

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta Podnikohospodářská
Obor: Podniková ekonomika a management



Název diplomové práce:

Trh práce a diskriminace, genderové mzdové rozdíly

Vypracovala: Bc. Eva Turková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Libuše Macáková, CSc.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
„Trh práce a diskriminace, genderové mzdové rozdíly“
jsem vypracovala samostatně.
Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Praze dne 18. prosince 2012

Podpis

Název diplomové práce:

Trh práce a diskriminace, genderové mzdové rozdíly

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá zkoumáním genderových rozdílů na trhu práce. Cílem práce je zjistit, zda odlišné postavení žen a mužů je způsobeno diskriminačním chováním. Teoretická část práce se věnuje základním pojmům, ekonomickým teoriím a legislativním opatřením genderové diskriminace. Praktická část se zabývá analýzou odlišné zaměstnanosti žen a mužů na trhu práce. Dále se zaměřuje na mzdové rozdíly mezi muži a ženami na národní úrovni a na úrovni EU. Samostatná kapitola je věnována analýze faktorů mzdových rozdílů. Poslední kapitola se zaměřuje na ženy na manažerských a politických funkcích.

Klíčová slova:

Diskriminace, Gender, Trh práce, Gender pay gap, Segregace na trhu práce, Rovné příležitosti.

Title of the Master's Thesis:

The labor market and discrimination, gender wage gap

Abstract:

This master thesis examines gender differences in the labor market. The thesis aim is to find out whether the different status of men and women is due to discriminatory behavior. The theoretical part deals with basic concepts, theories, economic and legislative measures of gender discrimination. The practical part analyzes the different employment of women and men in the labor market. It then focuses on wage differences between men and women at the national level and at EU level. A separate chapter is dedicated to analyzing the factors of wage differences. The last chapter focuses on women in managerial and political positions.

Key words:

Discrimination, Gender, Labour Market, Gender pay gap, Segregation in the labor market, Equal opportunities.

Děkuji vedoucí diplomové práce paní doc. PhDr. Libuši Macákové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky v průběhu tvorby diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	3
1 Teorie diskriminace na trhu práce	5
1.1 Definice pojmů.....	5
1.2 Typy diskriminace.....	9
1.3 Gender pay gap	10
2 Ekonomické modely diskriminace	15
2.1 Model s diskriminačními preferencemi	15
2.2 Diskriminující monopson.....	17
2.3 Teorie statistické diskriminace.....	18
2.4 Vytěšňovací model diskriminace	20
3 Legislativní úprava diskriminace na trhu práce	22
3.1 Mezinárodní úmluvy	22
3.2 Legislativní úprava v Evropské unii	25
3.3 Legislativní úprava v ČR	30
4 Ženy na trhu práce	35
4.1 Zaměstnanost v ČR	35
4.2 Míra ekonomické aktivity	37
4.3 Míra nezaměstnanosti.....	39
4.4 Míra zaměstnanosti	41
5 Mzdové rozdíly.....	48
5.1 Průměrná mzda.....	48
5.2 Medián mezd.....	50
5.3 Gender pay gap	52
6 Analýza faktorů mzdových rozdílů.....	54
6.1 Věková struktura	54
6.2 Úroveň vzdělání	57

6.3	Struktura odvětví	61
6.4	Odpracovaná doba	64
7	Ženy ve funkcích	66
7.1	Ženy na manažerských pozicích	68
7.2	Ženy v politice	69
	Závěr	71
	Literatura	74
	Seznam obrázků	80
	Seznam tabulek	80
	Seznam grafů	80
	Přílohy	82

Úvod

Problematika odlišného postavení žen a mužů na trhu práce je v současnosti velmi diskutované téma. V posledních desetiletích se dostává do popředí úsilí o dosažení rovných příležitostí pro muže a ženy prostřednictvím takových opatření, která by měla zajistit stejné šance v přístupu k příležitostem pro obě pohlaví. Od druhé poloviny dvacátého století mezinárodní organizace i vlády národních států začali řešit otázku vyššího zastoupení žen na pracovním trhu.

Tématem mé práce je zkoumání genderových rozdílů na trhu práce. Toto téma jsem si zvolila z důvodu aktuálnosti a zajímavosti problematiky. **Cílem práce je zjistit, zda skutečně vzniká na trhu práce v ČR diskriminační chování, které způsobuje odlišné postavení žen a mužů.** Využiji ekonomickou analýzu s použitím dat získaných z ČSÚ, Eurostatu a jiných zdrojů, kde jsou informace o struktuře zaměstnanosti a platech. Tato analýza nemůže jednoznačně odlišit rozdíly ve výsledcích způsobené odlišnými preferencemi žen a mužů od těch, které jsou zapříčiněny diskriminačními bariérami a genderovými stereotypy. Výsledky ukážou, kde na trhu práce vznikají rozdíly v postavení žen a mužů a nabídnou lepší pochopení jejich zdrojů a ve finále můžou dovést k účinnější implementaci antidiskriminačních politik.

Na začátku práce se věnuji teoretickému rámci dané problematiky. První kapitola je věnována základním pojmům, které je třeba definovat k lepšímu porozumění genderové diskriminace. Popíši různé typy diskriminace a pojem gender pay gap. V druhé kapitole charakterizují čtyři modely diskriminace - model s diskriminačními preferencemi, model diskriminujícího monopsonu, model statistické diskriminace a vytěšňovací model diskriminace. V poslední kapitole teoretické části se věnuji legislativním opatřením pro zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy. Popisuji vývoj mezinárodních úmluv, zaměřuji se na legislativní úpravu v Evropské unii a legislativní opatření v ČR.

Od kapitoly 4 se pak věnuji praktické části práce a to analýze postavení žen na trhu práce v ČR a EU. Odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje hlavně různou mírou zaměstnanosti, různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek a různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic. Ve čtvrté kapitole analyzuji zaměstnanost a míru zaměstnanosti žen a mužů v ČR a v EU. V páté kapitole se věnuji rozdílům v odměňování mužů a žen dle mediánových a průměrných mezd. Na závěr kapitoly srovnávám rozdíly v odměňování v ČR a EU. V šesté kapitole analyzuji, zda je odlišné odměňování mužů a žen způsobeno nediskriminačními faktory, jako je věk, vzdělání, struktura odvětví

a odpracovaná doba. V poslední sedmé kapitole se soustřeďuji na ženy v různých funkcích a na důvody nízké účasti žen na manažerských pozicích a v politice.

Ve své práci jsem si stanovila následující hypotézy. Má první hypotéza je ta, že se ženy soustřeďují do odvětví s nižšími příjmy. Druhá hypotéza je ta, že ve stejném oboru ženy vydělávají méně než jejich mužští kolegové. Ve třetí hypotéze předpokládám, že ženy s vyšším vzděláním dosahují vyšších výdělků, ale v rámci jednotlivých stupňů nejvýše dosaženého vzdělání mají nižší příjmy než muži. V poslední čtvrté hypotéze předpokládám, že se na vrcholových pozicích a v politice ženy méně prosazují než muži.

1 Teorie diskriminace na trhu práce

V této části práce se zaměřuji na teoretická východiska, která jsou důležitá pro pochopení praktické části této práce. Na začátku popisuji základní pojmy, které se dotýkají mého tématu. Následně popíšu několik typů diskriminace – základní dva typy diskriminace a dále i typy diskriminací souvisejících s genderovou diskriminací. V praktické části této práce se zaměřuji na mzdové rozdíly mezi muži a ženami, proto se na závěr této kapitoly věnuji pojmu „gender pay gap“ a související problematice.

1.1 Definice pojmů

Různé pojmy dotýkajících se tohoto tématu např. diskriminace, rovnost atd. se vyvinuly každý za různých okolností. Abychom správně pochopili gender, diskriminace, právo, rovnost musíme si výše uvedené pojmy nejdříve popsat.

Prvním pojmem, který si definujeme je „*rovnost*“. Rovnost se objevuje již v antických filozofických dílech a to hlavně v Aristotelových pojednáních. Přičemž v současnosti se Aristotelova filozofie odráží v právní kategorii, kdy navazuje na tzv. formální rovnost (se stejným se má zacházet stejně). Do současnosti se rozvinuly dvě koncepce rovnosti – formální a materiální rovnost. Formální rovnost vychází z výše zmíněné Aristotelovy filozofie a zjednodušeně ji definujeme „se stejným se má zacházet stejně, s odlišným odlišně“. Při posuzování stejného stejně je hlavní problém v nalezení vhodného srovnávacího prvku, tedy komparátora. Zájem formální rovnosti je jen na těch jednotlivcích, kteří jsou „stejní či srovnatelní“. Těmi ostatními, čili odlišnými se formální diskriminace nezabývá. Jedná se o tzv. rovnost statickou (viz definici níže), která se omezuje na rovné zacházení se všemi srovnatelnými jedinci v jeden časový okamžik. Ti lidé, kteří nejsou stejní, čili jsou odlišní, jsou si rovni a tuto rovnost je moderní demokratický stát povinen zajistit. Aby byla tato rovnost zajištěna, musí se zohledňovat i specifické situace a výchozí pozice každého jedince, což je koncept materiální rovnosti. Dosažení této rovnosti je cílem, ke kterému směřuje nejen každá dobrá právní norma zaměřená na rovnost, ale i každá dobrá složka sociální politiky zaměřená na totéž¹.

¹ SKÁLOVÁ, H.; Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi; 2010. str. 12

Nyní vysvětlím pojem, který se v průběhu práce často opakuje a to je „*diskriminace*“. Slovo diskriminace pochází z latinského výrazu „*discriminare*“ (jehož význam je rozlišovat, hledat relevantní rozdíly atd.²). V současnosti má negativní význam v obecném i právním jazyce. Diskriminaci definujeme jako rozdílný přístup ke skupinám osob odlišujících se pohlavím, věkem, rasou či náboženským vyznáním. Ve své práci se zaměřuji na diskriminaci podle pohlaví, proto zvláště definuji diskriminaci žen, kterou můžeme popsat tak, že ženy, které mají stejné vzdělání, schopnosti a zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, mají jiné příležitosti kariérního postupu nebo mají odlišné příležitosti na trhu práce. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.³

Dalším důležitým pojmem, je „*statistická diskriminace*“, ke které dochází, pokud je jedinec posuzován podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován, spíše než podle jeho vlastních osobních charakteristik⁴. Když zaměstnavatel na základě omezených informací nepozná, který z uchazečů je produktivnější, poté použije obecnou zkušenost vyplývající z průměrných statistických dat o daném uchazeči. Popišme si to na příkladě související s diskriminací žen. Když bude zaměstnavatel předpokládat, že mladá žena pravděpodobně brzo přeruší kariéru z důvodu mateřství a výchovy dítěte, tak použije tuto domněnku na každou „průměrnou“ mladou ženu. Pokud se bude ucházet o místo mladá žena, která neplánuje děti a dává přednost pracovní kariéře a tím by se lišila od „průměru skupiny“, může být rozhodováním zaměstnavatele diskriminována. Protože když bude zaměstnavatel vybírat mezi ženou a mužem, za jinak stejných podmínek (vzdělání, věk, zkušenosti), vybere muže.⁵

V této práci se zaměřuji na diskriminaci na základě pohlaví, musím proto definovat a odlišit pojmy „*pohlaví*“ a „*gender*“. Termín „*pohlaví*“ se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, např. týkajícím se těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi muži a ženami jsou spíše sociálního než biologického charakteru a vytvářejí se v těsné souvislosti s vývojem jedince⁶. Gender vzniká v průběhu socializace člověka a můžeme jej definovat takto: „Genderem můžeme chápat sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Konkrétní náplň tohoto

² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.); Rovnost a diskriminace; 2007. str. 37

³ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

⁴ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006. str. 95

⁵ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006. str. 95

⁶ SKÁLOVÁ, H.; Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi; 2010. str. 15

souboru ženských a mužských charakteristik je kulturně a historicky proměnlivá. Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace. Gender má ve většině společností úlohy organizačního principu. To znamená, že sociální realita je strukturována podle dělení osob, činností, prostorů atd. na ženské a mužské. Toto genderové dělení sice usnadňuje organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.⁷

Ve společnosti existují stereotypy jak o pohlaví, tak i o genderu. Genderový stereotyp je určitá představa, jak má správně žena či muž vypadat, jak se má chovat, co má cítit, jak má myslet atd. Jsou to tedy očekávané charakteristiky a osobní atributy připsané jednomu pohlaví a sdílené na úrovni společnosti.

Genderová problematika je prakticky i historicky spojena s pojmem „*feminismus*“. Tento pojem se obecně vztahuje k ženskému hnutí a jeho různým historickým formám a projevům. Vychází z předpokladů, že odlišnosti pohlaví stojí na počátku strukturální nerovnosti, která vede k sociální nespravedlnosti vůči ženám. Počátky a první zmínky o feminismu se datují do 17. století v Evropě, kde šlo především o prosazení práva žen na vlastnictví majetku a o zpřístupnění vyššího vzdělání žen.⁸

Další pojem, který je potřeba pro lepší porozumění problematiky zmínit, je „*gender mainstreaming*“. Jedná se o metodu, která je využívána z hlediska rovnosti mezi pohlavími a slouží k odstraňování nerovností mezi muži a ženami. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu daného procesu na muže a na ženy. Pokud se zjistí, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, zajistit kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí byly odstraněny nebo minimalizovány.⁹

Gender je také zásadní při určování platů, protože ženy a muži jsou hodnoceni podle jiných kritérií a většinou nejsou placeni za stejné práce. Tento systém je udržitelný právě díky segregovanému pracovnímu trhu, který vede k dělení pracovní síly, kdy muži a ženy vykonávají rozdílné práce či stejné práce, ale pod jinými jmény nebo v jiných časech a na jiných místech. Segregace je běžná, ale nepoukazuje na skutečnost, že ženy v řadě zaměstnání vykazují stejnou

⁷ SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K.; Příručka pro vyučující na základních a středních školách, 2005. str. 9

⁸ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.; Management genderových vztahů, 2004. str. 15-16

⁹ Seznam základních pojmů, ČSÚ. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011)

a často vyšší odpovědnost, dovednost, vzdělání a úsilí než zaměstnání typicky „mužská“.¹⁰ Segregace práce se dělí na vertikální a horizontální. „*Vertikální segregace*“ je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání, přičemž muži mnohem častěji dosahují vyšších postů, které jsou lépe ohodnoceny. „*Horizontální segregace*“ je koncentrace žen a mužů ve specifických odvětvích a povoláních (např. ženy ve školství či zdravotnictví a muži v těžkém průmyslu či stavebnictví) a s tím související rozdílné platy.¹¹

Další pojem, který si definujeme je „*skleněný strop*“, který je popisován jako neviditelná bariéra znemožňující ženám postup na vyšší pozice. Vzniká z důvodů komplexního souboru struktur a pravidel postupu v organizacích, které jsou ovládány převážně muži. Tyto bariéry pracovního postupu žen mohou být:

- Společenská (nerovnost v přístupu k zaměstnání či vzdělávání),
- Bariéra odlišnosti (stereotypní výběr uchazečů, kteří se příliš neodlišují)
- Institucionální (není zajišťována informovanost o pozici žen na vedoucích a řídicích funkcích),
- Segregace pracovního trhu (menší prosazování žen na vyšších funkcích),
- Old-boy's network (sítě neformálních vztahů mezi muži).¹²

V souvislosti s definicí skleněného stropu si popíšeme i výraz „*skleněný výťah*“, což označuje mechanismy, které „vezou“ muže vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.¹³

Poslední pojem, který je důležitý definovat, je „*zásada rovných příležitostí mužů a žen*“. Pomáhá zakomponovat povinnost zaměstnavatelů dodržovat rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Musí být vyloučeno jakékoli diskriminující jednání z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví, ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek, možností dosáhnout postupu v zaměstnání, přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování, poskytování sociálních výhod, platového ohodnocení atd.

¹⁰ SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K.; Příručka pro vyučující na základních a středních školách, 2005. str. 34

¹¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.); Rovnost a diskriminace, 2007. str. 229

¹² Slovník pojmů Feminismus.cz. Dostupné z [www: http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml](http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml)

¹³ SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K.; Příručka pro vyučující na základních a středních školách, 2005. str. 36

1.2 Typy diskriminace

Obecně se uvádějí dva hlavní typy diskriminace – přímá a nepřímá. Přímá diskriminace se bezprostředně dotýká konkrétní osoby nebo skupiny osob, které jsou znevýhodňovány oproti ostatním skupinám:

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání;
- b) 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 povinnosti k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.¹⁴

Nepřímá diskriminace vychází z toho, že určitá obecná právní úprava, formálně správná, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci (nepřiměřené zatížení) při své aplikaci. Při aplikaci určité normy má tato norma nerovný dopad na své adresáty.

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

- míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření,
- způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.¹⁵

Dále rozdělím diskriminaci ve vztahu k problematice, kterou se zabývám v práci a to diskriminací žen. V této souvislosti se diskriminaci dělí na:¹⁶

- mzdovou diskriminaci – zakládá rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami na něčem jiném, než jsou rozdíly v produktivitě práce,

¹⁴ FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a právo; 2006. str. 7

¹⁵ FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a právo; 2006. str. 7

¹⁶ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006. str. 89

- profesní diskriminaci – nastává, když ženy mají omezen vstup do některých profesí a jsou vytlačovány do jiných,
- zaměstnaneckou diskriminaci – firmy přednostně najímají muže, i když jsou stejně produktivní jako ženy, z tohoto důvodu ženy trpí vyšší nezaměstnaností,
- diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu – ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce a to jak ke vzdělání, tak i k pracovní přípravě.

Z výše popsaných typů diskriminací žen vidíme, že v prvních třech typech se jedná o diskriminaci běžnou neboli přímou, protože se s ní jedinec setkává až po vstupu na trh práce. Naopak v posledním popsaném typu diskriminace se jedná o nepřímou diskriminaci, neboť k ní dochází dříve, než se jedinec ocitne na trhu práce.

1.3 Gender pay gap

V této podkapitole se podíváme na pojem Gender pay gap (také se používá výraz gender wage gap), což v překladu znamená rozdíly v odměňování žen a mužů. Aby mohl být Gender pay gap porovnáván na mezinárodní úrovni musí být při výpočtu použita stejná metodika. Pro výpočet GPG na mezinárodní úrovni se používá metodika dle Eurostatu. Na národní úrovni aplikuje každý stát odlišnou metodiku výpočtu GPG.

ČSÚ definuje GPG jako rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví, tzn. relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen, který se vztahuje k mediánu či průměru mzdy mužů a je vyjádřen v procentech. Do výpočtu se zahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem alespoň 30 hodin a tito zaměstnanci musí být starší 15 let.¹⁷

Naopak Eurostat jej definuje jako rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Přičemž populace zahrnuje placené zaměstnance každého věku (tedy i brigádníky) ve společnostech s 10 nebo více zaměstnanci a bez omezení odpracovaného času za týden (býval stanoven limit 15 hodin za týden). Hrubá hodinová mzda zahrnuje přesčasy, ale vylučuje nestandardní platby. Tato definice zahrnuje celou ekonomiku kromě zemědělství, rybolovu atd.¹⁸

¹⁷ČSÚ; Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika)

¹⁸ Eurostat; Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29)

Existence Gender pay gap (dále jen GPG) je spojena s existencí složitých a mnohdy vzájemně souvisejících faktorů.¹⁹

- Podhodnocování práce žen – ženy dostávají za stejnou práci s rovnocennou hodnotou častěji nižší mzdy než muži. Hlavní příčina je způsob ohodnocení kompetencí žen ve srovnání s muži. Práce, kterou vykonávají převážně ženy, bývají špatně placené (např. pokladní v obchodě) oproti mužské práci (např. doplňování zboží do regálů). Další příčina může být v případech, kdy je hodnocení výkonnosti, a potažmo odměňování a kariérní růst, pojmáno subjektivně ve prospěch mužů.
- Segregace na trhu práce – rozdíly jsou zesilovány s existencí rozdělení pracovních míst na ryze ženská a ryze mužská. Ženy většinou pracují v sektorech, které jsou platově hodnoceny méně než v sektorech, kde pracují muži. Například v sektoru zdravotnictví a sociální péče, tvoří 80 % pracovníků ženy. Ale i v rámci stejného sektoru nebo společnosti často převládají ženy v níže hodnocených a méně placených zaměstnáních. Naopak ženy jsou nedostatečně zastoupeny v manažerských pozicích a vedoucích pozicích (např. je jen 32 % žen na manažerských postech ve společnostech v rámci EU a v největších společnostech je jen 10 % žen členy řídicích orgánů)
- Tradice a stereotypy – hlavně ovlivňují volbu studijního oboru a v důsledku toho i profesní kariéru, jíž ženy a dívky dosahují. I když žen zastoupených v terciárním vzdělání je více než mužů (podíl žen na celkovém počtu studentů vysokých škol je 55%), představují menšinu v oborech vědeckých, matematických, informatických. Proto z tohoto důvodu ve vědeckých a technických zaměstnání pracuje málo žen. Další důsledek stereotypů a tradic je očekávání, že ženy si krátí pracovní dobu nebo opouštějí práci, aby pečovaly o děti a seniory.
- Rovnováha mezi profesním a soukromým životem – ženy mají větší obtíže než muži ve sladění profesního a soukromého života. Protože převážně hlavně ženy plní povinnosti spojené s péčí o závislé příslušníky rodiny. Většinou jsou to ženy, které si berou rodičovskou dovolenou, aby zůstaly s dítětem doma. Pokud jsou i nedostatečné kapacity zařízení péče o děti a seniory, ženy obvykle opouštějí trh práce. Z těchto důvodů je zastoupení žen u práce na částečný úvazek větší než

¹⁹ Portál Evropa. Dostupné z [www: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm)

zastoupení mužů (tři čtvrtiny všech pracovníků na částečný úvazek tvoří ženy). Tyto důvody mají také negativní dopad na pracovní dráhu ženy a samozřejmě i na mzdové podmínky.

Dalším důvodem proč není možno srovnávat mzdové rozdíly mezi jednotlivými zeměmi EU je časté používání odlišných statistických zdrojů. Rozdíly vznikají z odlišných metod sběru dat při šetření v domácnostech a v podnicích. V domácnostech jsou šetření založena na informacích sdělených respondenty, přičemž často dochází k zaokrouhlování příjmů (z důvodů např. zachování anonymity dat, opomenutí příjmů atd.). Naopak u firemních šetření se využívají podnikové mzdové databáze k získání informací. Výhodou firemních šetření je přesnost informací, které získáme, ale na druhou stranu šetření v domácnostech pomáhá k získání údajů o charakteristikách jednotlivců a domácností.²⁰

Volnost výběru zdroje dat je hlavní příčinou nemožnosti mezinárodního srovnání. Proto Eurostat chce přimět členské státy EU, aby využívaly jen data z šetření v domácnostech. Dále je rozdíl také v již na začátku podkapitoly zmíněných definicích Gender pay gap. Jak můžeme vidět, mezi českou definicí a definicí Eurostatu existuje několik rozdílů²¹:

- Měsíční hrubá mzda (ČSÚ) namísto hodinové hrubé mzdy (Eurostat) – v tomto případě je vhodnější používat hodinových mezd než měsíčních mezd pro srovnání žen a mužů, protože počet odpracovaných hodin je obvykle vyšší u mužů než u žen (rozdíl činní více než 10 hodin). Použití měsíční mzdy a ignorování počtu odpracovaných hodin vede ke zvyšování konečného mzdového rozdílu.
- Medián (ČSÚ) namísto průměrné mzdy (Eurostat) – použití mediánu představuje lepší ukazatel mzdové úrovně než aritmetický průměr, protože není ovlivňován extrémními hodnotami. Mediány mezd mužů i žen jsou ve srovnatelném poměru nižší než jejich průměrné hodnoty, výsledkem je také i nižší mzdový rozdíl při použití namísto aritmetického průměru.
- Pracovníci s alespoň 30 hodinovým úvazkem za týden (ČSÚ) namísto pracovníků bez omezení odpracovaného času (Eurostat) – vypuštění pracovníků s nižším než 30 hodinovým úvazkem za týden je v metodice ČSÚ logické, protože výše měsíční mzdy pracovníka s kratší pracovní dobou je nesrovnatelná se mzdou za práci na plný úvazek. Zkrácené pracovní úvazky využívají převážně ženy, což

²⁰ MYSLÍKOVÁ, M.; Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005. Dostupné z [www: http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567](http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567)

²¹ MYSLÍKOVÁ, M.; Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005. Dostupné z [www: http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567](http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567)

způsobuje nezapočítání nízkých příjmů žen. Ve výsledku je mzdový rozdíl nižší, než by byl v případě zakomponování kratších pracovních dob (tedy i v případě Eurostatu).

Na vznik rozdílů v odměňování se podílí i řada faktorů, které nejsou diskriminační. Některé souvisí se samotným racionálním a svobodným rozhodnutím ženy. Tyto nediskriminační faktory jsou následující:²²

- Nediskriminační rozdíly v odměňování žen a mužů vznikají hlavně z rozdílů v jejich lidských kapitálech, v jejich schopnostech, znalostech a vzdělání i v jejich osobních a osobnostních vlastnostech. Tyto výše vyjmenované charakteristiky určují hodnotu mezního produktu pracovníka na trhu práce a firma, která maximalizuje zisk, bude ochotna zaplatit maximálně tuto hodnotu mezního produktu pracovníka.
- Rozdíly ovlivňuje i míra nedokonalosti na trzích práce. Například existence licencí omezujících přístup do určitých profesí ovlivňuje výši vyplácené mzdové sazby.
- Rozdíly vznikají i z diverzifikace trhu práce v jednotlivé odvětvové trhy, kde je výše mzdové sazby determinována vztahem nabídky a poptávky na daném profesním trhu práce. Pracovníci, kteří dosáhli vzdělání v oborech informatiky, matematiky mají vyšší mzdy než absolventi např. humanitních oborů.
- Rozdíly mohou vznikat z důvodu, že o výši mezd rozhoduje vyjednávání, kdy jsou někteří pracovníci organizováni v odborech a jiní nikoli. Nejsilnější odbory většinou figuruje v oborech, kde většinu zaměstnanců tvoří muži (např. hornictví, automobilový průmysl).
- Ženy vyhledávají více než muži bezrizikové profese, což jsou profese, kde se pracuje v příjemném prostředí, v teple, v bezpečí a profese vyžadující méně hodin práce. Na trhu těchto profesí je nabídka relativně vyšší a táhne rovnovážné mzdy dolů.
- Účast žen na trhu práce bývá kratší než u mužů. Nižší počet odpracovaných let u žen znamená nižší očekávanou míru výnosu z investic do lidského kapitálu. Protože ženy očekávají nižší výdělků než by dostávali muži, raději zůstávají

²² BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006. str. 99

v domácnosti nebo se rozhodnou pro nižší investice do vzdělání a do pracovní přípravy. V důsledku toho se ženy stávají skutečně méně produktivními.

Výše vyjmenované faktory, které vysvětlují rozdíly v odměňování mezi muži a ženami, dokazují, že samotné rozdíly ve výdělcích na profesních trzích nemusí znamenat, že se jedná o diskriminaci.

2 Ekonomické modely diskriminace

V minulé kapitole jsme si přiblížili diskriminaci a různé formy, kterých může nabývat. Diskriminace má různorodé příčiny, které někdy přesahují hranice standardní ekonomie, protože bývají iracionální. I přesto se ekonomie snaží vysvětlit problém diskriminace na základě racionálního chování. Průkopníkem se v této oblasti stal G. Becker se svým dílem *The Economics of Discrimination*, která vyšla v roce 1957. V této kapitole si přiblížíme čtyři modely diskriminace a to: model s diskriminačními preferencemi, model diskriminujícího monopsonu, model statistické diskriminace a vytěšňovací model diskriminace.

2.1 Model s diskriminačními preferencemi

Autorem tohoto modelu, který byl popsán v díle *The Economics of Discrimination*, je G. Becker. Becker nahlíží na diskriminaci jako preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochoten zaplatit. Existuje-li ve společnosti preference diskriminovat, je společnost ochotná za uplatnění svého zájmu zaplatit nižším výstupem a nižším ziskem. Tuto teorii můžeme aplikovat na různé případy diskriminace:

- O diskriminaci ze strany spolupracovníků se jedná, když existují dva typy zaměstnanců, konkrétně budeme uvažovat muže a ženy. Muži chtějí pracovat jen s muži a nechtějí pracovat s ženami;²³
- O diskriminaci ze strany spotřebitelů se mluví, když spotřebitelé preferují výrobky vyráběné muži před výrobky vyráběnými ženami;²⁴
- O diskriminaci ze strany zaměstnavatele se jedná, při existenci velkého počtu firem vyrábějících stejný produkt se stejnou produkční funkcí. Diskriminace v tomto případě znamená, že určitá firma má záporné hodnocení pro ženy a pozitivní pro muže, přičemž je ochotna a schopna vyšší hodnocení mužů zaplatit.²⁵

Pokud by muži a ženy byly považováni za dokonalé substituty (zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí), byla by jim vyplácena ($w = w_m = w_f$). Je-li ale zaměstnavatel zaujatý (diskriminuje ženy), pak je jejich zaměstnávání spojeno se subjektivními nebo

²³ ARROW, K.; *The theory of discrimination*; 1971; str. 10

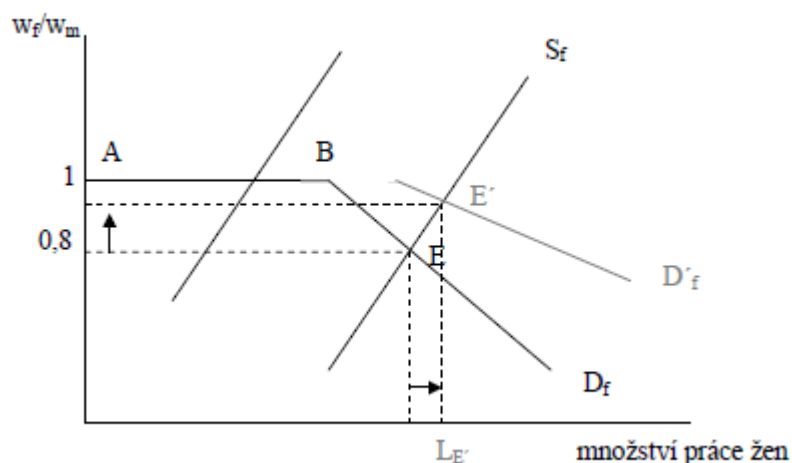
²⁴ BROŽOVÁ, D.; *Kapitoly z ekonomie trhu práce*; 2006; str. 91

²⁵ ARROW, K.; *The theory of discrimination*; 1971; str. 4

psychickými náklady, který Becker vyjadřuje diskriminačním koeficientem d . Pro zaměstnavatele s diskriminačními preferencemi budou náklady zaměstnávání žen zvýšeny právě o diskriminační koeficient ($w_f + d$) a lhostejný v najímání mužů a žen bude zaměstnavatel tehdy, když se náklady na zaměstnání mužů a žen budou rovnat (tzn. $w_m = w_f + d$). Z toho vyplývá, že zaměstnavatel bude ochoten najímat ženy za nižší mzdu než muže ($w_f = w_m - d$).

Na obrázku níže vidíme grafické znázornění problematiky. Na horizontální ose je zobrazeno množství práce žen a na vertikální je poměr mezd (w_f / w_m). Horizontální křivka tržní poptávky (AB), kdy je $w_f / w_m = 1$, představuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí, kde vyplácejí mužům a ženám stejnou mzdu. Naopak zalomená část křivky poptávky po práci žen (BD_f) je tvořena seřazením zaměstnavatelů podle velikosti diskriminačního koeficientu. Pokud by se snížil zájem diskriminovat, tak by se horizontální část tržní poptávky prodloužila a také by se snížil diskriminační koeficient, což by vedlo i ke snížení sklonu zalomené části poptávky. Kdyby však nabídka práce žen protínala poptávku v její horizontální části, znamenalo by to, že k žádné diskriminaci nedochází.

Obr. 1 Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů



Zdroj: BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce, 2006

Z tohoto modelu vyplývá, že diskriminace chrání muže, protože stejně produktivní ženy dostávají nižší mzdy a zaměstnavatelé, kteří diskriminují, mají vyšší náklady než ti, kteří nediskriminují. Becker dospěl k tomu, že sama konkurence na trhu potlačuje diskriminaci, neboť

nediskriminující firmy budou realizovat vyšší zisky a budou dosahovat vyššího podílu na trhu na úkor těch diskriminujících²⁶.

2.2 Diskriminující monopson

Teorie diskriminujícího monopsonu vychází z faktu, že elasticita nabídky práce žen je méně elastická než elasticita nabídky práce mužů. Ženy tedy reagují na změny ve mzdách méně než muži. Důvodem je, že ženy jsou méně mobilní než muži, jak geograficky (spojitost žen s rodinou) tak profesně (ženy mají méně alternativních pracovních příležitostí). Dalším důvodem je, že muži bývají častěji odborově organizováni než ženy a díky odborům jsou tedy schopni omezit monopsonistickou sílu firem a dosáhnout vyšších mezd. Mzdová diskriminace vychází z cenové strategie firem, z důvodu dosažení vyššího zisku.²⁷

Při najímání pracovníků se firma snaží ze všech účastníků o práci vybrat ty nejlepší, kteří nejlépe splní firemní požadavky a přispějí k zlepšení produktivity práce. Zvýšení mzdy za práci, kterou firma nabízí, povede k růstu počtu zaměstnanců, potažmo i zvýšení požadavků vůči nim a posléze i dosažení vyšší produktivity práce. Protože nabídka práce mužů je elastičtější, budou na zvýšení mzdy reagovat více než ženy. Zvětšená mzda přiláká více mužských než ženských uchazečů o práci. Aby firma maximalizovala zisk, bude nabízet mužům vyšší mzdy a ženám mzdy nižší.²⁸

Na následujícím obrázku (obr. č. 2) je zobrazena mzdová diskriminace monopsonu, na kterém firma vyplácí dvěma odlišným skupinám jinou mzdu. Na první části obrázku a) vidíme celkovou nabídku práce S , která je rostoucí, protože firma musí za další najatou jednotku práce zaplatit vyšší mzdovou sazbu a tuto vyšší sazbu platí jak právě najatým jednotkám, tak i těm dříve najatým jednotkám. Z tohoto důvodu je funkce mezního faktoru práce MFC_L rostoucí a roste rychleji než nabídka práce ($MFC_L > w$). Poptávka po práci je znázorněna křivkou D a je odvozena od její mezní produktivity ($MRP_L = MP_L \cdot MR$). Firma bude najímat další jednotky práce, dokud bude $MRP_L > MFC_L$ a až v bodě kde se rovná $MRP_L = MFC_L$ přestane najímat dodatečné jednotky práce. V tomto bodě (A) je tedy dosažena rovnováha a firma najímá L_1 pracovníků za w_1 mzdovou sazbu. Na dalších částech obrázku (graf b) a graf c)) jsou zobrazeny jednotlivé skupiny pracovníků a jejich nabídky práce (S) a mezní náklady na práci (MFC). Na grafu b) jsou zobrazeny ženy, přičemž vidíme, že jejich nabídka práce je méně elastická než na

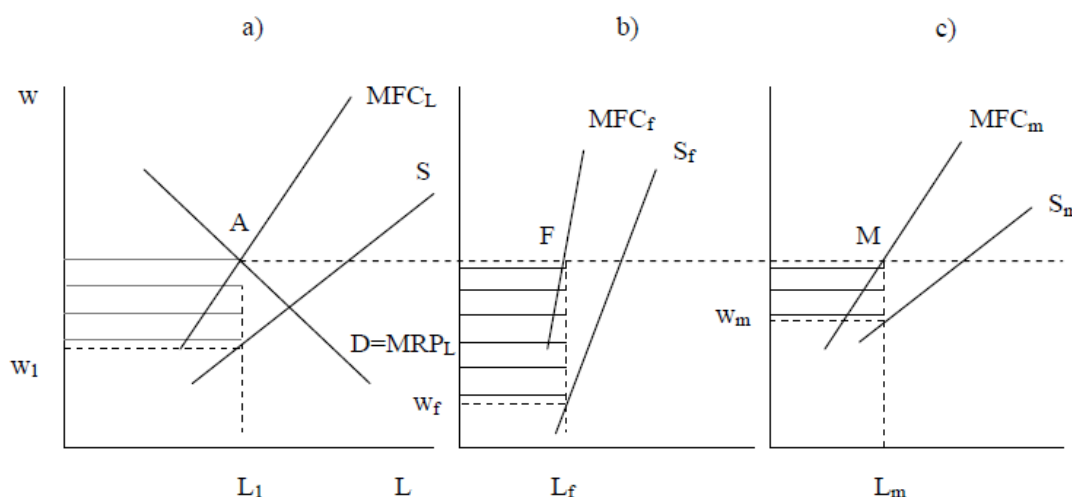
²⁶ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006; str. 93

²⁷ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006; str. 93-94

²⁸ SCHLICHT, E. Selection Wages and Discrimination. Economics; 2010; str. 2

grafu c), kde jsou zobrazení muži. Firma bude zaměstnávat L_f žen a L_m mužů a jejich mzdy pak určí průsečík vertikální linie z bodu F s S_f a z bodu M s S_m . Muži dosahují vyšší mzdové sazby (w_m) než ženy (w_f).

Obr. 2: Mzdová diskriminace monopsonu



Zdroj: BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce, 2006

Z vyobrazeného modelu vyplývá, že muži mají při mzdové diskriminaci vyšší mzdovou sazbu než bez diskriminace ($w_1 < w_m$) a u žen naopak platí, že mzdová sazba je při mzdové diskriminaci nižší než bez diskriminace ($w_1 > w_f$). Mzdová diskriminace redukuje celkové vynaložené mzdové náklady, proto monopson dosahuje vyšších zisků než bez diskriminace. V tomto případě je výhodnější pro monopson diskriminovat: kdyby nediskriminoval tak by výrobní náklady byly vyšší než u diskriminujících konkurentů a hrozilo by jeho vyřazení z trhu.

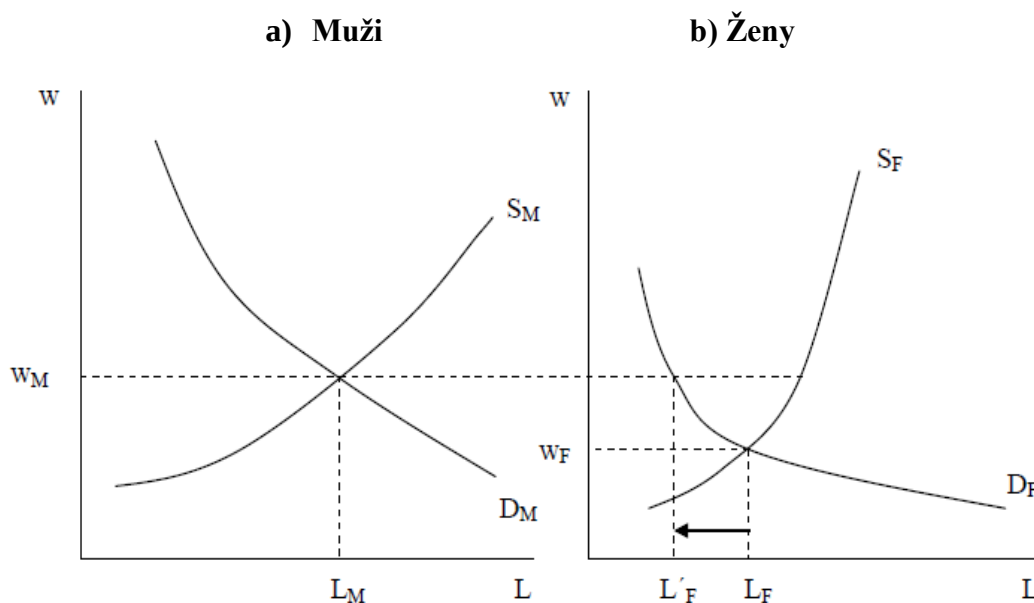
2.3 Teorie statistické diskriminace

Již v části práce věnované vymezení základních pojmů jsem popsala význam statistické diskriminace, zde si ji opět připomeneme. Základní myšlenka je, že firmy mají omezenou informaci o kvalifikaci žadatelů o práci. V této situaci firmy používají charakteristiky snadno viditelné a zjištělné, na základě kterých odvozují výši platu. Jedinec je tedy spíše posuzován podle průměrných vlastností a charakteristik skupiny nebo skupin, do nichž je zařazován než podle jeho vlastních osobních charakteristik. Nyní se podíváme, na statistickou diskriminaci

založenou na odlišném očekávání firem. Při najímání pracovní síly firmy neznají produktivitu jednotlivých účastníků, ale očekávají, že jedna skupina pracovníků má nižší produktivitu než ta druhá. Tato očekávání vyjadřují hlavní rozdílnosti na trhu práce mužů a žen.²⁹

Z níže vyobrazeného modelu (obr. č. 3) vyplývá, že když firmy očekávají vyšší mezní produkt u mužů, pak bude poptávka po práci u mužů vyšší než poptávka po práci u žen ($MRP_{LM} > MRP_{LF}$), proto je poptávka mužů více vpravo od počátku než poptávka žen. Odlišnosti jsou i na straně nabídky, kde vidíme, že nabídka práce mužů je více elastická než nabídka práce žen. To proto, že ženy mají omezené alternativní příležitosti, což vede k vyšší průměrné rovnovážné mzdové sazbě na trhu práce mužů ($w_m > w_f$). Důležité je si uvědomit, že firmy mají obecný předpoklad a zkušenost o dlouhodobém nižším přínosu žen. Pokud by tedy byly mzdy mužů a žen vyrovnané, tak by se firmy snažili zaměstnávat méně žen (snížení z L_F na L'_F), protože očekávají vyšší dlouhodobý přínos mužů.³⁰

Obr. 3: Trh práce mužů a žen



Zdroj: BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce, 2006

Závěr vyplývající z tohoto modelu je, že statistická diskriminace bude přetrvávat, dokud se nezmění zkušenosti a předpoklady u firem a následně i jejich očekávání ohledně zaměstnávání

²⁹ HAVET, N.; Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes; 2004; str. 15

³⁰ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006; str. 96

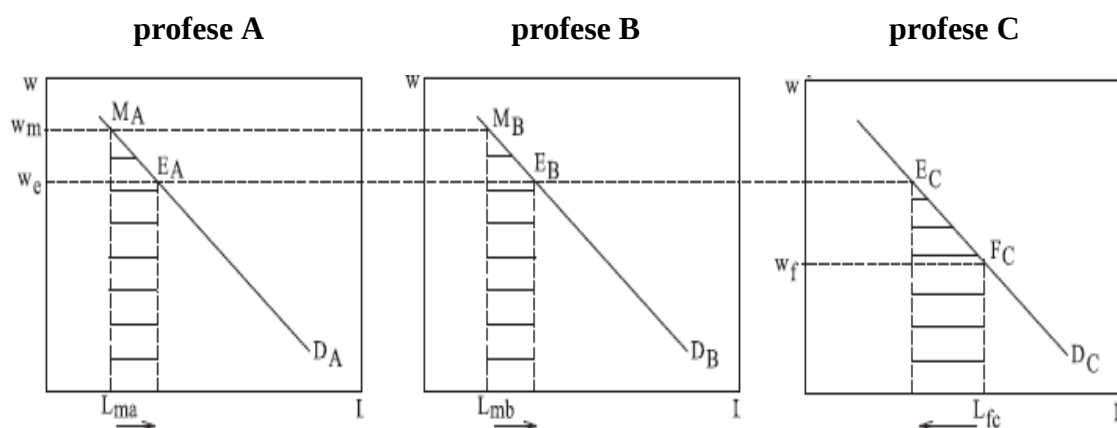
žen. Tato diskriminace je pro firmy výhodná, protože jim snižuje náklady na najímání práce a zvyšuje konkurenceschopnost.

2.4 Vytěšňovací model diskriminace

Předpoklad tohoto modelu je, že produktivita pracovníka je rovněž výsledkem úsilí celého týmu, tedy že pracovníci podávají jiné výkony s odlišnými pracovníky. Například muži nechtějí spolupracovat s ženami a neradi od nich dostávají příkazy. Proto, aby byl zajištěn vyšší výkon celého kolektivu, musí zaměstnavatel na konkrétní pozice najímat muže a na jiné zase ženy. Proto jsou některé profese typicky mužskou doménou a jiné zase ženskou doménou.

Na níže vyobrazeném modelu (obr. č. 4) vidíme tři profese, přičemž profese A a B jsou profese čistě mužské a profese C je typicky ženská profese (ženy jsou vytlačovány z profesí A a B). Všechny tři profese mají stejnou křivku poptávky po práci (stejný příjem z mezního produktu práce, MRP_L). Mezi trhy A a B nejsou žádné bariéry mobility, proto je mezní produkt na obou trzích stejný a určuje mzdovou sazbu mužů (w_m). Na trhu C jsou mzdové sazby nižší, přičemž se tato mzdová sazba rovná hodnotě mezního produktu poslední zaměstnané ženy (w_f , $w_m > w_f$). Ženy se nemůžou přemístit do profesí A nebo B, kde by dosahovaly vyššího mezního produktu a vyšší mzdové sazby.³¹

Obr. 4: Vytěšňovací model



Zdroj: BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006

³¹ BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006; str. 98

Protože ženy mají přístup jen do profese C, nabídka práce žen přesahuje její poptávku, proto je mezní produkt relativně nízký a též i rovnovážná mzdová sazba. Pokud by se však změnila legislativa nebo zvyklosti, pak by tato diskriminace nebyla. V tomto případě by vymizeli bariéry pro ženy a ty by mohly vstoupit i na trhy A a B. Poté by se přesouvaly, dokud by se mezní produkty na všech trzích nevyrovnaly. Rovnost mezních produktů by determinovala stejnou výši mzdové sazby w_e . Ženy by dosahovaly vyšších mezd, ale mužům by se naopak mzda snížila. Ve finále je ztráta produkce v profesi C, z důvodu odchodů žen (vyšrafovaná plocha na obr. č. 4 u profese C) nižší než zisk produkce u profesí A a B způsobené příchodem žen (vyšrafované plochy na obr. č. 4 u profesí A a B).³²

³² BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhu práce; 2006; str. 98

3 Legislativní úprava diskriminace na trhu práce

V současné době je snahou veřejnosti a mnoha jiných organizací zajistit legislativní opatření, která by zajišťovala rovné příležitosti pro muže a ženy. V následující části se zabývám těmito legislativními opatřeními, které zajišťují rovné zacházení v pracovněprávních vztazích pro muže i ženy. Na začátku kapitoly popisují vývoj mezinárodních úmluv ve vztahu k dané problematice, dále se zaměřuji na legislativní úpravu v Evropské unii a na závěr kapitoly se věnuji legislativním opatřením v ČR.

3.1 Mezinárodní úmluvy

Po konci druhé světové války, se vlády světa snažily o vytvoření uceleného dokumentu o lidských právech. Prvním pokusem bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv (UDHR) 10. prosince 1948, které obsahovalo jak civilní a politická tak i ekonomická a sociální práva.³³ První článek obsahuje základní myšlenku tohoto projektu: „Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“³⁴ Ve druhém článku jsou obecné principy o lidských právech: „Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“³⁵ Další důležitý článek je článek 23 odstavec 2 a 3, který se zabývá rovností v odměňování za práci: „Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci. Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“³⁶

Další důležitý mezinárodní dokument zabývající se danou problematikou je Úmluva Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 100, která se zabývá principem rovného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Úmluva byla přijata dne 25. června 1951. V této

³³ BAILEY, P.; The creation of the universal declaration of human rights. Dostupné z [www: http://www.universalrights.net/main/creation.htm](http://www.universalrights.net/main/creation.htm)

³⁴ Portál OSN v Praze, Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/); str. 1

³⁵ Portál OSN v Praze, Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/); str. 1 a 2

³⁶ Portál OSN v Praze, Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/); str. 4

úmluvě se ratifikující země zavazují dle článku 2 splnit následující: „Každý členský stát bude prostředky, odpovídajícími metodám užívaným pro stanovení tarifů odměn, podporovat, a pokud je to slučitelné s takovými metodami, zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Tato zásada může být prováděna:

- a) Vnitrostátním zákonodárstvím;
- b) Zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd;
- c) Kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky;
- d) Kombinací těchto různých prostředků.³⁷

Dalším dokumentem souvisejícím s diskriminací v zaměstnání, je Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání). Tuto úmluvu ratifikovala Mezinárodní organizace práce (ILO) v roce 1958. Obsah Úmluvy se zaměřuje na členské státy, aby dodržovali dle článku 2 následující: „Každý členský stát, pro který je tato úmluva v účinnosti, se zavazuje vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.“³⁸

Dvě důležité deklarace, které ratifikovala OSN v roce 1966 v New Yorku, byly Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR) a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR). Ratifikující země se zavázali dodržet nepřipustnost diskriminace a zaručit všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů.³⁹

Další stěžejním mezinárodním dokumentem v souvislosti s diskriminací žen je úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Jedná se o dokument přijatý k ochraně rovnosti žen a mužů, který byl sjednán zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18. prosince 1979. Opět se zde setkáváme se zajišťováním rovnoprávnosti mužů a žen ve všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických právech. Je zde potvrzena nepřipustnost diskriminace a prohlášení, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní pokud jde o důstojnost a práva a že každý má nárok na všechna práva a svobody.⁴⁰ S rovností

³⁷ Portál MPSV, Úmluva MOP č. 100; Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf)

³⁸ Portál MPSV, Úmluva MOP č. 111; Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf)

³⁹ Portál OSN v Praze, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/); str. 5

⁴⁰ Portál OSN v Praze, Úmluva o odstranění diskriminace žen. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/); str. 1

v práci a s odměňováním za práci se setkáváme v článku 11 (odstavce a,b,c,d), kde je řečeno následující: „Státy, smluvní strany, přijmou veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména:

- a) Práva na práci jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí;
- b) Práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- c) Práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;
- d) Práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- e) Práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;
- f) Práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.“⁴¹

V České republice je tato úmluva součástí ústavy a nalezneme ji v článku 10. Z tohoto článku vyplývá, že pokud se Úmluva neshoduje se zákonem, musí se použít Úmluva.⁴²

Dalším mezinárodněprávním dokumentem, kterým je ČR vázána, je Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Na základě tohoto protokolu mohou osoby nebo skupiny osob, které se považují za oběti porušení kteréhokoli z práv stanovených Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany ČR, předložit Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen oznámení o takovém porušení. Stěžovatelé musí před podáním oznámení vyčerpat všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky a zároveň se musí jednat o záležitost, která dosud nebyla Výborem nebo jinou mezinárodní institucí pro řešení sporů projednávána.⁴³

Výše uvedené mezinárodní smlouvy a deklarace, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázaná, jsou na základě ústavy ČR součástí právního řádu ČR. Pokud je stanoveno v mezinárodní smlouvě něco jiného než v českém zákoně, bude použita právní úprava

⁴¹ Portál OSN v Praze, Úmluva o odstranění diskriminace žen. Dostupné z [www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/) str. 3

⁴² Ústava České republiky. Dostupné na [www: http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html](http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html)

⁴³ DANDOVIČ, E.; Postavení ženy v pracovněprávních vztazích; 2005; str. 7

obsažená v mezinárodní smlouvě (tzn. že mezinárodní smlouvy mají přednost před českým právem). Tím je zaručeno, že právní předpisy vydávané v ČR budou přijímány s ohledem na ustanovení příslušných mezinárodních úmluv.⁴⁴

3.2 Legislativní úprava v Evropské unii

Problematika rovnosti mužů a žen tvoří v současné době velkou oblast v právu ES, která se odráží jak v legislativní činnosti jednotlivých členských států EU, tak v jejich aplikační praxi. Právo Evropského společenství se dělí na dvě skupiny a to primární právo a sekundární právo. V obou skupinách se můžeme setkat s legislativními opatřeními, která se zabývají problematikou rovnosti mužů a žen. V následujících podkapitolách si přiblížíme tyto dvě skupiny a s nimi související smlouvy a směrnice dotýkající se problematiky.

3.2.1 Primární právo

Primární právo představuje několik smluv, které tvoří právní základ pro veškerou činnost Evropské unie, přičemž tyto smlouvy byly dobrovolně a demokraticky ratifikovány všemi členskými státy Unie. Všechny právní normy Evropské unie podléhají pravidlům stanoveným v těchto smlouvách.⁴⁵

Již na začátku ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství, která byla uzavřena v Římě v roce 1957, byla zahrnuta zásada rovného odměňování pro obě pohlaví. Konkrétně to bylo zahrnuto v článku 119 Římské smlouvy: „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:

- a) že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;
- b) že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě“⁴⁶

⁴⁴ JANŠOVÁ, M.; HORÁČEK, V.; Diskriminace v pracovněprávních vztazích; 2003. Dostupné z [www: http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-21704.html](http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-21704.html)

⁴⁵ Portál Europa, Rozhodování v EU. Dostupné z [www: http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm)

⁴⁶ Portál Euroskop, Smlouva o založení ES. Dostupné z [www: http://www.euroskop.cz/8917/sekce/primarni-pravo/](http://www.euroskop.cz/8917/sekce/primarni-pravo/); str. 48

Další smlouva, která se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen na trhu práce je Amsterodamská smlouva. Tato smlouva je novelizací smlouvy o založení EHS z roku 1957 a byla přijata 1. května 1999. Amsterodamská smlouva mění určitá ustanovení ve smlouvě o založení EHS, ve smlouvách zakládajících Evropská společenství a v souvisejících právních aktech.⁴⁷ Tyto smlouvy, ale nenahrazuje, spíše stojí vedle nich. Rozšířila zákaz diskriminace (původně zákaz diskriminace podle státní příslušnosti) podle dalších kritérií, jimiž jsou pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženství nebo víra, postižení, věk a sexuální orientace. Rada může za tímto účelem přijímat opatření jednomyslným rozhodnutím na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem. Nově se zabývá i sociální politikou zaměstnanosti a vytváří výbor pro zaměstnanost, v jehož rámci se zabývá i oblastí rovnosti mezi muži a ženami.⁴⁸

V této smlouvě byl původní článek 119 nahrazen článkem 141 a je rozšířen o odstavce 3 a 4: „Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu, nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.“⁴⁹

3.2.2 Sekundární právo

Z principů a cílů zakotvených v primárním právu (čili ve smlouvách) vychází sekundární právo. Tyto cíle Evropská unie naplňuje pomocí několika druhů právních aktů a to konkrétně pomocí nařízení, směrnic, doporučení, rozhodnutí a stanovisek. Ne všechny vyjmenované právní akty mají právní závaznost a také ne všechny platí ve všech zemích EU.⁵⁰ Podrobněji o antidiskriminačním právu se dozvíme ze směrnic ES, přičemž jsou tyto směrnice právními akty, které jsou závazné pro každý stát, kterému jsou určeny.

⁴⁷ Portál Europa, Amsterodamská smlouva. Dostupné z [www: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm)

⁴⁸ Portál Sagit, Amsterodamská smlouva. Dostupné z [www: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_010.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_010.htm)

⁴⁹ Portál Euroskop, Amsterodamská smlouva. Dostupné z [www: http://www.euroskop.cz/8917/sekce/áyprimarni-pravo/](http://www.euroskop.cz/8917/sekce/áyprimarni-pravo/); str. 36

⁵⁰ Portál Europa, Rozhodování v EU. Dostupné z [www: http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm)

V sedmdesátých letech při zvyšujícím se zájmu o problematiku rovnosti žen byla přijata směrnice o rovné odměně 75/117/EHS ze dne 10. února 1975. Tato směrnice specifikovala opatření, které mají členské státy učinit, aby zajistili povinnost stejně odměňovat nejen stejnou práci ale i práci stejné hodnoty.⁵¹

Diskriminace v zacházení byla zakázána pro oblast pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání a odborné přípravy ve směrnici 76/207/EHS. Tato směrnice byla přijata 9. února 1976 a zavedla také princip rovného zacházení i do oblasti vzdělání.⁵²

Po ochraně před diskriminací v pracovněprávních vztazích se Evropské společenství zaměřilo na oblast sociálního zabezpečení a to směrnicemi 79/7/EHS, 86/378/EHS a 96/97/ES. Tyto směrnice se týkají úpravy sociálního zabezpečení na úrovni státní i zaměstnanecké.⁵³ Upravují právní předpisy v případech nemoci, invalidity, stáří (včetně předčasného odchodu do důchodu), pracovních úrazů (včetně nemocí z povolání) a nezaměstnanosti.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 se týká uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.⁵⁴ Cílem této směrnice je zajistit rovné zacházení pro muže a ženy, kteří jsou samostatně výdělečně činní v činnostech nebo kteří přispívají k výkonu této činnosti (manželé a manželky), které nebyly zahrnuty v předcházejících směrnicích (76/207/EHS a 79/7/EHS).

Další směrnice, které se zabývají principem rovného přístupu k mužům a ženám na trhu práce, jsou například následující:

- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavedení opatření ke zlepšení zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících;
- Směrnice Rady 97/81/ES o zaměstnávání na částečný pracovní úvazek. Jejím cílem je zajistit rovnost zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu se zaměstnanci, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu.
- Směrnice Rady 99/70/ES, 91/383/ES o zaměstnávání na dobu určitou.
- Směrnice Rady 96/34/ES o rovných právech pro rodiče pečující o děti.

⁵¹ FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a právo; 2006; str. 8

⁵² Portál MPSV, Směrnice 76/207/EHS. Dostupné z [www](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12471/31976L0207EN_CS.pdf):

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12471/31976L0207EN_CS.pdf

⁵³ FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a právo; 2006; str. 7

⁵⁴ Portál MPSV, Směrnice 86/613/EHS. Dostupné z [www](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12477/31986L0613EN_CS.pdf):

http://www.mpsv.cz/files/clanky/12477/31986L0613EN_CS.pdf

Důležitým milníkem v problematice rovnosti mužů a žen na trhu práce byla Amsterodamská smlouva, která aktualizovala původní smlouvu o založení EHS. Tato smlouva rozšířila zákonodárné kompetence Společenství v boji proti diskriminaci. To vedlo od roku 2000 k nárůstu počtu antidiskriminačních směrnic například:⁵⁵

- Směrnice 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání či povolání z důvodů náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace;
- Směrnice 2000/43/ES o zákazu diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu;
- Směrnice 2002/73/ES o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, postup v zaměstnání, odbornou přípravu a pracovní podmínky, přičemž musí být uplatňována od počátku jednání o uzavření pracovněprávního vztahu a po jeho celou dobu (nově obsahuje i definici sexuálního obtěžování);
- Směrnice 2004/113/ES o rovném zacházení mezi ženami a muži v oblasti v přístupu ke zboží a službám.

Z důvodu velkého nárůstu antidiskriminačních směrnic bylo nezbytné provést změny a shrnout dosavadní uspořádání do jedné normy, které by zlepšilo přehlednost problematiky. Proto v roce 2006 vznikla směrnice 2006/54/ES. Zrušila ke dni 15. srpna 2009 směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES.

V roce 2000 byla přijata Lisabonská strategie, která byla rozvržena na období 2000-2010. Unie se dle ní měla stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.⁵⁶ V rámci této strategie se EU chtěla zaměřit také na aktivní politiku zaměstnanosti. Stanovila si, že do roku 2010 by celková zaměstnanost měla být 70 % a zaměstnanost žen by měla být 60 %.

Vznikla Charta základních práv občanů Evropské unie (přijata v prosinci 2000), která byla začleněna do evropské ústavní smlouvy a obsahuje kapitolu o Rovnosti, kde stanovuje zásady rovnosti mužů a žen. V červnu 2000 byl také přijat program Rámcová strategie pro rovné postavení žen a mužů (2000-2005). Cílem dokumentu bylo vytvořit rámec pro postupy, při nichž

⁵⁵ FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a právo; 2006; str. 7

⁵⁶ Portál Evropa, Lisabonská strategie. Dostupné z [www:](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm#v%C3%BDkonnost)

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm#v%C3%BDkonnost

veškeré činnosti Společenství budou přispívat k dosažení cíle, jímž je eliminace nerovností a podpora rovnosti mezi muži a ženami.⁵⁷ Tento program byl nahrazen Plánem Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010) a Evropským paktem pro rovnost žen a mužů (2006).⁵⁸

Po roce 2010 vzniká nová strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů (2010-2015), který vychází z plánu Komise pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010) a z Charty žen (přijata 5. března 2010). Zohledňuje taky strategii přijatou Evropskou unií Evropa 2020, jejímž jedním cílem je, aby do roku 2020 byla zaměstnanost mužů a žen ve věku 20-64 let 75 %. Strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů (2010-2015) je zaměřena na tyto oblasti:

- 1) Ekonomická nezávislost žen;
- 2) Stejná ekonomická nezávislost;
- 3) Stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci;
- 4) Rovnost žen a mužů při rozhodování;
- 5) Důstojnost, integrita a konec genderovému násilí a rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti;
- 6) Otázky související s genderovými rolemi, právními předpisy, správou a nástroji pro rovnost žen a mužů.⁵⁹

Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele přijala 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011-2020, který znovu potvrzuje závazek EU k odstranění rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti, vzdělávání a sociální ochraně, k podpoře lepšího skloubení rodinného a pracovního života pro ženy a muže.⁶⁰ Členské státy a EU by měly naléhavě přijmout opatření k:⁶¹

- boji proti genderové segregaci na trhu práce;
- eliminaci genderových stereotypů;

⁵⁷ Portál Evropa, Slovník pojmů. Dostupné z [www:](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_135_cs.htm)

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_135_cs.htm

⁵⁸ Portál Euroskop, Lidská práva. Dostupné z [www:](https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/) <https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/>

⁵⁹ Portál Evropa, Strategie pro rovnost žen a mužů. Dostupné z [www:](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_cs.htm)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_cs.htm

⁶⁰ Portál spcr, Nový Evropský pakt. Dostupné z [www:](http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020) <http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020>

⁶¹ Evropský pakt pro rovnost žen a mužů. Dostupné z [www:](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF>

- podpoře lepší vyváženosti mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů;
- boji proti všem formám násilí na ženách.

3.3 Legislativní úprava v ČR

Zákaz diskriminace a princip rovných příležitostí pro muže a ženy je zakotven v národních právních normách ČR, která jsou ovlivněna nejen ratifikovanými mezinárodními smlouvami a úmluvami, ale také legislativou Evropské unie. Tento princip je součástí lidských práv a demokratických principů.

V České republice je povinnost rovného přístupu (zákaz diskriminace) zakotvena již v listině základních práv a svobod, kde se v článku 3 odstavce 1 píše: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“⁶²

V České republice je princip stejné odměny za práci stejné hodnoty při srovnatelné pracovní výkonnosti práce pro muže a ženy zakotven v celé řadě právních norem ČR. Mezi nejdůležitější legislativu z hlediska úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání patří několik zákonů:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

3.3.1 Zákon o zaměstnanosti

Jedním z důležitých a komplexně propracovaných legislativních úprav zákazu diskriminace v rámci ČR byl do roku 2009 zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon vznikl v souladu s právem Evropské unie a cílem tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Je zde popsáno rovné zacházení a zákaz diskriminace ještě před vznikem pracovního poměru. O diskriminaci se v tomto zákoně hovoří v § 4 „Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo

⁶² Listina Základních práv a svobod (ústavní zákon č. 23/1991 Sb.). Dostupné z [www: http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html](http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html)

na zaměstnání.“⁶³ Další odstavec zakazuje jakoukoliv diskriminaci, při uplatňování práva na zaměstnání, přičemž odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon). V § 139 a § 140 popisuje, že se fyzická resp. právnická osoba (nebo podnikající fyzická osoba) dopouští přestupku resp. správního deliktu tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.⁶⁴

3.3.2 Zákoník Práce

Zákoník práce je zákoník, který upravuje právní odvětví pracovního práva. Současný zákoník práce nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007 a zrušil dřívější platný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Tento zákon upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Hlavní částí tohoto zákona, která se zabývá ochranou proti diskriminaci, je § 16 :

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, která vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“⁶⁵ Následující paragraf odkazuje na antidiskriminační zákon, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; Dostupné z [www: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/)

⁶⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z [www: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/)

⁶⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z [www: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/)

Oblastí mezd, platů a odměny z dohod se zabývá § 110. Tento paragraf určuje rovnost v odměňování při vykonávání práce a stanovuje, podle čeho se posuzuje namáhavost, složitost a odpovědnost práce.

3.3.3 Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) vešel v účinnost 1. září 2009. Tímto přestala ČR být jediným a posledním z 26 států EU, která obecný antidiskriminační zákon dosud neměla. Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropského společenství a v návaznosti na Listinu základních práva a svobod i mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu a konkrétně vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

Antidiskriminační zákon vymezuje základní pojmy - co je diskriminace, základní typy diskriminace, obtěžování, odměňování a zajišťování rovného zacházení. Popisuje přípustné formy rozdílného zacházení a právní prostředky pro případ porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci.

Vymezením základních pojmů se zabývá § 2: „(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá, Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.“⁶⁶

Přípustné formy rozdílného zacházení jsou popisovány v § 6. Je stanoveno, že diskriminací na základě pohlaví není takové jednání, které přiměřeně přihlíží ke specifické

⁶⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

povaze a charakteru práce nebo činnosti.⁶⁷ Dále § 8 a § 9 se zabývají zásadou rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Antidiskriminační zákon obsahuje také prostředky ochrany před diskriminací a to v § 10:

„(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“⁶⁸

Působnost ve věcech práva a rovného zacházení a ochrany před diskriminací náleží podle § 13 veřejnému ochránci práv. Ochránce by měl poskytovat:

- právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací,
- vydávat doporučení a stanoviska,
- provádět nezávislý výzkum a
- poskytovat informace veřejnosti.

Přičemž osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, má právo se obrátit s písemným podnětem na ochránce ve věci, která patří do jeho působnosti.

Otázka je, zda je tento antidiskriminační zákon účinný. Po dvou a půl letech byl proveden výzkum, který naznačuje, že diskriminačních sporů řešených před soudy není mnoho. Pouze šestnáct okresních soudů z celkových 86 zaznamenaly žaloby týkající se uplatnění práva na rovné zacházení podle Antidiskriminačního zákona.⁶⁹ Tento výzkum vidí dvě hlavní příčiny tak nízkého počtu žalob:

- nedostatek důkazů proti diskriminaci, kterými by byla diskriminace prokázána,

⁶⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

⁶⁸ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o)

⁶⁹ Výzkum Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti. Dostupné z [www: http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinnny/](http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinnny/)

- lidé se nedokážou diskriminačnímu jednání bránit či využívat právních prostředků ochrany.

Závěry z tohoto výzkumu jsou následující:

- je nutné informovat fyzické osoby v oblasti ochrany před diskriminací,
- poučovat je o možnostech aplikace Antidiskriminačního zákona,
- a poučovat je o subjektech, které jim mohou napomoci v dané situaci.

Z výše popsané legislativy vyplývá, že problematika rovných příležitostí je v centru zájmu mezinárodních organizací, EU a České republiky. Tyto organizace a národní státy rozšiřují legislativní opatření o další normy, aby dosáhly rovného postavení žen a odstranily bariéry v účasti žen na politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě. Zavedená legislativní opatření podrobně řeší problematiku diskriminačního jednání na teoretické úrovni, ale v praxi je situace složitější. Například je těžké získat důkazy na prokázání protizákonného chování. Dalším negativním jevem je, že ženy, které se i tak rozhodnou soudit se svým zaměstnavatelem, často musí snášet nepřátelskou atmosféru na pracovišti. Účinnému využívání legislativy zabraňuje i malé povědomí lidí o těchto legislativních opatřeních. Do budoucna by se měly provádět kampaně na informování lidí za účelem rozpoznání diskriminačního jednání a popisu postupu při řešení sporů se zaměstnavatelem.

4 Ženy na trhu práce

V následujících kapitolách analyzuji problematiku genderové diskriminace na trhu práce. Obecně se uvádí, že je postavení žen na trhu práce horší než u mužů. V následujících částech zkoumám, zda je toto tvrzení pravdivé, přičemž v těchto analýzách vycházím ze statistických údajů získaných z ČSÚ, Eurostatu a dalších zdrojů. Zaměřím se na zkoumání vývoje těchto dat v čase a na srovnávání údajů pro mužskou a ženskou populaci. Pro vývoj dat v čase jsem zvolila desetileté období 2002-2011, abych dokázala zhodnotit vývojový trend.

Obecně se uvádí, že odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje různou mírou zaměstnanosti, různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek a různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic. V této kapitole se zabývám právě těmito oblastmi: popisuji a analyzuji míru zaměstnanosti a její vývoj, míru nezaměstnanosti, míru ekonomické aktivity a faktory odlišné zaměstnanosti žen. V 5. kapitole se věnuji mzdovým rozdílům, jejich různým výpočtům, v 6. kapitole faktorům mzdových rozdílů a v 7. kapitole se zabývám ženami ve vybraných funkcích: v politických funkcích, manažerských funkcích atd.

4.1 Zaměstnanost v ČR

V úvodu této kapitoly jsem uvedla tři projevy odlišného postavení žen na trhu práce. V následujících podkapitolách se zabývám jedním z těchto projevů a to mírou zaměstnanosti. Analyzuji celkovou zaměstnanost v České republice, její vývoj v letech 2002-2011 se zaměřením na ženy a muže, míru ekonomické aktivity mužů a žen ve srovnání s EU a nakonec míru zaměstnanosti mužů a žen ve srovnání s EU.

V následující tabulce je zobrazena celková zaměstnanost a celková pracovní síla v ČR. Sleduji tyto údaje u mužů a žen za období 2002-2011.

Tab. 1: Zaměstnanost v NH

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Zaměstnanost ČR tis.	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 872,4
Muži tis.	2 700,4	2 686,2	2 663,1	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2	2 823,7	2 798,3	2 777,3
Ženy tis.	2 064,5	2 047,0	2 043,5	2 058,5	2 086,1	2 115,9	2 139,3	2 110,5	2 086,9	2 095,1
Muži %	56,67	56,75	56,58	56,79	56,79	57,01	57,23	57,23	57,28	57,00
Ženy %	43,33	43,25	43,42	43,21	43,21	42,99	42,77	42,77	42,72	43,00
Pracovní síla ČR tis.	5 139,1	5 132,3	5 132,5	5 174,2	5 199,4	5 198,3	5 232,3	5 286,5	5 268,9	5 223,0
Muži tis.	2 869,7	2 860,8	2 864,3	2 892,2	2 911,0	2 929,7	2 965,8	2 999,1	2 989,1	2 948,3
Ženy tis.	2 269,4	2 271,5	2 268,2	2 282,0	2 288,4	2 268,7	2 266,5	2 287,4	2 279,8	2 274,7
Muži %	55,84	55,74	55,81	55,90	55,99	56,36	56,68	56,73	56,73	56,45
Ženy %	44,16	44,26	44,19	44,10	44,01	43,64	43,32	43,27	43,27	43,55

Zdroj: ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011; Zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů. Doplněno o vlastní výpočty

V letech 2002-2004 se pracovní síla v ČR (celkem u mužů a žen) zásadně neměnila. Zaměstnanost v těchto letech má klesající tendenci. V tomto období je pracovně aktivních mužů, kteří ale nepracují, přibližně 200 tisíc. Proti tomu počet nepracujících pracovně aktivních žen je v roce 2004 přibližně 225 tisíc.

Od roku 2005 se celková pracovní síla zvyšuje až do roku 2009. Přičemž nejvíce se pracovní síla zvýšila u mužů a to celkově o 107 tisíc. U žen také rostla pracovní síla, ale jen o 5 tisíc. Zaměstnanost má v tomto období také rostoucí tendenci: u mužů se zaměstnanost zvýšila celkem o 158 tisíc a u žen o 52 tisíc. Je to příznivý vývoj pro ekonomiku. Za povšimnutí však stojí pomalý růst pracovní síly u žen a rozdíl mezi pracovní silou mužů a žen, který činí cca 600 tisíc. Důvody tak velkého rozdílu v pracovních silách je způsoben tím, že ženy častěji odcházejí na rodičovskou dovolenou, pečují o rodinu (jsou v domácnosti) a odcházejí dříve do důchodu než muži. Žen ve starobním a invalidním důchodu je o 525 tisíc více než mužů⁷⁰.

V posledních sledovaných letech 2010-2011 vidíme začátek klesající tendence a to jak u zaměstnanosti, tak u pracovní síly. Klesá jak celková zaměstnanost (oproti roku 2009 poklesla o 62 tisíc) tak i zaměstnanost u mužů (přičemž se stále poměr mužské zaměstnanosti na celkové zaměstnanosti drží na 57 %). U žen nastal v roce 2010 stejný pokles jako u mužů (o 0,5 %), ale v roce 2011 už je patrný nárůst zaměstnanosti o 10 tisíc. Pracovní síla v posledních dvou letech klesá, a to jak u mužů, tak i u žen. U žen je ale tento pokles poměrně menší než u mužů, což je patrné v roce 2011, kdy se poměr pracovní síly žen na celkové pracovní síle zvýšil o 0,28 %.

⁷⁰ viz přílohu tabulku Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva

Dle metodiky VŠPS (výběrové šetření pracovních sil) a potažmo ILO (International Labour Organization; Mezinárodní organizace práce) jsou za zaměstnané považovány takové osoby, kterým je 15 a více let a které během týdne, v němž probíhá měření počtu zaměstnaných, příslušely do jedné z těchto kategorií:

- Placení zaměstnaní – není rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měli jen jedno nebo více souběžných zaměstnání. Přičemž pracovat měli alespoň po dobu 1 hodiny v referenčním týdnu.
- Zaměstnaní ve vlastním podniku – do této skupiny patří zaměstnavatelé (podnikatelé se zaměstnanci) a pracovníci na vlastní účet (podnikatelé bez zaměstnanců). Za zaměstnané ve vlastním podniku se považují i pomáhající rodinní příslušníci bez ohledu na počet hodin odpracovaných během referenčního týdne.
- Zaměstnaní, kteří během referenčního období nebyli dočasně v práci a přitom měli vazbu (pracovní poměr) ke svému zaměstnání – a to v důsledku zranění, nemoci, dovolené, studijního volna.

Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další respondenti zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří ale v referenčním týdnu byli v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Naopak do skupiny zaměstnaných nejsou zařazeny osoby na rodičovské dovolené.⁷¹

Pracovní síla zahrnuje všechny osoby 15leté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané.⁷²

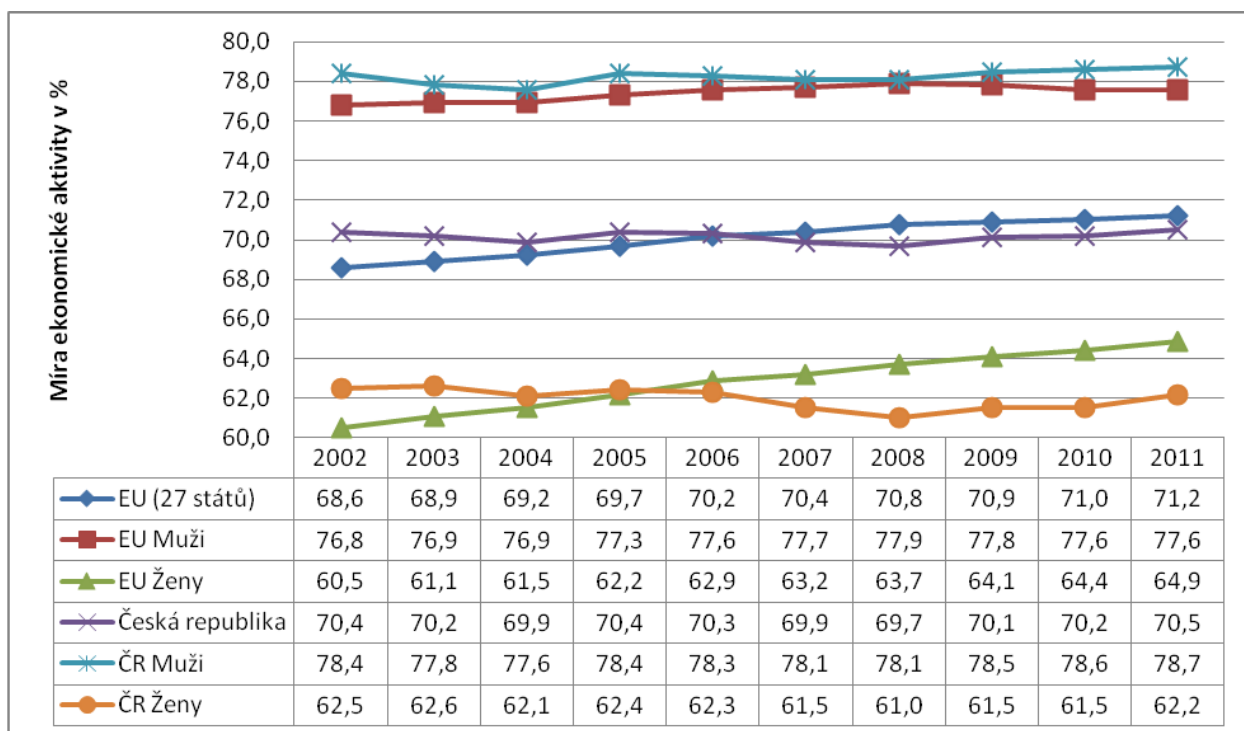
4.2 Míra ekonomické aktivity

Nyní se podívám na ukazatel míry ekonomické aktivity v České republice a EU za období 2002-2011. Na níže uvedeném grafu (graf č. 1) vidíme tabulku a graf míry ekonomické aktivity pro osoby ve věku 15-64 let, přičemž je zvlášť sledována ekonomická aktivita u mužů a u žen.

⁷¹ ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011, Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12)

⁷² ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011, Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12)

Graf 1: Míra ekonomické aktivity v ČR a EU (v %)



Zdroj: Eurostat, Activity rates by sex, age and highest level of education attained (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

V celém sledovaném období nevznikly žádné výrazné změny v celkové míře ekonomické aktivity. Nejpatrnější vývoj je u ženské míry ekonomické aktivity v ČR. V letech 2002-2005 se držela míra ekonomické aktivity u žen v ČR nad průměrem EU. Od roku 2005-2011 se dostává míra ekonomické aktivity u žen pod úroveň EU. V posledním sledovaném roce je rozdíl míry aktivity v ČR a EU 2,7 %. Je to dáno tím, že v EU míra ekonomické aktivity u žen rok od roku roste mírným tempem. Naopak v ČR je tento trend míry ekonomické aktivity klesající.

Mužská míra ekonomické aktivity v ČR se drží na cca 78 % ve sledovaném období a je nad mírou ekonomické aktivity v EU. Přičemž rozdíl mezi ženskou a mužskou ekonomickou aktivitou je markantní a drží se většinou 16 % úrovně. Tento rozdíl je způsoben hlavně nižší mírou ekonomické aktivity u žen, která vzniká z následujících důvodů⁷³:

- Jsou to hlavně ženy, které zůstávají na rodičovské dovolené. Oproti mužům je to v roce 2011 více jak 185 tisíc žen, co zůstává na rodičovské dovolené, přičemž od roku 2002 se počet těchto žen mírně zvýšil;

⁷³ viz přílohu tabulku Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva

- Ženy také častěji zůstávají doma a pečují o děti a rodinu. V tomto případě je to v roce 2011 o 143 tisíc žen více, které zůstanou doma, než mužů. Od roku 2008 se počet žen v této skupině snižuje;
- Největší rozdíl však je u starobního a invalidního důchodu. Zde je žen v roce 2011 o 525 tisíc více než mužů.

V letech 2002-2006 je celková míra ekonomické aktivity v ČR větší než v EU o cca 0,5 %. Avšak od roku 2006 do konce sledovaného období je tato míra v ČR nižší než v EU o cca 0,7 %. Způsobeno je to hlavně zmíněnou klesající mírou ekonomické aktivity u žen v ČR.

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob starších 15 let. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (osoby mimo pracovní sílu) tvoří osoby, které během referenčního období nebyly zaměstnány a nejsou současně nezaměstnané (nesplňují 3 základní podmínky nezaměstnanosti). Ekonomicky neaktivní populace je tvořena např. osobami navštěvujícími různé vzdělávací instituce, dětmi předškolního věku, dlouhodobě nemocnými, nepracujícími starobními důchodci nebo nepracujícími invalidními osobami apod. Součástí jsou i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadě práce, ale neschopní nastoupit do práce do 14 dnů. Také sem patří osoby na rodičovské dovolené, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané.⁷⁴

4.3 Míra nezaměstnanosti

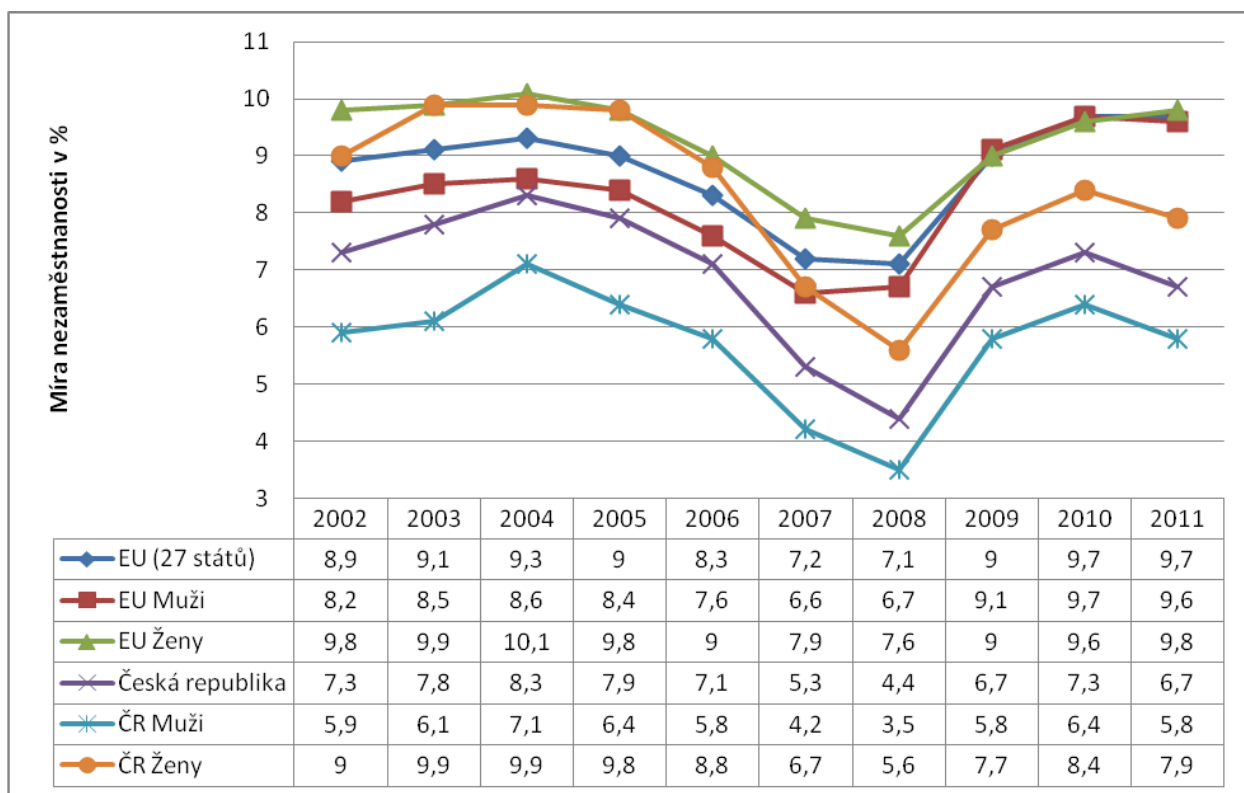
V této podkapitole budu porovnávat míru nezaměstnanosti a její vývoj v ČR a EU v letech 2002-2011. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných (čítatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel). V čitateli a jmenovateli jsou šetřené osoby uváděny podle místa jejich pobytu.⁷⁵

Součástí níže vyobrazeného grafu č. 2 je tabulka a graf, které zachycují míru nezaměstnanosti (v %) v jednotlivých letech pro osoby ve věku od 15-74, jak pro muže (v EU a ČR), tak i pro ženy (v EU a ČR).

⁷⁴ ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011, Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12)

⁷⁵ ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011, Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12)

Graf 2: Míra nezaměstnanosti v ČR a EU (v %)



Zdroj: Eurostat, Unemployment rate by sex (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Od roku 2002 do roku 2004 je v EU a ČR mírný rostoucí trend. Celkově se v EU zvýšila míra nezaměstnanosti o 0,4 %, u mužů také o 0,4 % a u žen o 0,3 %. V ČR se celkově míra nezaměstnanosti zvýšila o 1 %, