a svobod, avšak zde se jedná pouze o vztahy vertikální, tzn. jednotlivec a stát. Ústavní předpisy tak zde působí do značné míry pouze nepřímo. Stejně tak je tomu při uplatnění obecné právní úpravy, která však nepojednává o konkrétních případech a kde chybí definování pojmů a jiných skutečností, jako je tomu například u občanského zákoníku. Tyto právní předpisy tak mají možnost ovlivňovat výklad práva, avšak v řadě případů jejich použití nestačí. Chybí konkrétní definice pojmů, právních instrumentů a možnosti právní ochrany. Základním cílem antidiskriminačního zákona měla být ochrana před diskriminací v právních vztazích na horizontální úrovni.

Další důležitou rolí antidiskrimiačního zákona měla být implementace směrnic Evropské unie v oblasti antidiskriminační legislativy. Evropské směrnice, jež byly do českého práva

[86] Podle slov prezidenta Václava Klause se antidiskiminančí zákon jeví jako zcela zbytečný, jelikož vše v něm zmíněné je již obsaženo v jiných předešlých zákonech a pokud tyto zákony jeví nedostatky, pak je nutné je novelizovat a ne přijímat zákon zcela nový. Smysl zákona vidí pouze v dodržení evropských požadavků a tento fakt komentuje s tím, že formy naplnění antidiskriminační právní úpravy by měly spadat pouze do pravomoci jednotlivých členských států. Poukazuje také na jednotlivé body zákona. Velký nesouhlas projevuje s prosazováním rovnosti. Podle něj zákon popírá individualitu a unikátnost každého jedince. Nerovnost je podle něj přirozenou věcí. Velký rozpor také vidí z přenesení důkazního břemena na žalovaného, který musí u soudu dokázat, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo. (Zdroj: Drexlerová, Jana: Průvodce Antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů, BMSS Start, Praha 2009, ISBN 978-80-86140-57-5, str. 29-30)

DREXLEROVÁ, Jana: Průvodce Antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů, BMSS Start,Praha 2009, ISBN 978-80-86140-57-5, str. 26-27

implementovány, lze rozdělit na skupiny podle typu diskriminace. Jedná se pak o směrnice chránící proti diskriminaci na základě pohlaví, na základě rasy a etnického původu, věku, sexuální orientace, víry a zdravotního stavu.[87]

[87] BOUČKOVÁ, Pavla a kol. : Antidiskriminační zákon-komentář, C.H.Beck, Praha 2009, ISBN 978-80-7400-315-8, str. 29-30

6 Postavení žen na trhu práce v ČR

Při pohledu do historie lze vypozorovat, že se v 19. století postavení českých žen vcelku shodovalo s postavením žen v západní Evropě. I tam ženy nedisponovaly stejnými právy jako muži a nebyly ani ve společnosti chápány na stejné úrovni jako muži. Tato skutečnost dala podnět vzniku mnoha ženských hnutí, jejichž úsilím bylo docílit zrovnoprávnění žen a mužů v manželství, zaručení majetkových práv a možnosti vzdělání a v neposlední řadě docílení pasivního a aktivního volebního práva. To vše se postupem času podařilo dosáhnout. Rok 1897 byl rokem přístupu dívek a žen ke vzdělání a v roce 1920 bylo do Ústavy vloženo všeobecné volební právo pro muže a ženy. Na přelomu 19. a 20. století se na trhu práce rodí ochranné zákonodárství, kdy se ženy a děti dostávají do popředí ve snaze je na trhu práce ochránit. Ženám jsou zakázány práce v šestinedělí, v noci a je stanovena pracovní doba.[88]

V době komunismu byly všechny ženské organizace a hnutí potlačeny.

Počátkem roku 1960 se ve Spojených státech rodí druhá vlna feminismu. V téže době je v Československu situace naprosto opačná. Zde jsou stále otázky týkající se ženských práv a genderové problematiky společenské tabu, o kterém se veřejně nediskutuje. Ženám není povoleno se shromažďovat a nedisponují svobodou projevu. Avšak v téže době také dochází k zajímavé změně - k modernizaci postavení ženy ve společnosti. V Ústavě je zakotvena rovnost mužů a žen, ženám je zaručen stejný přístup ke vzdělání a téměř všem typům povolání a kvótami byla zabezpečena účast žen v politice. Ženy se mohly na trhu práce více angažovat i díky vzniku velkého množství jeslí, školek a družin. Při odchodu na mateřskou dovolenou měly také ženy zaručené pracovní místo.[89]

Lze shrnut, že komunistický stát se na trhu práce snažil docílit rovného přístupu k mužům a ženám, avšak stále vnitrostátní legislativa neobsahovala žádné antidiskriminační směrnice. Ženy se tak nemohly dovolat svých práv a v případě bezpráví žalovat zaměstnavatele, jelikož v době komunismu byl hlavním zaměstnavatelem stát, jemuž patřily všechny podniky a

[88] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 225-226

[89] Tamtéž, str. 225-226

organizace. Během komunistické éry byla žena chápána hlavně jako matka, pečující o své děti. Pouze ženy mohly být na mateřské dovolené, nesměly pracovat v noci a na takových pracovních pozicích, které by mohly ohrozit jejich mateřskou roli. Antidiskriminační právo se stalo součástí české legislativy až během transformačního procesu.

6.1 Trh práce a transformace

Český trh práce se začíná rozvíjet a otevírat světu až díky ekonomické transformaci, kdy dochází k přechodu od centrálního plánování na tržní ekonomiku. Před rokem 1990 neexistovala pro český trh konkurence ze strany světových trhů a české podniky si byly jisty svým odbytem. Zaměstnanci se tudíž nemuseli obávat propuštění v důsledku snižování nákladů. Zaměstnání lidem zaručovala také silná regulace pracovně-právních vztahů. Každý člověk měl jistou pracovní pozici. Důsledkem toho byla velmi slabá efektivita zaměstnanců a přezaměstnanost. Produktivita práce se pohybovala na velmi nízké úrovni.

Počátek 90. let představoval politickou, společenskou a ekonomickou přeměnu. Vytvoření efektivní tržní ekonomiky a zefektivnění pracovního trhu bylo stěžejním úkolem ekonomické transformace. Hlavním cílem ekonomické reformy byla liberalizace obchodu, tedy otevření domácího obchodu světové konkurenci. Důsledkem konkurence světových trhů dochází k poklesu výkonnosti ekonomiky a tudíž k poklesu poptávky po pracovní síle. Na trhu práce se objevuje nový fenomén a tím je nezaměstnanost. [90]

Postupné prorůstání tržních principů do ekonomiky a života lidí sebou začaly přinášet pro většinu generací značné změny. Na jednu stranu nové, pozitivní změny, kdy již zaměstnanec nebyl závislý na státu, na druhou stranu se už musel na trhu práce každý prosadit sám. Během komunismu se u většiny lidí vytratil pocit odpovědnosti sama za sebe, lidé za každé situace doufali v pomoc státu a jeho ochranářství. Avšak podniky si najednou mohly vybírat mezi zaměstnanci podle jejich schopností a kvalifikace. Každý jednotlivec tak musel na sobě pracovat a vzdělávat se, aby na trhu práce v konkurenci obstál.[91]

---

[90] KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, ISBN: 80-245-1149-5, str. 110-111

[91] KUCHAŘ, Pavel: Trh práce, Karolinum, Praha 2007, ISBN 978-80-246-1383-3, str. 129

V těsné blízkosti ekonomické reformy tak probíhá reforma sociální. Sociální reforma byla zaměřena zejména na ochranu skupin obyvatelstva, které se stávají počátkem transformačního procesu ve společnosti ohrožené, zejména pak na pracovním trhu. Mezi tyto skupiny patří lidé v předdůchodovém věku, mladí jedinci a ženy. Reforma se soustředila na vytvoření podmínek, institucí a mechanismů, které by zabránily propadu ohrožených skupin do chudoby. Vznikají úřady práce, je stanovena minimální mzda a životní minimum a nové sociální dávky, např. podpora v nezaměstnanosti, dávky sociální péče atd. V té době se také dodatečně schvalují zákony, související se zaměstnaností a sociálními potřebami.[92]

Součástí pozdější etapy transformačního procesu byla příprava pro vstup do Evropské unie. Probíhaly novely dosavadních zákonů, vznikaly zákony nové a implementovala se evropská ustanovení do české legislativy. Snahou bylo nejvíce se přizpůsobit evropskému právnímu systému. Díky tomuto harmonizačnímu procesu pronikají do českého práva antidiskriminační směrnice. Začíná to první novelou zákoníku práce v roce 2000, která již obsahovala antidiskriminační prvky. Následně na to navazovaly další novely zákoníku práce, byl schválen zákon o zaměstnanosti a jiné zákony, které se zahrnovaly antidiskriminační ustanovení. Na druhou stranu ale v Česku neprobíhala žádná veřejná debata o diskriminaci žen a rovnosti mezi oběma pohlavími jako tomu bylo v západních zemích. Když probíhala na Západě druhá vlna feminismu, České republiky se to nikterak nedotklo. U nás se v té době k rovnosti mužů a žen přistupovalo trochu s předpojatostí. Posun k antidiskriminační politice byl z velké části právě díky plánovanému vstupu do Evropské unie.

V západních zemích se právní postavení žen vyvíjelo postupně. Tento vývoj lze rozdělit do tří hlavních období. V první etapě (19. století a první polovina 20. století) došlo k dosažení rovnosti žen před zákonem a bylo uznáno ochranné zákonodárství. Od 60. let 20. století probíhalo období přijímání právních ustanovení zakazující diskriminaci a konec 20. století představoval postup ve vývoji rovného postavení mužů a žen. Ve třetí fázi již nebylo stěžejní bojovat proti samotné diskriminaci, ale dosáhnout rovnosti a její aktivní podpory. Hlavním cílem této etapy bylo vytvoření takové právní úpravy, která usnadní aplikaci a vymahatelnosti

[92] KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, ISBN: 80-245-1149-5, str. 110-111

práva. Lze shrnout, že vývoj v právní úpravě, týkající se postavení ženy ve společnosti, byl v západních státech postupný a různé fáze vývoje trvaly desítky let. Oproti tomu Česká republika přijala opatření zákazu diskriminace a strategie rovnosti společně ve formě již vyhotovených a propracovaných evropských norem a směrnic. Implementace antidiskriminačních ustanoveních do české legislativy prostřednictvím evropských ustanovení mělo za následek obtížnější uplatnění tohoto práva. České zákonodárství do té doby postrádalo dosud pro ni cizí instituty jako například nepřímá diskriminace, pozitivní diskriminace či gender mainstreaming. Přijetí těchto právních úprav nepředcházel žádný postupný vývoj a společenská diskuse. Mnoho lidí tak smysl antidiskriminačních ustanovení nechápalo a shledávalo je zcela zbytečnými.[93]

6.2 Trh práce po vstupu do EU

Vstup České republiky do Evropské unie pro nás představoval obrovskou změnu. Dochází k ekonomickému růstu a přílivu zahraničních investic. Tento hospodářský boom je i přesto doprovázen nedostatečnou tvorbou pracovních míst. To má za následek zvyšování nároků na práci, kvalifikaci a pracovní mobilitu. Ženy mají v tomto ohledu díky tradiční roli matky těžší situaci při prosazování se na trhu práce. V posledních letech však pozorujeme rostoucí tendenci žen volit profesní život, lze také zaznamenat přesun žen do zaměstnání s vyšší kvalifikací. To je způsobeno právě díky rostoucímu zaměření žen na vzdělání a vyšší kvalifikaci.

Velká změna je spatřena v podnikatelské sféře. Po roce 1990 se zvýšil počet samostatně výdělečně činných žen. Procento podnikajících žen se rok od roku zvyšuje, i když je v soukromém podnikání převaha mužského zastoupení. Lze to vysvětlit zejména podnikatelským rizikem, ke kterému ženy přistupují s respektem.[94]

[93] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, str. 227-228

[94] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 14

V posledních letech se zaměstnanost žen obecně zvyšuje, avšak stále velký podíl nezaměstnaných tvoří právě ženy. Jednou z hlavních příčin odchodu ze zaměstnání bývá nadbytečnost či rodinné důvody. Zaměstnanost žen je z velké části ovlivněna právě rodinnou povinností. Ženy díky mateřské dovolené často přeruší svou kariérní dráhu a návrat do zaměstnání je díky tomuto pracovnímu výpadku celkem obtížný. Zde hraje velmi důležitou roli délka mateřské dovolené. [95]

Nezaměstnanost v České republice také samozřejmě způsobuje již zmíněná pracovní segregace či nepřímá diskriminace.

Rovný přístup k oběma pohlavím a zákaz diskriminace se Česká republika snaží zajistit zejména prostřednictvím platné právní úpravy.[96] Rozhodujícími aktéry v boji proti diskriminaci a nerovnému přístupu jsou také úřady práce, odbory, samotní zaměstnavatelé, nevládní organizace a v neposlední řadě také vláda.

6.3 Aktéři vytvářející rovné příležitosti na trhu práce

Hlavním aktérem při sestavování podmínek a předpisů na českém trhu práce je vláda. Právě ona se snaží podle aktuální situace na trhu práce vytvářet taková pravidla a politiky, která budou podporovat vyšší zaměstnanost a rovné příležitosti pro muže a ženy. Prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí jsou sestavovány národní plány a strategie, které se zaměřují jak na zaměstnanost v České republice, tak růst ekonomiky, podporu podnikání a rovnost mezi muži a ženami na trhu práce.

Dalším rozhodujícím orgánem na trhu práce jsou úřady práce. Ty se snaží naplňovat principy politiky zaměstnanosti vytvořené státem a zejména pak plnit roli ochránce práv nezaměstnaných. Hlavním právem každého člověka je právo na zaměstnání, proto úřady práce evidují volná pracovní místa a následně se snaží lidem pomoci najít vhodná zaměstnání. Nezaměstnaným také zprostředkovávají rekvalifikace a různé typy kurzů, které by jim mohly pomoci zlepšit dovednosti a kvalifikaci. Hlavním úkolem úřadů práce je hmotné zabezpečení,

[95] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 14

[96] Podrobně zpracována v předešlé kapitole.

které zprostředkovávají lidem po ukončení zaměstnání. Výčet činností, které úřady práce vykonávají, je značný, avšak důležité pro vytváření rovných příležitostí jsou zejména poradenské činnosti a aktivní politika zaměstnanosti. [97]

Poradenské služby se týkají jak pomoci při volbě vhodného zaměstnání, tak v objasnění různých nesrovnalostí či informačních nedostatků v zákoníku práce a jiných právních předpisech. Poradenské služby jsou poskytovány zejména znevýhodněným skupinám, mezi které patří také ženy po mateřské dovolené a ženy ve středním věku. U žen po mateřské dovolené se pozoruje zvýšený zájem o poradenské služby, ženy jsou po dovolené mnohdy nepřipravené na přijímací pohovory a neorientují se tak dobře na trhu práce. Ženy ve středním věku jsou znevýhodněny nejen svým věkem, ale také nižší kvalifikací a adaptibilitou. [98]

Rozhodující činností úřadů práce je aktivní politika zaměstnanosti. Každoročně se na základě aktuální situace na trhu práce úřad práce zabývá zpracováním finančních prostředků, které jsou vynaloženy na vytváření nových pracovních míst, veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst. Smlouvu uzavře úřad práce se zaměstnavatelem, který se zaváže vytvořit nové pracovní místo na dva a více let. Mezi tato místa patří zejména: chráněná pracoviště a dílny pro občany se změnou pracovní schopnosti, společensky účelná místa, veřejně prospěšné práce, místa určené pro odbornou praxi absolventů a získání kvalifikace a v neposlední řadě rekvalifikační kurzy. Mezi rekvalifikační kurzy patří i programy pro ženy, které jsou k dispozici ženám s malými dětmi, ženám nad 45 let a ženám obecně. [99]

Rozhodující činností úřadů práce je jejich kontrolní činnost podle zákona o zaměstnanosti. Pod jejich kontrolu spadá zejména dodržování pracovněprávních vztahů. V případě, že úřad práce nalezne nedostatky nebo porušení pracovněprávních předpisů, jeho povinností je po kontrolovaném subjektu požadovat nápravu do stanovené lhůty a zajistit od něj písemné

---

[97] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 34

[98] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 35 - 36

[99] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 16

vyjádření o nápravných opatřeních. V případě, že je zjištěno u zaměstnavatele diskriminující jednání či nerovné zacházení, může mu být úřadem práce uvalena pokuta až 1 mil. Kč. [100]

Rozhodující postavení mají v otázce pracovně právních vztahů odbory. V České republice je nejvyšším odborovým orgánem Českomoravská konfederace odborových svazů, který je stálým členem tripartity. Odbory hrají významnou roli v boji proti diskriminaci na základě pohlaví, zabývají se stížnostmi zaměstnanců a pomáhají zaměstnancům v případě, kdy jsou na trhu práce diskriminováni. Rovný přístup k mužům a ženám je součástí kolektivního vyjednávání odborů, které mají možnost vstupovat do pracovních vztahů a vystupovat jménem zaměstnanců. Mezi hlavní činnosti odborů patří dohled nad dodržováním zákoníku práce a jiných pracovně právních zákonů a samotná kontrola u zaměstnavatelů, zda dodržují pracovněprávní nařízení. Dohled nad právními předpisy je rozhodující zejména v oblasti ochrany před diskriminací. V případě, že se prokáže porušení zákazu diskriminace, je zaměstnavateli úřadem práce udělena pokuta. Odbory mohou do kolektivního jednání zapojit závazky týkající se docílení stejné odměny, odstranění diskriminace, umožnění odborné rekvalifikace všem a rovného zastoupení na vedoucích pozicích. [101]

Reálně však zajištění rovného přístupu na trhu práce realizují samotní zaměstnavatelé. Právě oni jsou na základě pracovněprávních předpisů povinni zajišťovat rovné zacházení a příležitosti na trhu práce. Stěžejními zákony jsou pak pro ně zákoník práce, mzdové zákony a zákony kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelé se také podílejí na aktivní politice zaměstnanosti a jsou součástí tripartity. [102]

V otázce kontroly a dohledu při dodržování rovného zacházení zaměstnavateli a dodržování pracovněprávních povinností hrají velkou roli nejen odbory a úřady práce, ale také Inspekce práce. V České republice je tímto orgánem od 1. 7. 2005 Státní úřad inspekce práce sídlícím v Opavě a dále pak také oblastní inspektoráty práce. I ty dohlížejí na dodržování zákazu

---

[100] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 16

[101] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 46-48

[102] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 51-53

diskriminace, dodržování rovného přístupu ke všem zaměstnancům a stejné odměny za stejnou práci a v neposlední řadě plnění všech pravidel ochraňujících těhotné ženy. V případě porušení výše zmíněných pravidel je inspekce práce povinna požadovat nápravu a může udělit pokutu. Při zjištění jakékoli diskriminace může pokuta dosáhnout až 400 000 Kč, při mzdové nerovnosti až 500 000 Kč. [103]

Na vytváření principu rovných příležitostí pro muže a ženy se podílejí také nevládní, odborně zaměřené a neziskové organizace. Důležitou nevládní organizací je Český helsinský výbor, jehož hlavním tématem je ochrana lidských práv, a který vypracovává v oblasti rovnosti příležitostí mužů a žen řadu projektů. Český helsinský výbor byl založen již v roce 1988 a jeho hlavní činností je dohled nad dodržováním základních lidských a občanských práv se zaměřením na nejvíce ohrožené skupiny obyvatel. [104]Nedávný projekt Českého helsinského výboru například konstatoval, že diskriminující inzeráty se na českém trhu práce dnes již téměř nevyskytují, avšak nahrazují se v mnoha případech inzeráty se skrytým diskriminačním podtextem. Pro příklad uvedl informaci v inzerátu „možnost pracovat v mladém kolektivu“, která jasně vypovídá o preferenci mladšího uchazeče. [105]

Během transformace se v České republice zrodilo mnoho ženských nevládních organizací, které většinou vykonávají svou činnost dodnes. Tyto organizace bojují prostřednictvím různých aktivit proti diskriminaci a nerovnému přístupu. Mezi nejvýznamnější organizace patří Český svaz žen, který byl Ministerstvem vnitra zaregistrován jako občanské sdružení v roce 1990. Toto dobrovolné sdružení žen má za hlavní cíl prosazovat ženská práva, zabezpečit jejich ochranu a vystupovat v jejich zájmu. [106]

---

[103] FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9, str. 16-17

[104] Český helsinský výbor: Historie a činnost ČHV. Přístup z internetu: http://www.helcom.cz/download/co_je_CHV.pdf. Staženo dne 28.10.2010.

[105] KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0, str. 55

[106] Český svaz žen: O Českém svazu žen. Přístup z internetu: http://www.csz.cz/view.php?cisloclanku=2008100004. Staženo dne 28.10.2010.

Mezi další nevládní neziskové organizace patří zejména Gender studies, Profem, La Strada, Lien, Asociace podnikatelek a manažerek, Agentura rovných příležitostí a Mezinárodní síť žen.

PRAKTICKÁ ČÁST: SOUČASNÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE V ČR

7 Demografická charakteristika ČR

Pro budoucí výzkum nerovností na trhu práce je vhodné pro přehled nastínit demografickou situaci České republiky a poukázat na určité souvislosti mezi demografií a nerovnostmi na trhu práce. Rozhodující bude sledovat rodinný stav, porodnost a rozvodovost, dále pak vzdělání a zaměstnanost a v neposlední řadě průměrnou výši mezd. Data jsou získána z Českého statistického úřadu a ministerstva práce a sociálních věcí.

K 31. prosinci 2009 dosáhla Česká republika počtu 10 506 813 obyvatel. Ženy tvořily 50,9 % z celkové populace. Tabulka č. 1 níže poslouží ke znázornění rodinného stavu mužů a žen, který má pro další analýzu následující vypovídací hodnotu.

Tabulka 1: Rodinný stav dle pohlaví v roce 2009

	svobodní/svobodné	**ženatí/vdané**	**rozvedení/rozvedené**	**ovdovělí/ovdovělé**
ženy	45%	50%	56%	84%
muži	55%	50%	44%	16%

Zdroj: CZSO: Demografická příručka2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4032-10. Staženo dne 6.11.2010

Z tabulky je patrná zásadní skutečnost, a to zastoupení žen ve skupině rozvedené a ovdovělé. Pro ženy zastoupené v těchto skupinách je charakteristické, že se jedná většinou o ženy osamělé, které se samy starají o své děti. Tyto ženy patří mezi ohroženou skupinu obyvatel, pro kterou je příznačná vysoká nezaměstnanost.

Dalším zajímavým demografickým údajem je porodnost. Od roku 1990 lze sledovat klesající tendenci v počtu narozených dětí, které dosáhlo svého minima v roce 1999. Od roku 2000 dochází k mírnému každoročnímu růstu, avšak rok 2009 v počtu narozených dětí zaznamenal oproti roku 2008 pokles. Zajímavý je údaj o věku rodiček. Nejvíce dětí se rodí ženám okolo 30. roku života. Průměrný věk prvorodiček v roce 2009 byl 27,4 let. V této oblasti lze pozorovat značné přiblížení k západoevropským státům. Ženy v současné době odkládají

narození svého dítěte na později, v některých případech se dokonce rozhodnou děti vůbec nemít. Zajímavé je také zjištění počtu narozených dětí mimo manželství. V roce 2009 to bylo 38,3%.

Do tohoto čísla spadají jak nesezdané páry, tak ženy bez stálého partnera, jejichž počet se zvyšuje.

V současné době také klesá počet uzavřených manželství. Rok 2009 vykazoval nejnižší počet uzavřených sňatků od roku 1918. Pokles je evidován zejména mezi svobodnými lidmi. Mladí lidé dávají v poslední době přednost kariéře, podnikání či pobytu v zahraničí, proto sňatky podstatně oddalují. Průměrný věk snoubenců se při prvním sňatku zvýšil, u mužů na 31,9 let a u žen na 29,2 let. Na pozdější uzavírání manželství mají svůj vliv i makroekonomické veličiny. Zvyšování cen, inflace a růst nákladů na bydlení také ovlivňují ochotu párů vstupovat do manželství a zakládat rodinu.

Při pohledu do demografických statistik posledních let je patrné zvyšující se procento rozvedených párů. Rok 2009 představoval v rozvodovosti pokles. V roce 2008 bylo ukončeno 50% manželství, v roce 2009 tento počet klesl na 47%, přesto zůstává procento stále vysoké. V loňském roce byl průměrný věk rozvádějícího se muže 41,8 roku, u ženy 39 let. Vysoká rozvodovost má značný sociální dopad, zvyšuje se počet neúplných rodin, které se ve většině případů skládají z matky a nezletilého dítěte. To samozřejmě těžce nesou jak děti, tak rodiče samoživitelé, kterými bývají nejčastěji ženy.

Vzdělání hraje jednu z nejstěžejnějších rolí v pozdějším uplatnění na trhu práce a v získání určitých životních šancí. Níže je uvedena tabulka pojednávající o vzdělanostní struktuře České republiky podle pohlaví za rok 2009.

Tabulka 2: Vzdělání dle pohlaví v roce 2009

Tabulka č. 2	**bez vzdělání**	**základní**	**střední bez maturity**	**střední s maturitou**	**vysokoškolské**
ženy	0,10%	21,90%	28,80%	37,50%	11,60%
muži	0,20%	12,70%	43,10%	30,10%	13,90%

Zdroj: CZSO: Ročenka statistiky trhu práce 2010. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10. Staženo dne 6. 11. 2010.

Z tabulky č. 2 lze vyčíst, že u žen převažuje středoškolské vzdělání s maturitou. Avšak rozhodující je skutečnost, jaký typ vzdělání má následně nejvyšší platové ohodnocení. Podle analýz Českého statistického úřadu se jedná o povolání, kde je potřeba vyučení, tzn. střední bez maturity a vysokoškolské vzdělání. Z tabulky je patrné, že se jedná převážně o muže.

V roce 2009 byla míra registrované nezaměstnanosti 9,2 %. Při rozboru nezaměstnanosti podle pohlaví se nezaměstnanost žen pohybovala na 10,3 % a u mužů dosáhla 8,4 %. Nejvyšší nezaměstnanost se vyskytuje u skupiny osob se středoškolským vzděláním, je tomu tak u žen i u mužů.

Níže uvedená tabulka shrnuje ekonomickou aktivitu mužů a žen nad 15 let ve druhém čtvrtletí roku 2010. Ekonomicky aktivních mužů bylo 67,9 % z celkového počtu mužů, kdežto ženská pracovní síla dosáhla pouze 49,1 % z celkového počtu žen. Celková pracovní síla národního hospodářství tvořila k druhému čtvrtletí 2010 58,3 % z celkového počtu obyvatel nad 15 let, z toho 4,2 % představovali nezaměstnaní.

Tabulka 3: Ekonomická aktivita

Muži		
Pracovní síla		67,90%
	Zaměstnaní v NH	63,70%
	Nezaměstnaní	4,20%
Ekonomicky neaktivní		32,10%
Ženy		
Pracovní síla		49,10%
	Zaměstnaní v NH	45,00%
	Nezaměstnaní	4,10%
Ekonomicky neaktivní		50,90%

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost ČR: Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10. Staženo dne 6.11.2010.

Ekonomická aktivita nejvíce dominuje ve skupině osob s vysokoškolským vzděláním, naproti tomu nejnižší míra ekonomické aktivity se vyskytuje ve skupině osob se základním vzděláním, viz. tabulka č.4.

Tabulka 4: Ekonomická aktivita podle vzdělání

EKONOMICKÁ AKTIVITA PODLE VZDĚLÁNÍ			
1. pololetí 2010			
Dosažené vzdělání	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**
Základní a bez vzdělání	23,10%	26,30%	18,50%
Střední bez maturity	64,70%	73,10%	52,80%
Střední s maturitou	63,70%	71,80%	57,50%
Vysokoškolské	74,50%	79,60%	68,20%

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010. Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9784/Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf. Staženo dne 6.11.2010.

Lze shrnout, že ve skupině ekonomicky aktivních občanů převažují muži, ženy naopak vévodí ve skupině ekonomicky neaktivních. Do kategorie ekonomicky neaktivních patří děti do 15 let, studenti, osoby v domácnosti, osoby na mateřské dovolené, osoby v zaopatření ústavů a starobní a invalidní důchodci. Jelikož do důchodu odcházejí dříve ženy a také podle demografických statistik umírají v průměru později než muži, nejvíce se jich vyskytuje ve skupině starobní a invalidní důchodci. Převahu žen ve skupině důchodců lze pozorovat v tabulce ekonomicky neaktivních žen nad 15 let. Ekonomicky neaktivní ženy ve věku 60 a více let tvoří 27,2 % z celkového počtu žen.

Tabulka 5: Ekonomická aktivita žen

EKONOMICKY NEAKTIVNÍ ŽENY	
15 - 29 let	13%
30 - 44 let	5,90%
45 - 59 let	4,80%
60 a více let	27,20%

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265630/$File/310110q206.pdf. Staženo dne 6.11.2010.

Ženy také dominují ve skupině osob v domácnosti, tzn. osob celodenně pečujících o rodinu, kde tvoří pře 90 %. Ženy také silně převažují ve skupině osob na rodičovské dovolené. Tento významný rozdíl zastoupení žen v poměru k mužům se postupem doby významně nemění, viz. tabulka níže. Přestože je zakotvena možnost otců využívat rodičovskou dovolenou od roku 2001, stále je toho v praxi využívá pouze 1 - 3 % mužů. Tyto údaje poukazují na

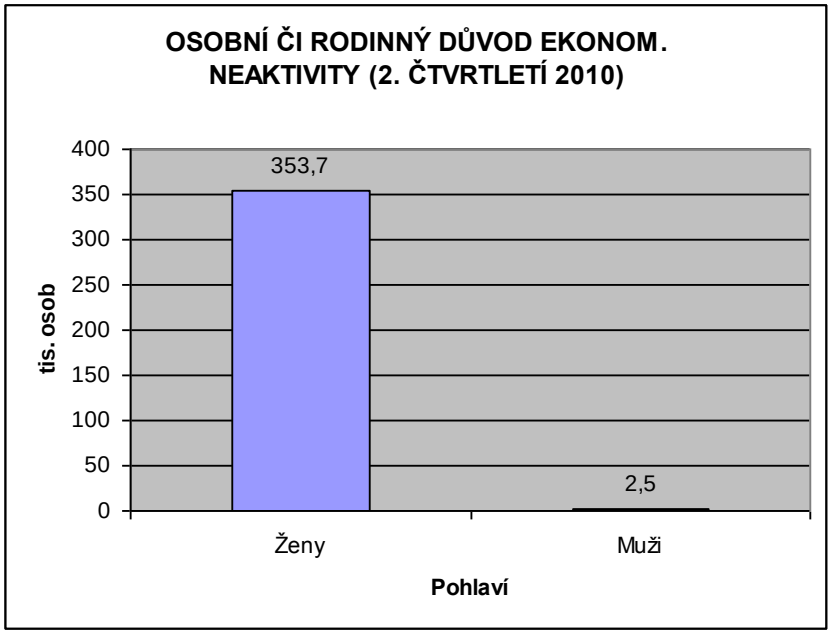
skutečnost, že v české společnosti je stále ženě připisována role osoby pečující o rodinu a děti. Představa muže pobývajícího na rodičovské dovolené a ženy v zaměstnání je pro více jak polovinu občanů nepřirozená situace.

Tabulka 6: Péče o rodinu

OSOBY PEČUJÍCÍ O RODINU, POBÝVAJÍCÍ V DOMÁCNOSTI (v tis.osob)						
	1993	**1995**	**2000**	**2005**	**2007**	**2008**
Ženy	360	347,9	333,4	313,9	341,8	355,1
Muži	8,1	4,8	6,3	2,6	4,2	3,3

Zdroj: CZSO: Zaostřeno na ženy a muže. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2DFE/$File/1413094403.pdf. Staženo dne 6.11.2010.

Graf 3: Ekonomicky neaktivní



Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost žen v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265644/$File/310110q213.pdf. Staženo dne 6.11.2010.

8 Současná situace žen na českém trhu práce

8.1 Zaměstnanost

Ještě před tím, než bude pozornost věnována nezaměstnanosti a mzdovým rozdílům na trhu práce, je velmi podstatné shrnout základní charakteristiky zaměstnanosti žen a mužů. Právě jednotlivé ukazatele zaměstnanosti ovlivňují následný průběh a důsledky na trhu práce. Na základě základních údajů zaměstnanosti je možné vyvodit závěry o nezaměstnanosti a mzdových rozdílech. Rozhodující budou data o zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích, podle pracovní pozice, druhu úvazku a počtu odpracovaných hodin.

Z hlediska rozdělení zaměstnání podle odvětví v národním hospodářství lze pozorovat nejvýraznější rozdíl mezi zastoupením žen a mužů v oblasti zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti a v sektoru vzdělávání. Zde je nejvíce žen v poměru k mužům. Jak bylo zmíněno v teoretické části práce, tato odvětví jsou charakteristická nižším platovým ohodnocením. V České republice je tedy patrná horizontální segregace žen do odvětví s nižšími mzdovými výdělky. Nu druhé straně muži výrazně převažují ve stavebnictví a zpracovatelském průmyslu.

Tabulka 7: Zaměstnanost dle odvětví ve 2. čtvrtletí 2010

ZAMĚSTNÁNÍ PODLE ODVĚTVÍ (v tis.osob) 2. čtvrtletí 2010			
CZ – NACE	**Sekce**	**Muži**	**Ženy**
Zemědělství, lesnictví a rybářství	A	113,9	41,1
Těžba a dobývání	B	39,6	7,7
Zpracovatelský průmysl	C	**801,1**	411,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	D	44,4	8,8
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	E	36,3	12,2
Stavebnictví	F	**442,3**	36,5
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	G	270,7	322,9
Doprava a skladování	H	243,9	83,4
Ubytování, stravování a pohostinství	I	81,5	104,9
Informační a komunikační činnosti	J	100,6	36,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	48,1	65,7
Činnosti v oblasti nemovitostí	L	16,9	22,0
Profesní, vědecké a technické činnosti	M	104,0	99,5
Administrativní a podpůrné činnosti	N	62,3	52,1
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	O	174,6	156,9
Vzdělávání	P	**71,1**	**227,2**
Zdravotní a sociální péče, veterinární	Q	**69,6**	**275,2**
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	R	41,8	42,3
Ostatní činnosti	S	32,1	62,2

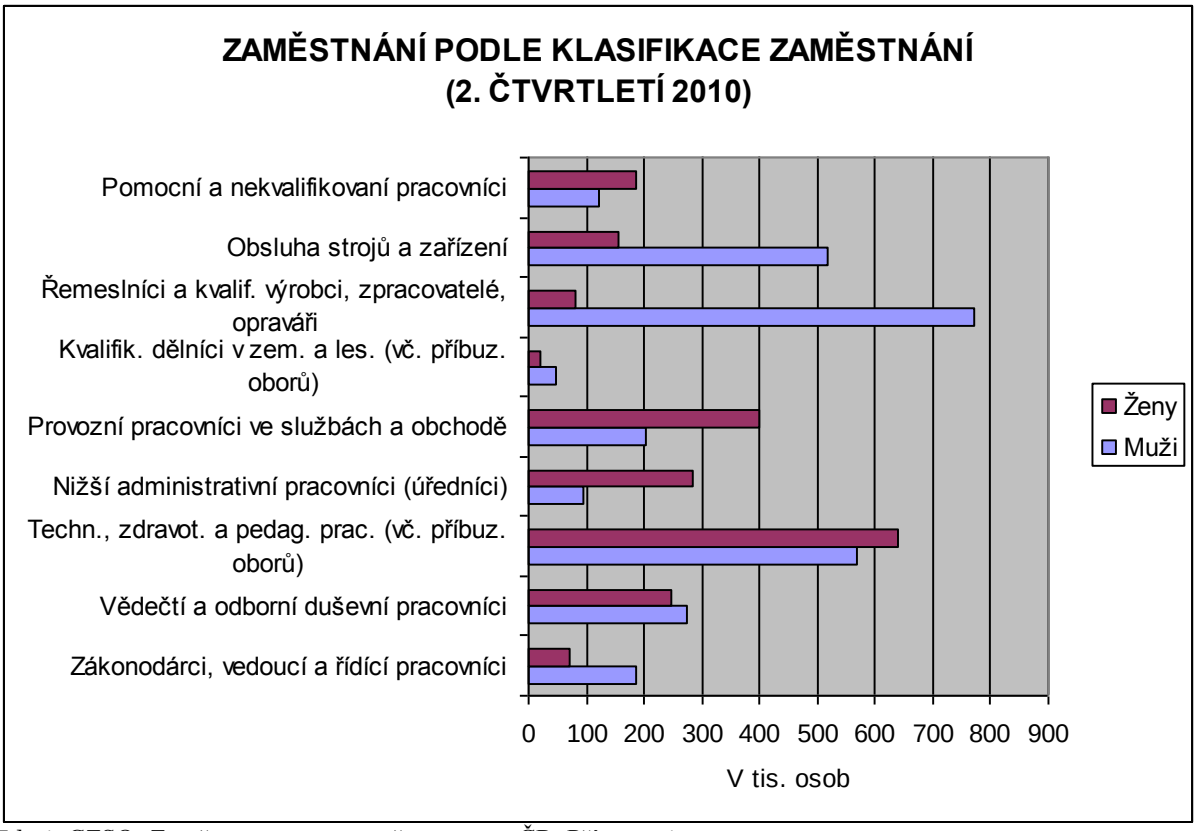
Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10. Staženo dne 6.11.2010.

Z hlediska rozdělení zaměstnanosti podle sektorů ekonomiky je výrazný rozdíl v počtu zastoupení žen a mužů zaznamenán v průmyslu a službách. V průmyslu významně převažují muži, kde tvoří okolo 66 %. Naopak je tomu případě terciálního sektoru, ve službách tvoří ženy 60 % zaměstnanců.

Z hlediska klasifikace zaměstnání, tzn. jednotlivých pracovních pozic, jsou ženy nejvíce zastoupeny ve skupině techn., zdravot. a pedag. pracovníků. Z tabulky č. 7 je také patrné, že muži výrazně převažují naopak ve skupině řemeslníků a kvalifikovaných výrobců a opravářů kde tvoří 90 % zaměstnanců. Přirozený rozdíl v počtu zastoupení mužů a žen se vyskytuje v oblasti obsluhy strojů a zařízení, kde ženy tvoří pouze 23 % pracovníků.

Významný rozdíl, který přispívá ke mzdovým nerovnostem je ve skupině vedoucích a řídících pracovníků, která se vyznačuje nejvyšší platovou odměnou. Zde je zaznamenána značná dominance mužů, ženy jsou v této skupině zastoupeny pouze 27 %. Naopak je tomu u nižších administrativních pracovníků, kde jasně převažují ženy a muži pracující na pozici úředníků tvoří pouze 25 % zaměstnanců této skupiny.

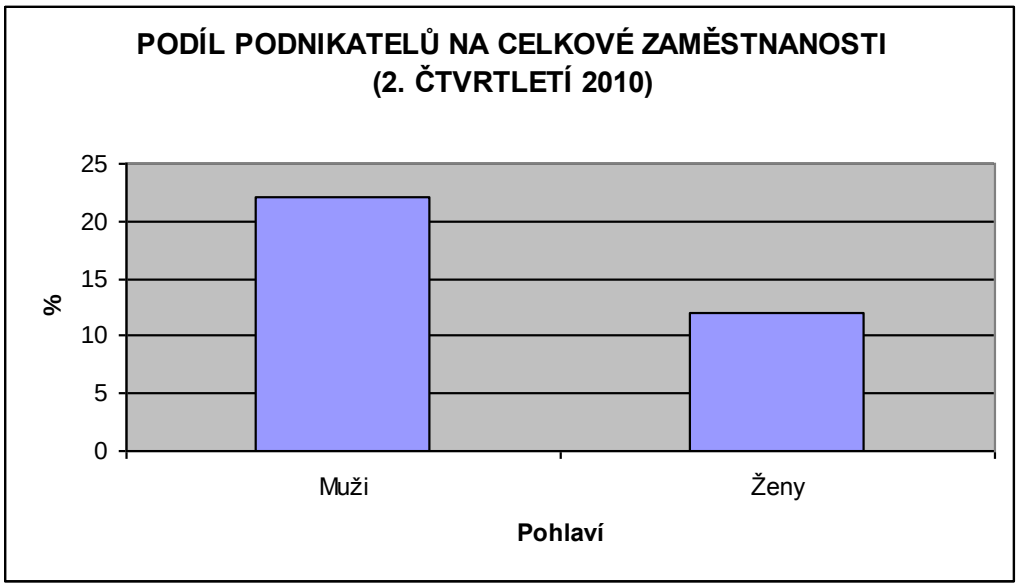
Graf 4:Zaměstnanost podle klasifikace zaměstnání v 2. čtvrtletí 2010



Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10. Staženo dne 6.11.2010.

Z hlediska postavení zaměstnance či zaměstnavatele je patrné, že zaměstnavatelé bývají ve většině případů muži. Ženy tvořily ve 2. čtvrtletí 2010 z celkového počtu zaměstnavatelů pouze 21 %, viz. tabulka č. . Je tomu tak i v případě podnikajících osob, kde výrazně dominují muži. Ve 2. čtvrtletí 2010 bylo samostatně podnikajících mužů 22,10 % a žen 12,10 %, viz graf. č 3. Muži zastávali okolo 65 % podnikajících osob.

Graf 5: Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010



Zdroj: Vlastní graf, Data stažena z: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265663/$File/310110q235.pdf. Staženo dne 6.11.2010.

V tabulce č. 8 lze vyčíst velmi zajímavý údaj vypovídající o druhu závazku. V případě skupiny zaměstnanců na dobu určitou převažují ženy a naopak muži dominují při úvazku na dobu neurčitou. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé podepisují smlouvu na dobu určitou častěji s ženami.

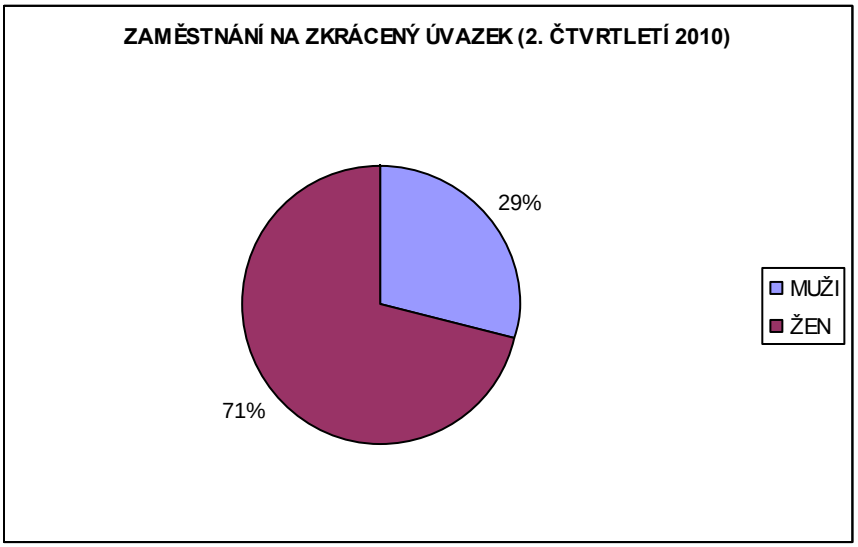
Tabulka 8: Zaměstnání podle druhu úvazku ve 2. čtvrtletí 2010

ZAMĚSTNÁNÍ PODLE POSTAVENÍ A DRUHU ÚVAZKU (v tis.osob) 2. čtvrtletí 2010				
ZAMĚSTNANÍ V CS		**Celkem**	**Muži**	**Ženy**
Celkem		**4 865,4**	**2 783,1**	**2 082,3**
z toho:	na dobu určitou	356,1	162,3	193,8
	na dobu neurčitou	4 508,0	2 619,8	1 888,2
Zaměstnanci		3 993,9	2 166,0	1 827,9
z toho:	na dobu určitou	356,0	162,3	193,7
	na dobu neurčitou	3 636,8	2 002,9	1 634,0
Zaměstnavatelé		178,2	141,1	37,1
Pracující na vlastní účet		659,4	465,8	193,5
Členové produkčních družstev		3,8	2,2	1,6
z toho:	na dobu určitou	.	-	.
	na dobu neurčitou	3,7	2,2	1,5
Pomáhající rodinní příslušníci		30,0	7,9	22,1

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265663/$File/310110q235.pdf. Staženo dne 6.11.2010

Velmi zajímavý rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů lze sledovat v oblasti zaměstnání na zkrácený úvazek. V této kategorii tvoří ženy přes 70 %.

Graf 6: Zaměstnání na zkrácený úvazek dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010



Zdroj: Vlastní graf. Data stažena z: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265663/$File/310110q235.pdf. Staženo dne 6.11.2010

Zkrácený úvazek je charakteristický u žen, které pečují o děti či postiženou osobu. Z celkového počtu zaměstnanců, kteří pracují na zkrácený úvazek z důvodů péče o děti či postiženou osobu, tvoří 98 % ženy. Zajímavý je tento údaj ve srovnání s celkovým počtem ekonomicky neaktivních žen z důvodů péče o děti a rodinu, který činil téměř 354 tis. žen. Z celkového počtu žen pečujících o děti a postiženou osobu pouze okolo 10 % žen pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Podstatný rozdíl mezi počtem žen a mužů pracující na zkrácený úvazek je ve skupině osob, které nemohou najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu. Z celkového počtu těchto pracovníků tvoří ženy 81 %. Zajímavý je také údaj o vzdělání žen pracujících na zkrácený úvazek. Významný počet žen dominuje ve skupině vysokoškolského vzdělání. Je tomu jak v rámci skupiny zastupující ženy, tak v celkovém měřítku. Důvodů může být mnoho. Podle mého názoru jde zejména o rostoucí případy studentů pracujících na zkrácený úvazek během vysokoškolského studia.

Tabulka 9: Důvody zaměstnání na zkrácený úvazek dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010

ZAMĚSTNÁNÍ V CS (v tis.osob) 2. čtvrtletí 2010	**Celkem**
Muži na zkrácený úvazek	**84,0**
z toho z důvodu :	
- absolvuje profesní či školní vzdělávání	16,5
- ze zdravotních důvodů	19,9
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	7,4
- pečuje o děti nebo postiženou osobu	1,0
Vzdělání osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu	
Základní	5,8
střední bez maturity	25,4
střední s maturitou	27,3
vysokoškolské	25,5
Podzaměstnaní - celkem	**19,9**
Ženy na zkrácený úvazek	**208,1**
z toho z důvodu :	
- absolvuje profesní či školní vzdělávání	18,2
- ze zdravotních důvodů	28,6
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	32,1
- pečuje o děti nebo postiženou osobu	50,8
Vzdělání osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu	
Základní	17,3
střední bez maturity	57,7
střední s maturitou	88,6
vysokoškolské	44,3
Podzaměstnaní - celkem	**41,8**

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A40026566D/$File/310110q243.pdf. Staženo dne 7.11.2010.

Poslední zajímavý údaj o zaměstnanosti na českém trhu práce je průměrný počet odpracovaných hodin. Právě tento údaj vypovídá o absenci a pracovním nasazení zaměstnanců. Z tabulky č. 10 lze vyčíst, že celkový průměrný týdenní počet odpracovaných hodin je 41,2 hod. Muži v průměru vykazují více odpracovaných hodin, avšak rozdíl není nijak zásadní, pohybuje se okolo 2 hod. K rozdílu přispívají zejména podnikající muži, jelikož právě oni vykazují nejvyšší počet odpracovaných hodin v týdnu a to 49,9. Lze shrnout, že

muži podle statistiky pracují více hodin týdně, avšak nedá se říci, že by ženy pracovaly výrazně méně hodin v týdnu než muži.

Tabulka 10: Odpracované hodiny dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010

PRŮMĚRNÝ TÝDENNÍ POČET OBVYKLE ODPRACOVANÝCH HODIN	
Celkem	41,20
Ženy	39,00
Muži	42,90

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265652/$File/310110q240.pdf. Staženo dne 7.11.2010.

8.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je klíčový ukazatel ekonomiky, který se podílí na měření celkové výkonnosti národního hospodářství, a proto je velmi důležité pozorovat jeho vývoj. Míra nezaměstnanosti a její následné rozdělení na nezaměstnanost žen a mužů také velmi dobře popisuje situaci na trhu práce. V České republice se nezaměstnanost k 2. čtvrtletí roku 2010 pohybovala na úrovni 7,1 %. Tabulka č. 11 dokládá čtvrtletní vývoj míry nezaměstnanosti během posledního roku.

Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti v ČR

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V TOMTO ROCE					
	2. čtvrtletí 2009	3. čtvrtletí 2009	4. čtvrtletí 2009	1. čtvrtletí 2010	2. čtvrtletí 2010
Celkem	6,30%	7,30%	7,20%	8,00%	7,10%
Ženy	7,40%	8,50%	8,20%	8,80%	8,30%
Muži	5,20%	6,40%	6,50%	7,40%	6,20%

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10. Staženo dne 7.11.2010.

Z tabulky je patrné, že nezaměstnanost žen byla v každém sledovaném čtvrtletí vyšší než mužů. Během sledovaného roku se tento rozdíl nijak významně nezměnil. Celková nezaměstnanost je ovlivněna sezónními vlivy a také zahrnuje strukturální nezaměstnanost, která se vyznačuje úpadkem určitého typu odvětví. Příkladem může být propuštění horníků v důsledku poklesu poptávky v tomto odvětví. Nelze proto jednoduše konstatovat, že pokud

dojde k růstu zaměstnanosti žen, je změna připisována vyšší ochotě zaměstnavatelů přijímat ženy. Důvodem může být právě boom v odvětvích typických pro ženy, jako je například textilní a oděvní výroba nebo sezónní vlivy v důsledku ročního období.

Následný výzkum nezaměstnanosti bude detailněji rozpracován do několika skupin, u kterých je podstatné sledovat stav nezaměstnanosti. Tyto skupiny jsou rozděleny podle faktorů, které se významně podílí na nezaměstnanosti žen a mužů a jejich postavení na trhu práce. Rozhodující budou údaje o nezaměstnanosti na základě věku, vzdělání, klasifikace zaměstnání a délky hledání práce.

Podle tabulky č. 13 se nejvyšší nezaměstnanost žen vyskytuje ve věkovém rozmezí mezi 35 a 44 lety, zde je také nejvyšší rozdíl mezi nezaměstnaností žen a nezaměstnaností mužů. Vyšší nezaměstnanost se eviduje také ve věkové skupině mezi 45 a 54 lety. V obou těchto skupinách je nezaměstnanost žen vyšší než mužů. Je tomu tak také ve věkové skupině mezi 30 a 34 lety. Lze shrnout, že nejvyšší nezaměstnanost žen je okolo 35. roku života. Právě v této době se ženy vrací na trh práce z mateřské dovolené. Zde je tedy patrné, že ženy mají po mateřské dovolené složitou situaci a znevýhodněné postavení na trhu práce. Žena je posuzována jako matka s dětmi a tato skutečnost hraje pro zaměstnavatele významnou roli.

V tabulce č. 12 je možné vyčíst míru zaměstnanosti žen a mužů v závislosti na počtu dětí. Pro obě pohlaví je shodné, že nejnižší zaměstnanost je ve skupině s třemi a více dětmi.

Tabulka 12: Nezaměstnanost a počet dětí v roce 2007

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI V ZÁVISLOTI NA POČTU DĚTÍ 2007 (v %)					
Ženy 20-49 let			**Muži 20-49 let**		
1 dítě	2 děti	3 děti a více	1 dítě	2 děti	3 děti a více
31,1	35,6	30,9	95,8	96	87,7

Zdroj: CZSO: Zaostřeno na ženy a muže 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2DEC/$File/1413094427.pdf. Staženo dne 10.11.2010.

Nejvyšší počet nezaměstnaných osob se eviduje v kategorii lidí se středoškolským vzděláním bez maturity a to jak u mužů, tak u žen. Poměr počtu nezaměstnaných žen k nezaměstnaným mužům je nejvyšší v kategorii lidí se středním vzděláním s maturitou. V této skupině nezaměstnaných převažují právě ženy. Problém nezaměstnanosti žen tak nelze vysvětlit

nízkou vzdělaností žen. Situace žen na trhu práce je tak ovlivněna jinými faktory než právě nízkou kvalifikací a vzděláním.

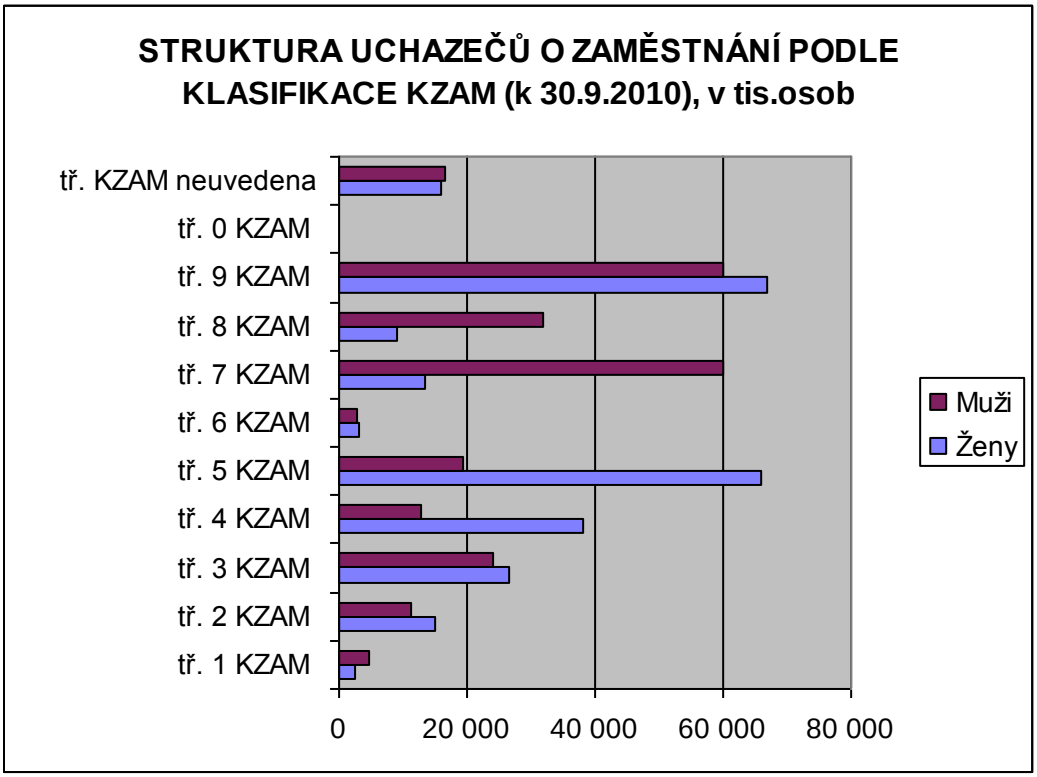
Tabulka 13: Nezaměstnanost podle věku a vzdělání ve 2. čtvrtletí 2010

NEZAMĚSTNANÍ (v tis.osob)				
2. čtvrtletí 2010		**Celkem**	**Muži**	**Ženy**
Celkem		**374,7**	**185,7**	**189,0**
věkové skupiny :	15 až 24 let	69,2	42,3	26,9
	25 až 29 let	54,0	31,6	22,4
	30 až 34 let	45,6	17,1	28,5
	35 až 44 let	81,3	31,4	49,9
	45 až 54 let	75,3	34,7	40,6
	55 a více let	49,3	28,6	20,7
I S C E D 97				
Vzdělání :	Základní	81,1	37,3	43,8
	střední bez maturity	170,3	91,7	78,6
	střední s maturitou	101,7	44,6	57,1
	vysokoškolské	21,6	12,1	9,5
Specifické skupiny nezaměstnaných :				
Osoby, které si již práci našly (nástup stanoven nejpozději do 3 měsíců)		10,4	5,4	5,0
Nezaměstnaní, neregistrovaní na úřadu práce		76,1	35,9	40,2
Nezaměstnaní se zdravotním postižením		35,4	16,7	18,6

Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A400265673/$File/310110q247.pdf. Staženo dne 10.11.2010.

Nejvyšší nezaměstnanost žen podle klasifikace zaměstnání se vyskytuje ve třídě 9, je tomu tak i u mužů. Tato třída se tak vyznačuje nejvyšší nezaměstnaností z hlediska celkového počtu nezaměstnaných. Vysoký počet nezaměstnaných žen je také ve třídě 5, tato kategorie je také významná pro svůj rozdíl v počtu zastoupení žen a mužů. Převažují zde ženy a tvoří 77 % nezaměstnaných tř. 5. Podobně je tomu i ve třídě č . 4. Naopak je tomu ve třídě 7, kde převažují muži, tvoří 88 %. V této kategorii je významný podíl počtu nezaměstnaných mužů.

Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2009



LEGENDA	
Klasifikace zaměstnání	**Třída**
příslušníci armády	0
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3
nižší administrativní pracovníci	4
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7
obsluha strojů a zařízení	8
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9

Zdroj: MPSV: Statistiky nezaměstnanosti. Přístup z internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt. Staženo 20.11.2010.

Velmi důležitý rozbor nezaměstnanosti je podle délky trvání. Čím delší je pobyt na podpoře a mimo pracovní proces, tím výraznější jsou sociální dopady a obtížnější možnosti získat práci. Z tabulky č. 14 lze vyčíst, že k 30. září 2010 bylo evidováno nejvíce žen i mužů do 3 měsíců. Během této doby dochází k největší fluktuaci nezaměstnaných. Významný je počet

evidovaných uchazečů od 12 do 24 měsíců. V této skupině je velký počet nezaměstnaných žen i mužů. Avšak ženy v této kategorii výrazně dominují. V neposlední řadě je důležité zaměřit se na nezaměstnanost nad 24 měsíců, v této skupině je nejvýraznější rozdíl mezi evidovanými ženami a evidovanými muži.

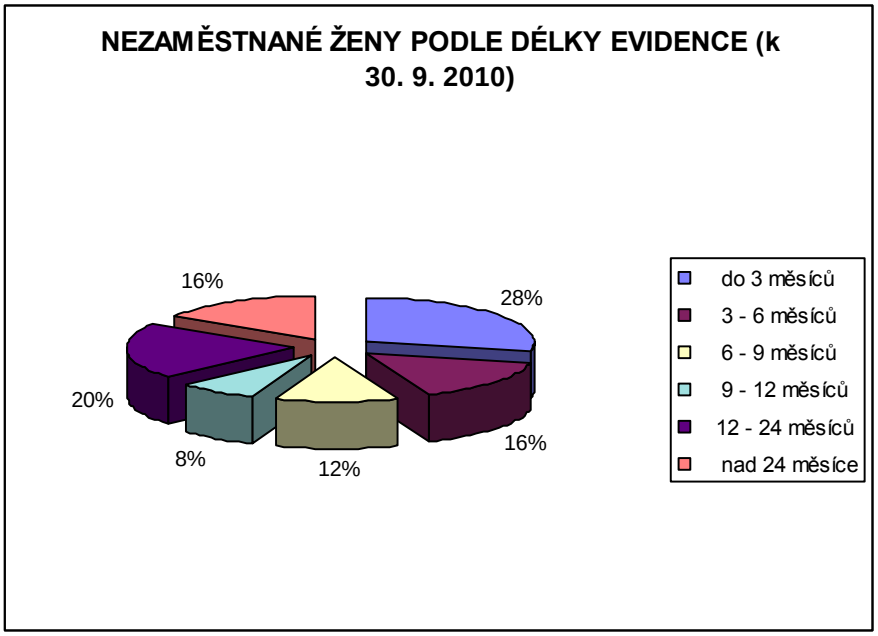
Tabulka 14: Doba evidence na úřadu práce dle pohlaví v roce 2010

K 30.9.2010 (v osob)	Celkem	Ženy	Muži
Doba evidence uchazečů celkem	**500481**	**257063**	**243418**
do 3 měsíců	143766	72369	71397
3 - 6 měsíců	80147	40510	39637
6 - 9 měsíců	62273	30734	31539
9 - 12 měsíců	41938	20228	21710
12 - 24 měsíců	99847	51910	47937
nad 24 měsíce	72510	41312	31198

Zdroj: MPSV: Statistiky nezaměstnanosti. Přístup z internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt. Staženo 20.11.2010.

Při detailnějším rozboru evidovaných nezaměstnaných žen lze konstatovat, že největší zastoupení žen je v evidenci do 3 měsíců. Z celkového počtu žen tvoří 28 %. Při pohledu na graf č. 8 je zneklidňující velké procento žen v dlouhodobé nezaměstnanosti, tzn. v nezaměstnanosti delší než 12 měsíců. Od 1 roka do 2 let je evidováno 20% nezaměstnaných žen, nad 2 roky pak 16 %.

Graf 8: Doba evidence nezaměstnanosti žen v roce 2010



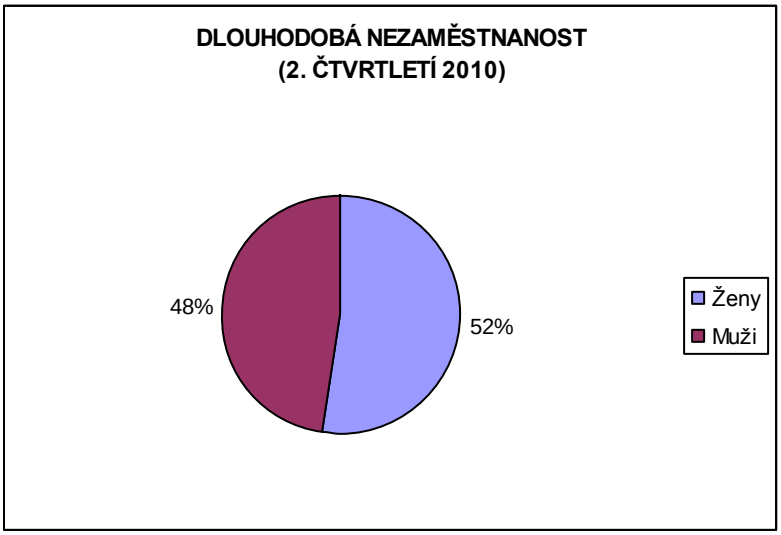
Zdroj: MPSV: Statistiky nezaměstnanosti. Přístup z internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt. Staženo 20.11.2010.

Dlouhodobá nezaměstnanost je významným ukazatelem ekonomické výkonnosti země. Krátkodobé změny v nezaměstnanosti jsou připisovány právě výkyvům v poptávce daného odvětví, preferenci zaměstnavatelů či individuální volbě zaměstnance změnit svou pracovní pozici. Z hlediska sociálních dopadů má právě dlouhodobá nezaměstnanost rozhodující roli. Dlouhodobá nezaměstnanost je hlavní příčinou mnoha sociálních problémů, jejím hlavním následkem je efekt hystereze. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nedaří se jim nalézt práci, se postupně stávají pro zaměstnavatele neatraktivními kandidáty. Během své nezaměstnanosti upouštějí od pracovních návyků, ztrácejí sebejistotu a kvalifikaci. Díky tomu jejich motivace hledat zaměstnání klesá a roste naopak preference pobývání na podpoře a jistota sociálních dávek. To má samozřejmě vliv na psychiku dlouhodobě nezaměstnaných a v konečném důsledku se stávají dobrovolně nezaměstnanými.

Dlouhodobá nezaměstnanost má podstatné sociální dopady na jedince, popřípadě i na celou rodinu. Jedinec a celá rodina disponují nízkým finančním rozpočtem a dostává se do sociální izolace.

Z grafu č. 9 je patrné, že dlouhodobá nezaměstnanost je vyšší právě u žen.

Graf 9: Dlouhodobá nezaměstnanost dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010



Zdroj: CZSO: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/A40026566F/$File/310110q253.pdf. Staženo dne 14.11.2010.

8.3 Mzdové ohodnocení

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, nerovnosti na trhu práce se projevují předně ve formě mzdových nerovností. Ženy v České republice v průměru vydělávají o třetinu méně než muži. V tabulce č. 15 je znázorněn vývoj průměrné a mediání mzdy žen a mužů podle nejnovějších průzkumů Českého statistického úřadu. Lze vyčíst, že průměrná mzda mužů byla v každém sledovaném roce vyšší než průměrná mzda žen.

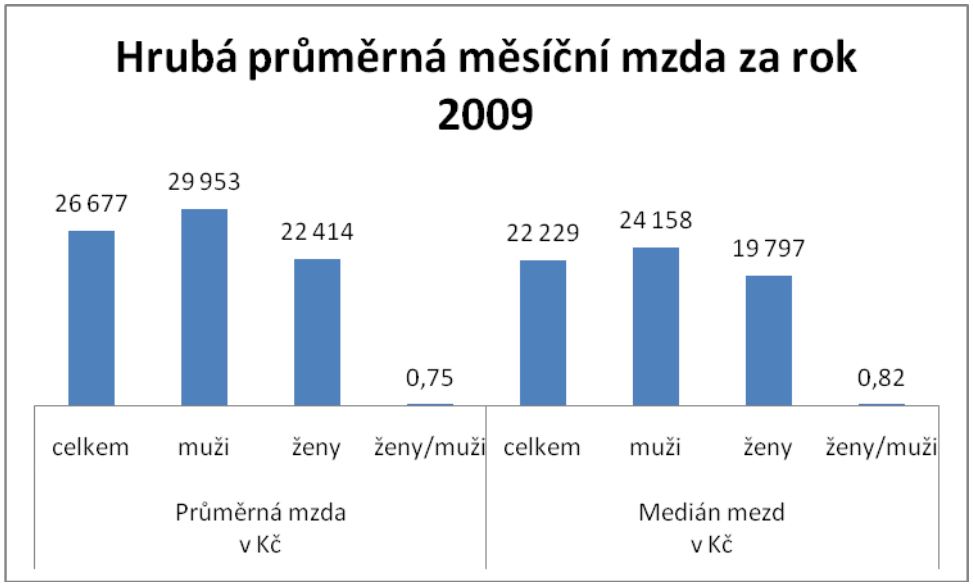
Tabulka 15: Průměrná hrubá mzda a mediání hrubá mzda (v Kč)

Ukazatel	1996	1998	2000	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy								
Průměrná mzda	9 449	11 036	12 641	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
Medián mezd	8 400	9 938	11 436	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380
Muži								
Průměrná mzda	12 245	15 323	17 251	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Medián mezd	10 650	13 271	14 623	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447
Celkem								
Průměrná mzda	11 069	13 361	15 187	20 545	21 674	22 908	24 604	26 349
Medián mezd	9 770	11 693	13 100	17 706	18 589	19 512	20 908	22 217
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	72,0	73,3	74,9	75,1	75,4	75,2	**74,0**
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	74,9	78,2	80,9	81,1	81,7	80,2	79,3

Zdroj: CZSO: Zaostřeno na ženy a muže 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E4003C2E35/$File/1413094434.pdf. Staženo dne 14.11.2010.

V roce 2009 byla průměrná mzda všech zaměstnanců 26 677 Kč. Průměrná mzda mužů se pohybovala na 29 953 Kč a ženy průměrně vydělávaly 22 414 Kč, tzn. 75 % mzdy mužů, viz. graf č. 10.

Graf 10: Hrubá průměrná měsíční mzda v roce 2009



Zdroj: Vlastní graf. Data stažena z: CZSO: Struktura mezd zaměstnanců 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3109-10. Staženo dne 17.11.2010.

Rozdíly mezi průměrnou mzdou mužů a žen mohou být zapříčiněny mnoha vlivy. Mezi základní vlivy patří nižší počet odpracovaných hodin, který je důsledkem vyššího podílu žen pečujících o rodinu a děti. Z předešlého výzkumu z části o zaměstnanosti však bylo zjištěno, že rozdíl v odpracovaných hodinách není zvlášť závratný, proto nelze připisovat odpracovaným hodinám rozhodující vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Na druhou stranu muži převažují v případě přesčasů. Ty bývají většinou lépe placeny, a proto mají svůj vliv na výši mzdy.

Dalším vysvětlením nižších mezd jsou podle odborníků kratší pracovní úvazky žen. Proti tomu ale stojí zjištění, že převážná většina zaměstnanců pracuje na plný úvazek. Pravdou je, že ženy v kategorii lidí pracujících na zkrácený úvazek převažují, ale z celkového počtu zaměstnaných žen tvoří okolo 9 %. Opět tedy nelze říci, že právě zkrácený úvazek žen zcela vysvětluje mzdové rozdíly.

Je zjevné, že výše mzdy je ovlivněna mnoha faktory, které je důležité zkoumat jednotlivě. Hlavními faktory působícími na výši mezd jsou úroveň dosaženého vzdělání, věk zaměstnance a základní charakteristiky zaměstnání.

Vzdělání má na výši mzdy obrovský vliv. Velikost mzdových rozdílů se liší právě podle stupně dosaženého vzdělání. Z tabulky č. 16 je patrné, že nejvyšší mzdové rozdíly se

vyskytují na takových pozicích, kde se vyžaduje vysokoškolské vzdělání. Opačně tomu je u takových pozic, kde je postačující vzdělání základní. Právě taková zaměstnání vykazují nejnižší mzdové rozdíly.

Tabulka 16: Hrubé měsíční mzdy dle vzdělání a pohlaví v roce 2009

Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda v Kč				Medián mezd v Kč			
	celkem	muži	ženy	ženy/muži	celkem	muži	ženy	ženy/muži
CELKEM	26 677	29 953	22 414	**0,75**	22 229	24 158	19 797	**0,82**
základní a nedokončené	16 658	18 945	14 863	**0,78**	15 342	17 923	13 885	**0,77**
střední bez maturity	20 006	22 040	15 872	**0,72**	18 880	21 005	14 894	**0,71**
střední s maturitou	26 887	30 403	23 646	**0,78**	23 774	26 482	21 876	**0,83**
vyšší odborné a bakalářské	30 863	35 873	26 732	**0,75**	26 649	31 183	24 122	**0,77**
vysokoškolské	46 801	54 007	36 043	**0,67**	34 849	39 663	29 470	**0,74**
neuvedeno	22 491	26 159	19 352	**0,74**	19 055	20 870	17 460	**0,84**

Zdroj: CZSO: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2A0046F4B1/$File/w310910A04.pdf. Staženo dne 17.11.2010.

Samozřejmě je podstatné sledovat i jiné souvislosti mezi vzděláním a průměrnými mzdami. Pokud se zaměříme na vysokoškolské vzdělání, rozhodující roli v případě výše mezd hraje volba studijního oboru. Muži dávají přednost oborům z oblasti techniky a ekonomie, ženy naopak volí raději zdravotnické, farmaceutické a společenské vědy. Na základě rozdělení do studijních oborů se pak ženy a muži nerovnoměrně rozdělují na trhu práce do profesních oborů. To má za následek segregaci podle pohlaví na trhu práce a následné mzdové rozdíly. Ty jsou ovlivněny právě segregací žen do méně placených profesích, jako je například vzdělávání a zdravotnictví.

V předešlé analýze o demografické charakteristice obyvatelstva a zaměstnanosti v ČR bylo zjištěno, že ve skupině vysokoškoláků převažují muži, kteří tvoří 55 %. Avšak důležité je zmínit významnou skutečnost, že zájem žen o vysokoškolské vzdělání každoročně roste. Lze konstatovat, že v České republice je vzdělání dostupné pro každého bez rozdílu pohlaví a to obecně velmi dobře přispívá k zájmu investovat do vysokoškolského studia. Lze shrnout, že pokud tento zájem žen studovat vysokou školu poroste, porostou také průměrné mzdy žen.

Ženy totiž ve skupině osob se základním vzděláním stále převažují, tvoří téměř 65 %. Lze shrnout, že dosažená úroveň vzdělání ovlivňuje výši mzdy a jelikož u žen převažuje nižší vzdělání, je možné tím vysvětlit část mzdového rozdílu.

Jak již bylo zmíněno, volba oboru má také svůj dopad na výši průměrných mezd. Tabulka č. 17 zaznamenává výši průměrných mezd v jednotlivých odvětvích. Podle tabulky se největší mzdové rozdíly vyskytují v oboru finančního zprostředkování. Podobně tomu je také v oboru obchodu a opravy motorových vozidel a výrobků. V obou případech byla evidována vyšší zaměstnanost žen, avšak nijak zvlášť významná. Výrazné mzdové rozdíly se vyskytují také ve zdravotnictví, sociální a veterinární činnosti. Toto odvětví je charakteristické pro výraznou převahu zaměstnaných žen. Mezi typicky ženská zaměstnání patří také vzdělávání, kde se však mzdové rozdíly pohybují na svém průměru. Příznačné jsou obecně nízké výdělky u těchto profesí, které mají podstatný vliv na celkovou průměrnou mzdu žen. Nejnižší mzdové rozdíly se naopak vyskytují v oboru stavebnictví a dopravy a skladování. Zde se ženský průměrný příjem dostává na úroveň 86 % mzdy mužů. Naskýtá se otázka, zda tomu tak není právě díky převaze mužů v těchto profesích, jedná se o typicky mužské profese. Bohužel tuto domněnku vyvrací skutečnost, že se v průmyslu obecně vyskytují výrazné mzdové rozdíly a současně se jedná o profese s převahou zaměstnanosti mužů. Nelze tudíž vyvodit závěr, že samotná převaha jednoho pohlaví v daném odvětví je příčinou mzdových rozdílů. Lze shrnout, že mzdové rozdíly se významně liší podle typu odvětví a oboru. Není však možné z této skutečnosti vyvodit výsledek o mzdových rozdílech v závislosti na typu odvětví, jelikož jsou rozdojující v první řadě charakteristiky zaměstnání, tj. pracovní pozice, která u žen a mužů v daných odvětví převažují.

Tabulka 17: Hrubé měsíční mzdy dle odvětví a pohlaví v roce 2009

Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví									
ODVĚTVÍ		Průměrná mzda v Kč				Medián mezd v Kč			
		celkem	muži	ženy	ženy/muži	celkem	muži	ženy	ženy/muži
A-S	CELKEM	26 677	29 953	22 414	**0,75**	22 229	24 158	19 797	**0,82**
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	20 162	21 328	17 389	**0,82**	18 569	19 525	16 326	**0,84**
B	Těžba a dobývání	28 687	29 705	(22 605)	**0,76**	26 118	27 017	20 047	**0,74**
C	Zpracovatelský průmysl	24 653	27 696	19 099	**0,69**	20 781	23 103	16 821	**0,73**
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	37 715	39 344	(31 909)	**0,81**	33 045	34 086	29 757	**0,87**
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady	23 416	23 803	22 060	**0,93**	20 966	21 249	20 017	**0,94**
B-E	Průmysl celkem	25 138	27 989	19 486	**0,70**	21 171	23 396	17 036	**0,73**
F	Stavebnictví	27 309	27 793	23 883	**0,86**	22 735	22 932	21 435	**0,93**
G	Obchod, opravy motorových vozidel	26 111	31 911	20 842	**0,65**	19 816	23 885	16 373	**0,69**
H	Doprava a skladování	26 171	27 187	23 947	**0,88**	22 987	23 865	21 334	**0,89**
I	Ubytování, stravování a pohostinství	(17 068)	(19 021)	(15 865)	**0,83**	13 817	15 163	13 389	**0,88**
J	Informační a komunikační činnosti	44 867	50 845	(32 241)	**0,63**	34 389	39 056	27 382	**0,70**
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	48 141	70 742	36 076	**0,51**	33 954	47 300	29 535	**0,62**
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	23 776	25 739	21 728	**0,84**	21 369	22 566	20 561	**0,91**
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	37 904	42 829	30 697	**0,72**	29 648	33 271	25 732	**0,77**
N	Administrativní a podpůrné činnosti	18 932	20 024	17 639	**0,88**	15 004	15 395	14 468	**0,94**
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	28 186	30 843	25 553	**0,83**	25 993	29 160	23 969	**0,82**
P	Vzdělávání	25 090	30 807	23 147	**0,75**	23 925	26 879	22 810	**0,85**
Q	Zdravotní a sociální péče	25 324	33 250	23 295	**0,70**	21 937	24 640	21 543	**0,87**
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21 984	(24 014)	20 321	**0,85**	19 820	21 083	18 745	**0,89**
S	Ostatní činnosti	18 905	(21 158)	(17 220)	**0,81**	16 844	18 149	15 579	**0,86**

Zdroj: CZSO: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2A0046F4BC/$File/w310910A05.pdf. Staženo dne 17.11.2010.

Jak bylo zmíněno, k analýze mzdových rozdílů nepostačuje pouze rozdělení zaměstnání podle odvětví. Základním a rozhodujícím faktorem generujícím mzdu je klasifikace daného zaměstnání. Pomocí této klasifikace se všechna různá zaměstnání v národním hospodářství dělí podle stupně kvalifikace a zodpovědnosti. Klasifikace KZAM obsahuje 0 – 9 tříd. Třídy jsou uspořádány od pracovní pozice s nejvyšší potřebnou kvalifikací a zodpovědností. Při rozboru mzdových rozdílů podle tříd KZAM je důležité sledovat zastoupení žen a mužů v daných třídách zaměstnání. K tomu nám opět poslouží předešlý výzkum o stavu zaměstnanosti na českém trhu práce.

Nejvýraznější mzdové rozdíly se vyskytují ve třídě 1., do které spadají profese jako zákonodárci a řídící pracovníci, viz. tabulka č. 18. Charakteristické jsou pro tyto pozice nejvyšší mzdy a potřebné vysokoškolské vzdělání. Rozhodující však je, že se tato skupina vyznačuje vyšší zaměstnaností na straně mužů. Stejné hodnocení lze přisoudit k zaměstnání třídy 7 jako kvalifikovaní výrobci a řemeslníci. I zde převažují muži a mzdové rozdíly jsou významné. Naopak zaměstnání třídy 4 jako nižší administrativní pracovníci a třídy 5 jako

pracovníci ve službách a obchodě, kde výrazně převažují ženy, se vyznačují nejnižšími mzdovými rozdíly. Nízké mzdové rozdíly lze pozorovat také v souvislosti s nižší kvalifikací. Poslední dvě třídy klasifikace zaměstnání zaznamenávají nízké rozdíly, mzdy žen se zde pohybují nad úrovní 76 % mzdy mužů. Pro třídu vědeckých, pedagogických a zdravotních pracovníků je příznačná převaha žen a mzdové rozdíly se pohybují na úrovni svého průměru. Lze shrnout, že v případě vyššího zastoupení žen na dané pracovní pozici se mzdové rozdíly pohybují na nižší úrovni. Naopak u pracovních pozic, kde převažují muži, se mzdové rozdíly zvýrazňují.

Tabulka 18: Hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví z roku 2009

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Průměrná mzda v Kč				Medián mezd v Kč			
		celkem	muži	ženy	ženy/muži	celkem	muži	ženy	ženy/muži
C E L K E M		26 677	29 953	22 414	**0,75**	22 229	24 158	19 797	**0,82**
v tom hlavní třídy KZAM:									
příslušníci armády	0000	26 486	26 624	25 421	**0,95**	24 743	24 592	25 444	**1,03**
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1000	56 522	64 585	39 467	**0,61**	38 708	43 335	30 573	**0,71**
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2000	36 347	42 931	30 519	**0,71**	29 707	35 437	26 963	**0,76**
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3000	28 721	32 720	25 151	**0,77**	25 705	29 470	23 195	**0,79**
nižší administrativní pracovníci	4000	21 084	23 702	20 064	**0,85**	19 542	21 504	18 869	**0,88**
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5000	16 318	19 094	14 822	**0,78**	14 559	17 311	13 885	**0,80**
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb	6000	17 587	18 851	16 251	**0,86**	16 720	18 148	15 578	**0,86**
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7000	21 278	22 513	15 512	**0,69**	20 286	21 500	14 610	**0,68**
obsluha strojů a zařízení	8000	20 805	22 176	16 865	**0,76**	20 094	21 433	16 334	**0,76**
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9000	14 429	16 204	13 088	**0,81**	13 222	15 544	12 248	**0,79**

Zdroj: CZSO: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2A0046F4B3/$File/w310910A01.pdf Staženo dne 20.11.2010.

Dalším významným faktorem ovlivňujícím mzdové rozdíly mezi muži a ženami je věk. Obecně se dá říci, že s postupem věku mzdy rostou, jelikož zaměstnanci prochází pracovním rozvojem a získávají zkušenosti a praxi. Je tomu tak patrno i z tabulky č. 19, kde, jak vidíme, do 30 let se v roce 2009 mzdy pohybovaly na nižší úrovni. Pro tuto věkovou kategorii jsou také charakteristické nízké mzdové rozdíly. Muži a ženy se v tomto věkovém rozmezí ocitají na počátku své kariéry, obě pohlaví mají stejné startovní podmínky pro svůj kariérní růst. Pro věkovou skupinu mezi 30-50 lety jsou mzdové rozdíly největší, zejména pak mezi 35. a 39. rokem. Zde by se daly rozdíly ve mzdách vysvětlit právě přerušením žen své kariéry odchodem na mateřskou dovolenou. S postupem věku mzdy rostou a probíhá pracovní rozvoj. Ženy tak odchodem z trhu práce způsobí zpomalení svého kariérního růstu.

Tabulka 19: Věk a průměrné mzdy dle pohlaví (2009)

VĚK ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	26 677	29 953	22 414	**22 229**	**24 158**	**19 797**
do 19 let	14 869	15 598	13 479	**14 211**	**14 880**	**12 964**
od 20 do 24 let	18 834	19 740	17 540	**18 064**	**19 008**	**16 728**
od 25 do 29 let	24 347	25 501	22 718	**22 297**	**23 326**	**20 915**
od 30 do 34 let	28 343	30 974	23 761	**23 699**	**25 777**	**20 133**
od 35 do 39 let	28 504	33 429	22 034	**22 855**	**26 101**	**19 196**
od 40 do 44 let	28 508	33 894	22 787	**22 848**	**25 799**	**20 017**
od 45 do 49 let	27 689	32 554	22 780	**22 690**	**25 166**	**20 310**
od 50 do 54 let	25 975	29 793	22 190	**21 900**	**23 761**	**19 777**
od 55 do 59 let	25 910	28 320	22 762	**22 052**	**23 121**	**20 452**
od 60 do 64 let	28 618	29 864	24 828	**23 306**	**23 632**	**22 035**
od 65 a více let	27 733	30 486	21 084	**19 672**	**21 391**	**16 706**

Zdroj: CZSO: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2009. Přístup z internetu: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2A0046F4B3/$File/w310910A01.pdf. Staženo dne 20.11.2010.

9 Hlavní genderové nerovnosti na trhu práce v ČR

Z analýzy dat o nezaměstnanosti na trhu práce a mzdových rozdílech lze potvrdit, že na českém trhu práce se vyskytuje vyšší nezaměstnanost žen a jsou patrné mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Z následného rozboru daných ukazatelů do skupin podle věku, vzdělání a charakteru zaměstnání lze vyvodit podstatná východiska. Lze shrnout, že zásadní nerovnosti projevující se na trhu práce byly zaznamenány po návratu z mateřské dovolené, při přijímání do zaměstnání, při postupu na vyšší pracovní pozici a v neposlední řadě ve mzdovém ohodnocení.

Tyto nerovnosti je příhodné porovnat se subjektivními názory a postoji účastníků trhu práce, získanými pomocí dotazníkového šetření. K získání subjektivních zdrojů byli osloveni tři rozhodující aktéři trhu práce: zaměstnanci, zaměstnavatelé (popř. personalisté) a úřady práce. Osloveno bylo 105 zaměstnanců, 8 zaměstnavatelů/personalistů a 8 úřadů práce. Otázky v dotaznících mají formu uzavřených, otevřených i rozdělujících otázek. Dotazníky pro zaměstnance a zaměstnavatele obsahují po 25 otázkách zaměřujících se právě na postavení žen na trhu práce, zejména pak po mateřské dovolené a diskriminaci ve formě mzdových rozdílů. Dotazník pro úřady práce obsahuje 20 otázek týkajících se zejména současných ukazatelů a subjektivních názorů na situaci na trhu práce.

Východiskem této kapitoly bude popsání a shrnutí současné situace na českém trhu práce a genderových nerovností s využitím hypotéz popsaných v teoretické části, jejich aplikací a případným prokázáním.

Více jak polovina kontaktovaných úřadů práce se domnívá, že se na českém trh práce diskriminace podle pohlaví vyskytuje. Zároveň je pro ně tato skutečnost aktuálním společenským problémem, zejména pak u těhotných žen a matek. Přítomnost diskriminace a nerovností na českém trhu práce pociťuje 79% z celkového počtu dotazovaných respondentů z řad veřejnosti. 71% z celkově dotazovaných mužů se domnívá, že diskriminace podle pohlaví na trhu práce v ČR existuje, na straně žen je 82%. Ženy, které diskriminaci na trhu práce nevnímají, jsou převážně z řad se základním vzděláním. Respondenti, kteří zastávají názor, že diskriminace u nás na trhu práce existuje, také vnímají diskriminaci jako aktuální společenský problém, který by se měl řešit. Více jak polovina z oslovených respondentů se

také s diskriminací a nerovným přístupem na trhu práce setkala. Mezi ženami, které se nesetkaly s diskriminací podle pohlaví, byly opět převážně zástupkyně kategorie se základním vzděláním. Osobně se s diskriminací střetlo 33% z dotazovaných žen. Ženy s vyšším vzděláním se s diskriminací setkávají zejména při možnosti povýšení a nižším mzdovém ohodnocení. Ženy se základním vzděláním pak hlavně při přijímání.

9.1 Návrat po mateřské dovolené

Zpracované výsledky o stavu nezaměstnanosti žen dokazují, že nejvyšší nezaměstnanost je evidována okolo 35 let. Právě okolo tohoto roku života se ženy vrací z mateřské dovolené. Jelikož se předpokládá, že právě žena hraje v rodině rozhodující roli v péči o děti, stává se pro ni role matky nevýhodou na trhu práce. Zaměstnavatelé si s rolí matky asociují vyšší absenci v práci a nemožnost pracovních cest. Dalším negativem je určitý výpadek z pracovního procesu a kariérního rozvoje i ztráta potřebné kvalifikace v důsledku přerušení kariéry.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 85% respondentů z řad veřejnosti souhlasí s tím, že má žena po mateřské dovolené na trhu práce obtížnou situaci. Mezi nimi jsou jak ženy, tak muži. Přes 90 % z nich je také přesvědčeno, že jsou malé děti pro ženu nevýhodou při hledání zaměstnání.

Při oslovení úřadů práce bylo potvrzeno, že právě žena jako matka s malými dětmi má na trhu práce nejobtížnější situaci. Byla jimi také potvrzena nejvyšší nezaměstnanost žen okolo 30-35 let. Sedm ze sedmi dotazovaných úřadů se také shodlo na faktu, že nejhůře jsou na tom ženy samoživitelky, které jsou pro zaměstnavatele spíše neperspektivním kandidátem. Úřady práce postrádají nabídku více pozic s jednosměnným provozem, kterých bylo nedostatek již v minulosti, a možnosti zabezpečení péče o děti formou finančně nenáročné služby.

Z dotazníkového průzkumu z řad zaměstnavatelů a personalistů byly zjištěny téměř stejné výsledky. Žena má podle nich po mateřské dovolené obtížné postavení na trhu práce. U většiny z nich jsou také malé děti nevýhodou u kandidátky. Bylo tomu tak zejména u majitelů vlastní firmy, kteří si sami vybírají své zaměstnance. Naopak ti, kteří vykazovali opačný názor, byli zaměstnanci v personální agentuře. Zaměstnavatelé a personalisté však v dotazníkovém šetření vyvrátili předpoklad závislosti nezaměstnanosti žen na počtu dětí. Pro téměř 90 % respondentů nebylo více dětí u uchazečky negativní skutečností. Podle některých

personalistů z personálních agentur je postavení ženy na trhu práce ovlivněno zejména její vlastní snahou sebevzdělávat se a tak možností dohnat určitý výpadek z pracovního rozvoje a kvalifikace.

Lze shrnout, že velmi obtížná situace ženy na trhu práce je právě v době po mateřské dovolené. Zaměstnavatelé ve většině případů předpokládají vyšší absenci ženy v důsledku péče o malé děti. Z dotazníkového průzkumu se však neprokázalo, že by vyšší počet dětí znamenal pro ženu u zaměstnavatelů větší nepříznivou skutečnost. Pro ženu po mateřské dovolené je značnou nevýhodou již zmíněné přerušení pracovního procesu a výpadku z rozvoje kvalifikace, avšak zde významně záleží na ženě, jestli tento výpadek dožene sebevzděláváním a jiným rozvojem.

9.2 Přijímání do zaměstnání

Přijímání do zaměstnání je jednou z hlavních situací, kdy mají ženy pocit, že jsou diskriminovány. Právě při přijímání uchazečů do zaměstnání dávají zaměstnavatelé najevo své preference. Volí si mezi kandidáty na základě různých pro ně rozhodujících kritérií. Z dotazníkového průzkumu bylo zjištěno, že 58% z celkového počtu respondentů zastává názor, že jsou ženy znevýhodňovány již při přijímání do zaměstnání. 62% žen pociťuje, že je při přijímání znevýhodněna, zejména je tomu pak u žen s vyšším stupněm vzdělání. Muži se staví k této problematice nerozhodně, polovina souhlasí s tím, že ženy mají při přijímání obtížnější situaci, zbylá polovina tento názor nezastává.

Při přijímání pracovníka hledí zaměstnanci nejen na kvalifikaci, schopnosti a praxi, ale i na subjektivní preference, viz. Beckerova teorie preferencí. Volba zaměstnanců může být také ovlivněna již zmiňovanými generovými stereotypy, které ve společnosti přežívají. Podle modelu statistické diskriminace Arrowa a Phelpse mohou zaměstnavatelé posuzovat kandidáty na základě vlastností, jež jsou charakteristické právě pro danou skupinu, do které kandidáti spadají. Ženám jsou přisuzovány vlastnosti, jako je například emotivnost, citlivost a muži jsou považováni za živitele rodiny. Na základě těchto skupinových charakteristik teorie předpokládá, že si zaměstnavatelé vybírají své zaměstnance a ženy jsou tak díky tomu ve značné nevýhodě.

Otázky v dotazníku směřovaly i na předpoklad platnosti statistické diskriminace. Na skupinové vlastnosti u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním či se středním s maturitou se názory různí. Dá se říci, že polovina respondentů zastávala názor, že jsou skupinové vlastnosti pro zaměstnance důležité a na základě nich si vybírají své zaměstnance. Druhá polovina se domnívá, že tomu tak není. 68% z celkového počtu mužů zastává názor, že skupinové vlastnosti u zaměstnavatelů nehrají roli. Naopak je tomu u žen, 65% z nich si myslí, že zaměstnavatelé se při přijímání rozhodují na základě skupinových vlastností. Zaměstnanci s nižší kvalifikací se ve svých postojích k této otázce staví také nerozhodně. Avšak z dotazníkového šetření lze vypozorovat, že zaměstnanci čistě se základním vzděláním pokládají skupinové vlastnosti u zaměstnavatelů za zcela nerozhodující. Je tomu jak u žen, tak u mužů.

Velmi zajímavé výsledky vzešly z dotazníkového šetření ve skupině zaměstnavatelů a personalistů. Naprosto každý z této skupiny na skupinové vlastnosti při zaměstnávání nehledí. Bylo tomu jak u podnikatelů a majitelů firem, tak u personalistů. Model skupinových vlastností se v našem šetření u zaměstnavatelů tedy neprokázal.

Velmi častou příčinou diskriminace žen na trhu práce je spojitost ženy s mateřstvím, domácností a rodinnými povinnostmi. Role matky, která je tradičně a automaticky ženám přisuzována přináší značné negativné důsledky na trhu práce. Tato skutečnost se však stává pouze přetrvávajícím předsudkem, jelikož se více a více žen v současné době prosazuje na pracovišti, stávají se kariéristkami a naopak někteří muži dávají přednost rodinnému životu, starají se o děti a stávají se činnými rodiči stejně jako ženy. 78 % z celkového počtu dotazovaných zastává názor, že je žena zaměstnavatelem posuzována v první řadě jako matka pečující o rodinu. Pouze 17 % z dotazovaných žen bylo opačného názoru. Z oslovených mužů se 62% z nich přiklánělo k názoru, že žena je zaměstnavatelem při přijímání jako matka vždy hodnocena. Tato skutečnost je pak chápana jako rozhodující nevýhoda u přijímání ženy do zaměstnání. V případě personalistů a zaměstnavatelů tato skutečnost jasně potvrzena nebyla. 87% z nich nevnímá v první řadě ženu jako matku. Důležitější roli pro ně hrají jiné skutečnosti a kritéria.

Obtížné postavení žen na trhu práce po mateřské dovolené bylo již v předešlé části kapitoly potvrzeno, stejně tak nepříliš významný vliv počtu dětí na zaměstnanost žen. Očekávané těhotenství a mateřství však situaci ženy na trhu práce také dosti komplikují. Potvrzují to i

výsledná data z dotazníkového šetření. 93 % z celkového počtu dotazovaných se přiklání k názoru, že potenciální odchod na mateřskou je pro uchazečku o zaměstnání nevýhodou. Toto procento je příznačné jak pro muže, tak pro ženy. 75% z dotazovaných zaměstnavatelů očekává u žen mezi 21 a 35 lety odchod na mateřskou dovolenou. 100% z nich pak pokládá tuto skutečnost za nevýhodu u kandidátky. Tyto výsledky byly také podpořeny 67% z celkového počtu dotazovaných úřadů práce.

9.3 Možnost postupu na vyšší pracovní pozici

Mezi nejvíce diskutované projevy diskriminace a nerovných příležitostí patří právě možnost postupu na vyšší pracovní pozici. Je tomu tak zejména díky nízkému počtu zaměstnaných žen na vedoucích a řídících pozicích. V druhém čtvrtletí roku 2010 pracovalo na řídících pozicích 187 tis. mužů, žen na vedoucích pozicích pracovalo pouze 70,6 tis.

Na otázku, zda by na vedoucích pozicích měli pracovat muži nebo ženy, odpovědělo 87% z dotazovaných zaměstnanců, že nezáleží na pohlaví. Pouze 10% z nich zastává názor, že by na vyšších pozicích měli pracovat muži. Mezi těmito respondenty bylo 73% žen a 80% z nich byly ženy se základním vzděláním. Z tohoto rozboru vyplývá, že veřejnost zastává názor, že na řídících pozicích by měli být jak muži, tak ženy. Pouze některé ženy, zejména pak se základním vzděláním, vidí na vedoucích pozicích spíše muže. Hlavními důvody, proč tomu tak je, jsou podle nich nízká autorita žen, emotivnost při řešení problémů a nízká odolnost vůči stresovým situacím.

Oslovení zaměstnavatelé a personalisté se jasně shodli na faktu, že pokud vybírají kandidáta na řídící pozici, nehledí přitom na jeho pohlaví. Úřady práce také nebyl potvrzen předpoklad upřednostňování mužů při volbě uchazeče na řídící pozice.

V průzkumu tak nebyla prokázána nízká zaměstnanost žen na vedoucích pozicích v důsledku upřednostňování mužů. Možným vysvětlením tak zůstává, že nízké zastoupení žen na řídících pozicích může být zapříčiněno samotnou nízkou preferencí žen na vedoucích pozicích pracovat, či nízkým vzděláním žen.

9.4 Mzdová nerovnost

Mzdové rozdíly patří mezi základní projevy nestejného přístupu k mužům a ženám na trhu práce. V České republice ženy v průměru vydělávají 75% mzdy mužů. Na českém trhu práce byla potvrzena horizontální segregace žen do oborů školství a zdravotnictví, které se vyznačují nízkými výdělky. Tato skutečnost objasňuje část rozdílu v průměrných mzdách mužů a žen. Modely a teorie vysvětlující příčinu mzdových rozdílů byly detailně popsány v teoretické části práce. Nyní bude pozornost soustředěna na aplikaci zmíněných hypotéz na český trh práce.

81% z celkového počtu dotazovaných zastává názor, že se na českém trhu práce vyskytuje diskriminace žen v podobě mzdových rozdílů. Z celkového počtu oslovených žen si 83% žen myslí, že jsou znevýhodňovány a muži jsou zaměstnavateli lépe platově ohodnocováni. Tento názor podporuje také 75% oslovených mužů. Oslovení muži mzdové rozdíly opodstatňují zejména vyšší absencí v práci, kterou zaměstnavatelé u žen předpokládají. Na tomto názoru se shodlo 36% mužů. Stejné procento mužů se také domnívá, že tomu tak je díky tomu, že zaměstnavatelé jsou si jisti tím, že na nižší mzdu přistoupí žena pravděpodobněji než muž. 14% pak zastává názor, že je ženská práce méně ohodnocena. S argumentem méně ohodnocené ženské práce souhlasí také 42% žen, které potvrzují působnost mzdových rozdílů. 34% žen si myslí, že jsou mzdové rozdíly důsledkem toho, že žena na nižší mzdu přistoupí pravděpodobněji než muž. 24% žen se pak domnívá, že je to díky předpokládané vyšší absenci v práci.

Při oslovení zaměstnavatelů a personalistů nebyly jimi mzdové rozdíly, tedy nerovné platové ohodnocení, potvrzené. Žádný z oslovených zaměstnavatelů nepotvrdil rozdílnou odměnu pro muže a ženy. Majitelé firem a podnikatelé se shodli na názoru, že ženám nabízejí mzdu takovou, která se vyskytuje na trhu. Mzdové rozdíly se tak zaměstnavateli bohužel nepodařilo prokázat. Je to však zejména tím, že zaměstnavatelé a personalisté jsou k této problematice a otázkám s ní spojených mlčenlivější a méně upřímní.

Pět ze sedmi oslovených úřadů práce zastává názor, že mzdové rozdíly na trhu práce jsou důsledkem diskriminačních postojů. Více jak polovina z nich se také domnívá, že ženy často přistupují na méně placené pozice dobrovolně. Byla jimi tedy z části potvrzena segregace žen

do méně placených oborů. Důvodů může být několik, mezi často zmiňované patří preference nižší odpovědnosti a pracovního nasazení.

Nižší odměna v důsledku výpadku z kvalifikačního rozvoje a pracovního procesu v důsledku těhotenství a mateřství žen nebyla zaměstnavateli přímo potvrzena. Teorie lidského kapitálu, tzn. výše mzdy je přímo úměrná investicím do sebevzdělávání, se v našem výzkumu prokázalo u žen po mateřské dovolené. Zejména pak mzdové rozdíly mezi muži a ženami na řídích pozicích jsou vysvětlovány tímto argumentem. Právě mezera, kterou ženy ve svém pracovním rozvoji a sebevzdělávání disponují díky těhotenství a mateřství objasňuje část mzdového rozdílu.

Zajímavý je také názor zaměstnanců, kteří pokládají vyšší absenci u žen za jednu z klíčových příčin rozdílných mezd. Lze shrnout, že zaměstnanci souhlasí s Holmanovou teorií vysvětlující mzdové rozdíly, kde je žena pojímána jako rizikovější výrobní faktor. Mezi zaměstnanci významně převažuje také argument nízké hodnoty ženské práce. Zejména ženy si mzdové rozdíly takto vysvětlují.

Stále zůstává velká část mzdových rozdílů neobjasněna, zejména pak u řídících a vedoucích pozic, kde se vyskytují nejvyšší mzdové rozdíly.

10 Možnosti odstranění nerovných příležitostí

Lze shrnout, že hlavní nerovnosti na trhu práce pramení z postavení ženy jako matky. Právě tyto charakteristiky ženy, stejně tak jako určité genderové stereotypy, tyto nerovnosti prohlubují a udržují. Proto by mělo být dosaženo vyrovnání v postavení žen a mužů v oblasti pracovní politiky a kladeno velké úsilí na sladění pracovního a rodinného života.

Ve snaze dosahovat rovnosti žen a mužů a jejich příležitostí na trhu práce, je příhodné zaměřit se na odstranění genderových stereotypů ve společnosti. Je to zejména rodičovství, kdy se ženám přisuzuje automaticky role matky a stává se tudíž zcela ženskou záležitostí, jež v konečném důsledku omezuje kariéru. Rodičovství by však mělo být společnou životní událostí obou rodičů, při které by si měli rozdělit odpovědnosti a povinnosti.

Genderové stereotypy, které utvářejí mužské a ženské role ve společnosti, mají za následek nerovnosti na trhu práce a také v rodině. Proto je podstatné se zaměřit na jejich odstraňování. V rámci rodiny by se měl klást důraz zejména na výchovu, založenou na individuálních schopnostech a preferencích. Na trhu práce by se pak měly podporou rovných příležitostí a dělbou práce zabývat zejména zaměstnavatelé.

Rozhodující krok, který ženě umožní uplatnění na trhu práce a v kariéře, je možnost sladění rodinného a profesního života. Jsou to zejména ženy na řídících a vedoucích pozicích s vysokou zodpovědností, jejichž náplň práce si vyžaduje vysoké pracovní nasazení, které rodinu nebere mnohdy vůbec v potaz. Ženy si velmi často musí volit mezi rodinou a kariérou. Není možné se plně věnovat rodině a zároveň být vysoce ambiciozní v kariéře. V posledních letech dochází k určitým pozitivním změnám na trhu práce. Je prosazována větší flexibilita a samostatnost. Základními determinanty sladění práce a rodiny jsou flexibilnější pracovní podmínky, větší počet předškolních zařízení pro děti a péče o děti ze strany zaměstnavatele ve formě podnikových školek a pečovatelek o děti. Mezi pracovní podmínky a formy zaměstnání, které významně pomáhají kombinovat rodinný a pracovní život patří:

- **Částečný pracovní úvazek**, který bývá nejčastěji v podobě polovičního úvazku, tzn. 4 hodiny denně, celkem 20 hodin týdně. Pro český trh práce je charakteristický nízký počet nabízených míst na částečný úvazek. Zároveň jsou jak ženami, tak muži, zkrácené úvazky

více vyhledávány. Většina nabízených částečných úvazků se také nachází pouze u méně kvalifikovaných pozic s nižšími výdělky.

- **Pružná pracovní doba**, která patří mezi oblíbenou formu flexibilní pracovní doby. Jedná se o nepravidelnou pracovní dobu, kterou si sám zaměstnanec koordinuje podle svých aktuálních potřeb. Má tak možnost rozdělit svůj čas mezi práci i rodinu a soukromý život. Většinou je určen stabilní počet hodin nebo časový interval, kdy musí být zaměstnanec v práci, avšak následně už si určuje svou pracovní dobu individuálně. Příkladem pružné pracovní doby je také takzvaný stlačený pracovní týden, který se vyznačuje čtyřiceti odpracovanými hodinami týdně během čtyř dnů.

- **Job-sharing** je typ zaměstnání, kdy je jedno pracovní místo sdíleno dvěma zaměstnanci. Jedná se o jeden úvazek rozdělený mezi dva zaměstnance. Náplň práce je rozdělena mezi oba kolegy, kteří si sami koordinují splnění úkolů a oba rovnoměrně odpovídají za výsledky a pracovní výkon. Zaměstnanci si úvazek mohou rozdělit v poměru 6:2 nebo 4:4.

- **Job-splitting** je forma pracovního úvazku, který je rozdělen na dvě části. Každá z částí je vykonávána různými kolegy.

- **Teleworking** se vyznačuje využíváním informačních a komunikačních zařízení, zejména pak v rámci práce z domova.

- **Práce doma** je v posledních letech spojována s předešlou formou zaměstnání. S rozvojem technologií a IT technikou se zvyšuje počet prací z domova na PC. Tradičně se práce z domova v České republice vyznačovala hlavně manuální prací. Práce doma disponuje jak svými klady, tak zápory. Jednou z hlavních výhod může být zvýšení zaměstnanosti v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti, v mnoha případech byla také prokázána vyšší výkonnost. Mezi hlavní zápory patří chybějící role pracovního prostředí, zejména pak společenských vztahů, které by byly narušeny. Práce z domova také není příhodná pro každého. Je nutné umět si svůj čas doma pro práci dobře zorganizovat. [107]

[107] KŘÍŽKOVÁ, Alena - PAVLICA, Karel: Management genderových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci, Management Press, Praha 2004, ISBN: 80-7261-117-8, str. 77-78

Flexibilní formy zaměstnání nejsou v České republice ze strany zaměstnavatelů významně oblíbené a obvyklé. Názory na tyto formy pracovních podmínek se různí. Hlavním negativem je předsudek týkající se spojení kvality vykonané práce s časem stráveným nad ní. Častá kritika je také směřována k pomalému zavádějí těchto forem a možnosti využití spíše pro méně kvalifikované ženy. V případě vyšších pozic, které jsou charakteristické pracovním nasazením a odpovědností, ke změnám spíše nedochází. Druhým nepříznivým faktem je zaměření flexibilních forem zaměstnání zejména na ženy. To však má negativní vliv na postavení žen na trhu práce a nepodporuje tak zapojení mužů do rodinných povinností. Současně se dá říci, že právě větší zapojení mužů do rodinných povinností je jeden z nejdůležitějších kroků k odstranění nerovných příležitostí na trhu práce. S postupem doby, jak se ženy více zapojují do pracovního procesu, se i muži sami chtějí více participovat na rodinných povinnostech. Zdá se, že tato skutečnost bude jedním z hlavních pozitivních vlivů na pracovní postavení žen a mužů na trhu práce. Hlavními zastánci rovných příležitostí na trhu práce a vyrovnaných pracovních možností jsou zejména mladí lidé, kteří ještě ani děti nemají. Jsou přesvědčeni, že se v budoucnu o rodinné povinnosti a péči o děti podělí. Otázkou však zůstává, zda u těchto svých názorů a postojů setrvají i v budoucnosti, kdy se plány stanou skutečností. Také skupina vysokoškolsky vzdělaných lidí se k oblasti vyrovnaných pracovních příležitostí staví pozitivně. Právě rodiny, kde jsou oba rodiče vysokoškoláci, mají nejvyšší tendence podporovat vyrovnanou dělbu práce. Lze shrnout, že vysokoškolsky vzdělaní lidé přispívají k odstranění genderové struktury trhu práce. Rozhodujícím motorem vpřed je, aby se tento postoj a přístup dostal do podvědomí široké veřejnosti.

Základním subjektem v odstraňování diskriminačních tlaků a genderových rozdílů by měl být stát a jeho legislativa. V teoretické části práce byly detailně popsány jednotlivé zákony jak na mezinárodní tak české úrovni, které hrají v zákazu diskriminace a zásadě rovných příležitostí zásadní roli. Všechny zmíněné zákony prošly mnoha stádii vývoje a vznikaly stále nové novely obsahující vždy čerstvé skutečnosti. V České republice byl tento legislativní vývojový proces zatím ukončen schválením nového Antidiskrimiačního zákona v roce 2009. Antidiskriminační zákon byl hlavní a poslední fází implementace evropských směrnic do českého práva. Antidiskriminační zákon zastřešuje nové skutečnosti, které doposud chyběly. Zákaz diskriminace a zásada rovnosti je zakotvena již v Listině základních práv a svobod, ale nebylo v ní dále specifikováno, jakými způsoby právní ochrany je možné se proti diskriminaci bránit. A právě tyto možnosti přináší nový antidiskriminační zákon. Jeho důležitost je také

v chybějících definicích dosavadních zákonů. Jelikož se počítalo se schválením antidiskriminačního zákona již dříve, některé zákony na něj odkazují, a proto v nich není problematika nerovného přístupu a zákazu diskriminace dostatečně zakotvena. Mezi takové zákony patří například zákon o zaměstnanosti (2004) či novela zákoníku práce (2006). Antidiskriminační zákon také více konkretizuje pojem diskriminace a nově přináší přenesení důkazního břemene na žalovaného.

Antidiskriminační zákon právně zastřešuje oblast diskriminace a nerovného zacházení a zakotvuje možnosti právní ochrany na soukromoprávní úrovni. Jeho účinnost však bude možné posoudit až jeho samotnou aplikací v budoucnosti. Je otázkou zda se projeví jako zásadní krok v legislativě, který přinese pozitivní efekty v řešení diskriminace, či pouze jako další zákon v pořadí.

Závěr

Diskriminace a nerovné postavení žen na trhu práce je stále aktuální téma, kterému je věnována pozornost jak ze strany státní politiky zaměstnanosti, tak ze strany nevládních neziskových organizací a hnutí. Hlavními problémy, se kterými se ženy na trhu práce střetávají, jsou mzdové rozdíly a genderová segregace. Genderová segregace představuje takovou situaci, kdy u určitého typu povolání výrazně dominují ženy nebo naopak převažují muži. Podle národních statistik jsou ženy více zastoupeny v hůře placených povoláních, jako je např. školství a zdravotnictví. Muži naopak převládají na vedoucích a řídících pozicích.

Diskriminace žen na trhu práce je také téma často veřejně diskutované a je předmětem mnohých názorových střetů. Cílem práce bylo analyzování postavení žen na trhu v práce, zhodnocení současných nerovností a zodpovězení si tak otázky, zda je problematika ženy na trhu práce v České republice aktuální společenský problém.

Teoretické koncepty vysvětlující diskriminaci na trhu práce se ubírají dvěma hlavními směry. První přístup byl rozpracován ekonomem Garym Beckerem v roce 1957 a stal se rozhodujícím podkladem pro pozdější teoretické modely vysvětlující diskriminaci na trhu práce. Gary Becker diskriminaci vysvětluje jako vyjádření preferencí zaměstnavatelů zaměstnávat určitou skupinu zaměstnanců. Podle jeho přístupu každý zaměstnavatel porovnává své preference s náklady diskriminace a rozhoduje se na základě maximalizace příjmů. Na Beckerův model navázalo mnoho dalších autorů, mezi nejdůležitější patří Arrow a Phelps. Ti přišli s modelem statistické diskriminace, kterým diskriminaci vysvětlovali pomocí skupinových charakteristik. Podle ekonomů jsou to právě skupinové vlastnosti zaměstnance, které zaměstnavateli nahrazují znalost o produktivitě určitého pracovníka. Na zmíněné koncepty dále navázalo mnoho autorů, kteří se snažili diskriminaci objasnit. Ekonomická teorie se věnovala také vysvětlení mzdových nerovností. Mezi významné teorie vysvětlující mzdové rozdíly patří modely Roberta Holmana, který mzdové nerovnosti připisuje rizikovosti ženského výrobního faktoru.

V České republice se problematika diskriminace ženy na trhu práce a snaha tuto sociální otázku právně řešit začíná objevovat až po roce 1990. V ostatních demokratických zemí se otázka diskriminace ženy začala řešit již v 70. a 80. letech, avšak díky socialismu se u nás této

problematice dostává pozornosti až po pádu komunismu. Do roku 1999 v českém právu neexistovala žádná právní úprava týkající se rovných příležitostí mužů a žen a jejího přesného vymezení. K tomu došlo až novelou zákona 167/1999 Sb., o zaměstnanosti a zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.), kde bylo zaměstnancům stanoveno rovné zacházení na pracovišti se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatelé byli povinni zajistit rovné pracovní podmínky, rovné odměňování a možnosti v pracovním postupu a to bez ohledu na pohlaví. Tímto zákonem byla vymezena základní rovnost žen a mužů na pracovním trhu. Diskriminace žen na trhu práce se však stává nejvíce diskutabilní a aktuální problém před vstupem do Evropské Unie. Česká republika je povinna sladit antidiskriminační politiku s politikou Evropské Unie. Do popředí se tak dostává nový antidiskriminační zákon, který byl v roce 2009 po vetu prezidenta Václava Klause schválen. Na antidiskriminační zákon vyvstává spousta názorů a odlišných pohledů týkajících se jeho užitečnosti a přínosu.

Hlavním cílem praktické části bylo ověřit hypotézu existence konkrétních forem diskriminace na trhu práce v České republice se zaměřením na přítomnost genderové segregace a mzdových rozdílů.

Pro analýzu postavení žen na trhu práce v České republice byly rozhodující ukazatele a data čerpány ze statistik a ročenek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Získané údaje vypovídají o stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen a o průměrných měsíčních mzdách rozdělených podle vzdělání, věku, klasifikace zaměstnání a odvětví. Analýze postavení ženy na trhu práce podle agregátních statistických dat předcházel nástin demografické situace České republiky a výčet důležitých souvislostí, které na ni mají bezprostřední vliv. Rozboru byl podroben zejména rodinný stav mužů a žen, který poukázal na vyšší zastoupení žen ve skupině rozvedené a ovdovělé. Jedná se většinou o ženy osamělé, starající se o své děti a situace na trhu práce je tak pro ně velmi komplikovaná. Dalším významným demografických ukazatelem je dosažené vzdělání. Vyšší mzdové odměny dosahují taková povolání, u kterých je požadováno vysokoškolské vzdělání a vyučení. Právě tyto stupně vzdělání jsou charakteristické právě pro muže. K získání subjektivních dat byla použita metoda dotazníkového průzkumu. Byly vypracovány tři typy dotazníků směřující na hlavní aktéry na trhu práce: zaměstnance, zaměstnavatele a úřady práce. Osloveno bylo celkem 105 zaměstnanců, 8 zaměstnavatelů a 8 úřadů práce. Na základě objektivně získaných informací a subjektivních názorů účastníků trhu práce byly vyvozeny závěry, že mezi hlavní projevy nerovných příležitostí na trhu práce patří genderová segregace, mzdové rozdíly,

nerovný přístup k možnosti postupu na vedoucí a řídící pozice a zejména pak obtížné postevanení ženy na trhu práce během těhotenství a po mateřské dovolené.

Z rozboru dat a ukazatelů o zaměstnanosti lze vyvodit, že segregace podle pohlaví se v České republice skutečně vyskytuje. Z hlediska horizontální segregace převažují ženy oproti mužům v oborech vzdělávání, zdravotnictví, sociální a jiné služby. Tato odvětví jsou také charakteristická nízkými výdělky a mzdami. Avšak podle statistických záznamů si tyto vysokoškolské obory volí právě převážně ženy a tyto obory jsou jimi výrazně preferovány. Z toho lze odvodit, že ženy se do zmíněných oborů segregují z části dobrovolně. Podle druhu pracovní pozice se ženy na českém trhu práce koncentrují na pozice pracovníků ve službách a obchodě, pedagogických a zdravotních pracovníků a na pozicích v nižší administrativě. I v rámci zmíněných pozic jsou patrné nižší mzdové odměny, které pak přispívají k celkové mzdové nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Segregace na trhu práce byla prokázána, je však otázkou do jaké míry se při volbě dané pozice či odvětví ženy rozhodují čistě na základě své vlastní preference.

Dalším projevem nerovného přístupu na trhu práce jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami. I ty byly na českém trhu práce prokázány. Ženy v průměru vydělávají 75% mzdy mužů. Pravdou je, že ženy převažují v oborech vyznačujících se nižšími výdělky, avšak mzdové rozdíly jsou značné i při jejich rozboru podle klasifikace zaměstnání. V každé skupině zaměstnání podle dané pracovní pozice jsou evidovány mzdové rozdíly. Někde se snižují, jinde jsou naopak značné. Výrazné rozdíly jsou zaznamenány u řídících a vedoucích pracovníků, kde se pohybuje mzda žen na úrovni 65% mzdy mužů. Právě v tomto případě se velmi často o diskriminaci žen polemizuje a to nejen z pohledu mzdových rozdílů, ale také z pohledů obecné možnosti postupu na vyšší pracovní pozice. Zastoupení žen na řídících pozicích je v České republice poměrně nízké, avšak s tím souvisí i nižší procento vysokoškolsky vzdělaných žen ve srovnání s muži. Na mzdové ohodnocení může mít vliv několik faktorů. Mezi hlavní vlivy patří přerušení kariéry žen v důsledku těhotenství a mateřství. Ženy ve srovnání s muži tak čelí výpadku z rozvoje své pracovní dráhy a přicházejí o potenciální zkušenosti a praxi. Role matky je v tomto případě negativním vlivem na kariéru a pracovní rozvoj. Od ženy se také může na základě předpokládané péče o rodinu a děti očekávat vyšší absence v práci, nižší flexibilita a práce přes čas. Tato skutečnost se ale stává pouze přetrvávajícím předsudkem, jelikož se více a více žen v současné době prosazuje na pracovišti, stávají se kariéristkami a naopak někteří muži dávají přednost rodinnému životu.

Role matky se v průzkumu prokázala jako kritická. Žena po mateřské dovolené má velmi obtížnou situaci na trhu práce a to zejména v důsledku přerušení kariéry a očekávané absenci péče o děti. Stejně tak očekávané těhotenství je pro postavení ženy na trhu práce negativním faktorem, jelikož se žena pro zaměstnavatele stává nestabilním kandidátem či zaměstnancem. Obtížnou situaci žen po mateřské dovolené shledává 85% zaměstnanců a potvrzuje téměř většina oslovených zaměstnanců.

Pro ženu bude vždy hrát rozhodující roli rodina a děti. V současné době je ale pro mnoho žen stejně tak podstatné i jejich postavení na trhu práce. Proto je velmi důležité zaměřit se na propojení rodinného a pracovního života a zapojení mužů do rodinných povinností. Pouze okolo 3% mužů pobývá na rodičovské dovolené namísto žen. Rozhodující roli, v pomoci vyřešit tuto situaci, hraje zejména pružná pracovní doba a alternativní formy úvazků, které umožní vyvážit profesní a rodinné povinností a zabrání tak naprostému odchodu z trhu práce. Důležité jsou také možnosti následné rekvalifikace a školení, které umožní doplnit mezeru v kvalifikačním rozvoji. V neposlední řadě by se společnost měla zaměřit na dostatek finančně nenáročných služeb poskytujících péči o děti a domácnost.

Z analýzy trhu práce v ČR je zřejmé, že problematiku ženy na trhu práce nelze generalizovat. Je nutné přihlížet ke vzdělání, k typu pracovní pozice či věku ženy. Avšak lze shrnout, že existence nerovností mezi muži a ženami je stále aktuálně otevřené téma, kterému by se měla věnovat ve společnosti pozornost. Minimálně ve snaze pomoci ženě zkombinovat roli matky a kariéru. Rozhodujícími aktéry by pak měli být nejen zaměstnavatelé, státní instituce a neziskové organizace, ale hlavně pak samotní partneři a to tím, že ženám v domácnosti více vypomůžou a usnadní jim tak možné budování kariéry.

Seznam literatury

BECKER, Gary S.: Teorie preferencí, Grada, Praha 1997, IBSN: 80-7169-463-0

BECKER, Gary: The economisc of discrimination, The University of Chicago Press, ltd., London, druhé vydání, 1971, ISBN: 0-226-04116-6

BOBEK, Michal - BOUČKOVÁ, Pavla - KUHN, Pavel: Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-584-1

ČIŽINSKÝ, Pavel: Diskriminace; Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha 2006

ČURDOVÁ, Anna: (Sporník textů): Antidiskriminační zákon: Pomoc slabším nebo převrácení práva?, Centrum pro ekonomiku a politiku, Praha 2006, 80-86547-55-8

DANDOVÁ, Eva: Postavení ženy v pracovně právních vztazích, ASPI, a.s., Praha 2005, ISBN 80-7357-100-5

DREXLEROVÁ, Jana: Průvodce Antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů, BMSS Start, Praha 2009, ISBN 978-80-86140-57-5

FIALOVÁ, Eva – SPOUSTOVÁ, Ivana – HAVELKOVÁ, Barbara: Diskriminace a právo, Gender Studies, o.p.s, 2007, ISBN 978-80-86520-20-9

FISCHLOVÁ, Drahomíra, Prokešová, Petra: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen pro modelování (prognózování) těchto rozdílů: průběžná zpráva, VÚPSV, Praha 2003, 80-239-2732-9

HAVELKOVÁ, Barbora: Rovnost v odměňování žen a mužů, Auditorium, Praha 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9

HOLMAN, Robert: Mikroekonomie, středně pokročilý kurz; C. H. Beck, Praha 2007, ISBN 978-80-7179-862-0

HUBÁLEK, Michal: Trh práce a diskriminace, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, Praha 2008, ISBN 978-80-254-2662-3

JACOBSEN, Joyce. P: The economics of gender, Blackwell Publishing, 2007, ISBN 978-1-4051-6182-4

JURAJDA, Štěpán: Ženy versus muži na trhu práce: Trocha empirie; Šestý seminář České společnosti ekonomické v řadě „Ekonomické teorie a česká ekonomika“, Praha 2000

KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Vysoká škola ekonomická, Praha 2006, ISBN 80-245-1149-5

KROUPOVÁ, Alena: Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce, SVLP EIS UK, Praha 2001, ISBN 80-902345-5-0

KŘÍŽKOVÁ, Alena - PAVLICA, Karel: Management genderových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci, Management Press, Praha 2004, ISBN: 80-7261-117-8

KUCHAŘ, Pavel: Trh práce, Karolinum, Praha 2007, ISBN 978-80-246-1383-3

RADVANOVÁ, Senta a kol.: Právní postavení žen v České republice, Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, Praha 1997, ISSN: 0323-0619

RENZETTI, Claire M.: Ženy, muži a společnost, Karolinum, Praha 2005,
ISBN 80-246-0525-2

THYE, R. Shane – LAWLER J. Edward: Social psychology of the workplace, Elsevier, 2006, ISBN 978-0-7623-1330-3

WILKOWSKÁ-LANDOWSKÁ, Anna: Wamen at work, Equility or Discrimination?; NEWW-Polska, Gdaňsk 2002, ISBN 83-916469-1-2

Seznam elektronických zdrojů

Web proti diskriminaci: Základní pojmy. Přístup z internetu:
http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojem-diskriminace

Gender Studies: Rovné příležitosti. Přístup z internetu:
http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/7e77629f34.doc

Gender Studies: Ženy v řídících profesích. Přístup z internetu: http://www.feminismus.cz/download/brozura_konference_05_zeny_v_ridicich_pozicich.pdf

Otevřená společnost: Gender a trh práce. Přístup z internetu: http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf

Fit pro gendermainstreaming: Genderové nástroje. Přístup z internetu: http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf

Gender Sociologie: Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. Přístup z internatu: http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020603

Celoživotní vzdělávání na PřF UK: Segregace: Definice, příčiny, důsledky, řešení. Přístup z internetu: http://everest.natur.cuni.cz/akce/segregace/publikace/Temelova_Sykora.pdf

The Center for Economic Research and Graduate Education: Jak číst platové rozdíly, Štěpán Jurajda. Přístup z internetu: http://home.cerge-ei.cz/jurajda/Jak_cist_platove_rozdily.pdf

OSN: Charta organizace spojených národů a Statut mezinárodního soudního dvora. Přístup z internetu: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/charta-organizace-spojenych-narodu-a-statut-mezinarodniho-soudniho-dvora.pdf

OSN: Všeobecná deklarace lidských práv. Přístup z internetu: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf

Český helsinský výbor: Historie a činnost ČHV. Přístup z internetu: http://www.helcom.cz/download/co_je_CHV.pdf

Český svaz žen: O Českém svazu žen. Přístup z internetu: http://www.csz.cz/view.php?cisloclanku=2008100004

Zákony online: Zákon o mzdě. Přístup z inernetu: http://zakony-online.cz/?s36&q36=all

Zákony online: Zákon o platu. Přístup z inernetu: http://zakony-online.cz/?s66&q66=all

Zákoník-práce: Zvláštní pracovní podmínky pro některé zaměstnance. Přístup z internetu: http://www.zakonik-prace.com/cz/cast-10-hlava-4/

Český statistický úřad: www.czso.cz

Český statistický úřad: Zaostřeno na ženy a muže:
http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14

Český statistický úřad: Ročenka statistiky trhu práce 2009. Přístup z internetu:
http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10.

Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Přístup z internetu:
http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10.

Český statistický úřad: Demografická ročenka ČR 2009. Přístup z internetu:
http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/4019-10.

Český statistický úřad: Práce a sociální statistiky:
http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10

Český statistický úřad: Seznam základních genderových pojmů. Přístup z internetu:
http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

Ministerstvo práce a sociálních věcí: www.mpsv.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v 1. pololetí 2010 a predikce na další období. Přístup z internetu:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/9789/1002_textova_cast.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010 a predikce na další období. Přístup z internetu:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/9784/Analyza_vyvoje_zamestnanosti_a_nezamestnanosti.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodičovský příspěvek. Přístup z internetu:
http://www.mpsv.cz/cs/4758

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rodina. Přístup z internetu:
http://www.mpsv.cz/cs/4

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Mezinárodní organizace práce: Přístup z internetu:
http://www.mpsv.cz/cs/1006

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Sdělení ministerstva zahraničních věcí. Přístup z internetu: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Rodinný stav dle pohlaví v roce 2009 60
Tabulka 2: Vzdělání dle pohlaví v roce 2009 61
Tabulka 3: Ekonomická aktivita 62
Tabulka 4: Ekonomická aktivita podle vzdělání 63
Tabulka 5: Ekonomická aktivita žen 63
Tabulka 6: Péče o rodinu 64
Tabulka 7: Zaměstnanost dle odvětví ve 2. čtvrtletí 2010 66
Tabulka 8: Zaměstnání podle druhu úvazku ve 2. čtvrtletí 2010 69
Tabulka 9: Důvody zaměstnání na zkrácený úvazek dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010 71
Tabulka 10: Odpracované hodiny dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010 72
Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti v ČR 72
Tabulka 12: Nezaměstnanost a počet dětí v roce 2007 73
Tabulka 13: Nezaměstnanost podle věku a vzdělání ve 2. čtvrtletí 2010 74
Tabulka 14: Doba evidence na úřadu práce dle pohlaví v roce 2010 76
Tabulka 15: Průměrná hrubá mzda a mediání hrubá mzda (v Kč) 79
Tabulka 16: Hrubé měsíční mzdy dle vzdělání a pohlaví v roce 2009 81
Tabulka 17: Hrubé měsíční mzdy dle odvětví a pohlaví v roce 2009 83
Tabulka 18: Hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví z roku 2009 84
Tabulka 19: Věk a průměrné mzdy dle pohlaví (2009) 85

Graf 1: Poptávka po práci dle pohlaví 34
Graf 2: Mzdová diskriminace monopsonu - nedokonale konkurenční trh 35
Graf 3: Ekonomicky neaktivní 64
Graf 4:Zaměstnanost podle klasifikace zaměstnání v 2. čtvrtletí 2010 67
Graf 5: Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010 68
Graf 6: Zaměstnání na zkrácený úvazek dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010 69
Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2009 75
Graf 8: Doba evidence nezaměstnanosti žen v roce 2010 77
Graf 9: Dlouhodobá nezaměstnanost dle pohlaví ve 2. čtvrtletí 2010 78
Graf 10: Hrubá průměrná měsíční mzda v roce 2009 80

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník pro zaměstnavatele a personalisty 108
Příloha 2: Mzdová diskriminace monopsonu - nedokonale konkurenční trh 113
Příloha 3: Ekonomicky neaktivní 117

Přílohy

Příloha 1 - Dotazník pro zaměstnavatele a personalisty

Diskriminace podle pohlaví na trhu práce

Dotazník pro zaměstnavatele a personalisty

1. Dáváte při výběru zaměstnance přednost ženám či mužům?
   - Spíše ženám
   - Ženám
   - Spíše mužům
   - Mužům
   - Na pohlaví vám nezáleží
2. Sledujete pohlaví kandidátů v životopisech?
   - Ano
   - Spíš ano
   - Spíše ne
   - ne
3. Jsou pro vás směrodatné skupinové vlastnosti kandidáta (př. ženy jsou brány jako emotivní, citlivé atd. ; muži jako kariéristé, odolní vůči stresu, racionální atd.)?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím
4. Posuzujete ženu podle její tradiční role a charakteristik, které má ve společnosti (tzn. žena je v první řadě matka, pečující o rodinu)?
   - Ano
   - Spíše ano

- Spíše ne
- Ne

5. Jsou tyto ženské vlastnosti důvod, proč dáváte přednost mužům?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
6. Směřujete otázky při pohovoru na rodinný stav a děti?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Jak kdy
7. Pokud ano, kladete tyto otázky:
   - Spíše ženám
   - Pouze ženám
   - Spíše mužům
   - Pouze mužům
   - Oběma, nezávisle na jejich pohlaví
8. Rodinný stav je pro vás důležitý, protože:
   - chcete kandidáta více poznat
   - hraje významnou roli při práci přesčas (př. svobodní jsou ochotni pracovat déle, nemají závazky)
   - díky němu se dozvíte, zda má uchazeč děti
   - vám ukáže budoucí pracovní nasazení a absenci
   - ani jedna z odpovědí
9. Jsou pro vás u ženy malé děti nevýhodou?
   - Ano
   - Spíš ano
   - Spíše ne
   - Ne

10. Platí pro vás - čím více dětí, tím větší nevýhoda uchazečky?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11. Pokud ano, je to z důvodu očekávané vyšší absence v práci?

- Ano
- Ne, z důvodu.....

12. Je pro vás žena samoživitelka neperspektivní kandidát?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

13. Hraje pro vás věk ženy rozhodující roli?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Pokud ano, jaké věkové kategorii dáváte přednost?

- 20 a méně
- 21-35
- 36-45
- 46-55
- 55 a více

15. Očekáváte u věkové kategorie mezi 21-45 lety ochod na mateřskou?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

16. Je pro vás tato skutečnost nevýhodou kandidáta při přijímacím řízení?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

17. Má podle vás žena po mateřské dovolené na trhu práce obtížnou situaci (díky výpadku z pracovního procesu a kariérního rozvoje)?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

18. Nabízíte (firma) oběma pohlavím stejnou mzdu za stejnou práci?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19. V případě, že ne, odměňujete ženu nižším výdělkem?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

20. Činíte tak, protože:

- Očekáváte vyšší absenci v práci
- Je podle vás méně produktivní
- Neinvestuje podle vás do sebevzdělávání stejnou měrou jako muž
- Víte, že na ni přistoupí pravděpodobněji než muž
- Ženská práce je méně ohodnocena

21. Při výběru kandidáta na řídící pozici dáváte přednost:

- Ženám, protože.....
- Mužům, protože.....
- Nezáleží na pohlaví

22. Váš věk:

- méně než 20
- 21-35
- 36-45
- 46-55
- nad 55 let

23. Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

24. Vaše dokončené vzdělání:

- Základní
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

25. Jste:

- Zaměstnanec v personálním oddělení (popř. osoba, která má na starosti nábor nových zaměstnanců)
- Personalista v personální agentuře
- Majitel firmy (tzn. podnikatel, OSVČ)
- Vlastní odpověď.....

Diskriminace podle pohlaví na trhu práce

Dotazník pro úřady práce

1. Jaké pohlaví vykazuje vyšší nezaměstnanost?
   - Ženy
   - Muži
2. Jaké pohlaví snadněji/rychleji dostane místo?
   - Ženy
   - Muži
   - Je to vyrovnané
3. S jakými měsíčními příjmy se uplatní uchazeči nejrychleji?
   - do 15 000
   - 16 000 – 25 000
   - 26 000 – 35 000
   - 36 000 – 45 000
   - 46 000 a více
4. Hlásí se u vás častěji muži nebo ženy?
   - Muži
   - Ženy
   - Nelze určit podle pohlaví
5. U jakého pohlaví převažuje delší pobývání na podpoře?
   - Ženy
   - Muži
6. Jaké pohlaví je podle vás více preferováno zaměstnavateli?
   - Ženy
   - Muži
   - Nelze určit podle pohlaví

7. Vyskytuje se podle vás na trhu práce diskriminace žen?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
8. Je pro vás diskriminace žen na trhu práce aktuální sociální problém, který by se měl řešit?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
9. S jakým stupněm vzdělání získávají ženy obtížněji zaměstnání?
   - Základní
   - Střední bez maturity
   - Střední s maturitou
   - Vyšší odborné
   - Vysokoškolské
10. Jaká věková kategorie žen má větší problém sehnat zaměstnání?
    - 20 a méně
    - 21-35
    - 36-45
    - 46-55
    - 56 a více
11. Je podle vás potenciální odchod na mateřskou nevýhodou pro kandidátku při přijímání?
    - Ano
    - Spíše ano
    - Spíše ne
    - Ne

12. Jsou podle vás malé děti nevýhodou pro kandidátku při přijímání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13. Jsou podle vás ženy samoživitelky na trhu práce znevýhodněny?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

14. Má podle vás žena po mateřské dovolené na trhu práce obtížnou situaci (díky výpadku z pracovního procesu a kariérního rozvoje)?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

15. Zabýváte se důvody, jež byly zaměstnavatelem uvedeny při odmítnutí daného uchazeče?

- Ano, pokaždé
- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

16. Projevuje se podle vás diskriminace na trhu práce mzdovými rozdíly, tzn. ženy mají nižší příjmy?

- Ano, často
- Ano
- Spíše ne
- Ne

17. Přistupují ženy dobrovolně na méně placené pozice?
- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

18. Setkáváte se se stížnostmi ze strany uchazečů na diskriminující chování a nerovný přístup?
- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19. Provádíte kontrolu v daném podniku na základě podnětu od uchazeče či zaměstnance?
- Ano, často
- Ano
- Spíše ne
- Ne

20. V případě že ano, v jakých situacích (v jaké formě) se nejčastěji setkáváte s nerovným přístupem?
- při přijímání
- při povyšování
- při propouštění
- nerovné platové ohodnocení
- při možnosti vzdělávání a rekvalifikace
- sexuálním obtěžování

Diskriminace podle pohlaví na trhu práce

Dotazník pro veřejnost

1. Vyskytuje se podle vás na trhu práce diskriminace žen?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
2. Je pro vás diskriminace žen na trhu práce aktuální sociální problém, který by se měl řešit?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
3. Setkali jste se někdy s diskriminací či nerovným přístupem na trhu práce?
   - Ano
   - Ne
   - nevím
4. Myslíte si, že žena je v první řadě zaměstnavatelem posuzována podle jejích tradičních rolí, tzn. žena jako matka, starající se o domácnost?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím

5. Pokud ano, má to podle vás vliv na její postavení na trhu práce (tzn. zaměstnavatelé dávají přednost mužům)?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíš ne
   - Ne
   - Nevím
6. Projevuje se podle vás diskriminace ženy při přijímacím pohovoru?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím
7. Projevuje se podle vás diskriminace v podobě mzdových rozdílů, tzn. ženy jsou méně platově ohodnoceni?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
8. Platí to tak, protože:
   - Zaměstnavatelé očekávají vyšší absenci v práci
   - Je žena méně produktivní
   - Žena neinvestuje do sebevzdělávání stejnou měrou jako muž
   - Zaměstnavatelé vědí, že na ni přistoupí pravděpodobněji než muž
   - Ženská práce je méně ohodnocena
9. Směřují zaměstnavatelé podle vás při pohovoru otázky k rodině a dětem?
   - Ano
   - Spíše ano
   - Spíše ne
   - Ne
   - Nevím

10. Je podle vás potenciální odchod na mateřskou nevýhodou pro uchazečku o zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11. Jsou podle vás malé děti nevýhodou pro uchazečku o zaměstnání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12. Je podle vás žena samoživitelka pro zaměstnavatele neperspektivní kandidát?

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

13. Má podle vás žena po mateřské dovolené na trhu práce obtížnou situaci (díky výpadku z pracovního procesu a kariérního rozvoje)?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

14. Jsou podle vás pro zaměstnavatele směrodatné skupinové vlastnosti kandidáta (př. ženy jsou brány jako emotivní, citlivé; muži jako kariéristé, odolní vůči stresu, racionální)?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

15. Měl/a jste někdy pocit, že jste obětí diskriminace?

- Ano
- Ne
- Nevím

16. Pokud ano, v jaké situaci:

- Při přijímání
- Při propouštění
- Při možnosti povýšení
- Při platové diskriminaci
- Jiná možnost.....

17. Na řídících funkcích by podle vás měli být:

- Ženy
- Spíše ženy
- Spíše muži
- Muži
- Nezáleží na pohlaví

18. V případě, že jste zaškrtli odpověď muži, je to díky tomu, že jsou ženy podle vás:

- Příliš emotivní, aby došly k racionálním rozhodnutím
- Mají v práci častěji absenci
- Nepříliš odolné ke stresu a pracovní zátěži
- Způsobují, že podřízení muži nepodávají maximální výkon
- Nepůsobí autoritativně
- Nesouhlasíte s žádnou variantou

19. Myslíte si, že hrají nevládní organizace a sdružení důležitou roli při dosahování rovných příležitostí a při pomoci ženám?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

20. Je podle vás princip rovnosti a zákaz diskriminace dostatečně zakotven v právní úpravě?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

21. Přinese podle vás schválený antidiskriminační zákon kladné výsledky v boji proti diskriminaci žen na trhu práce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

22. Váš věk:

- méně než 20
- 21-35
- 36-45
- 46-55
- nad 55 let

23. Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

24. Jste:

- Student
- Absolvent
- Pracující
- Nezaměstnaný
- Na mateřské dovolené
- Na rodičovské dovolené
- Důchodce

25. Vaše vzdělání:

- Základní
- Střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské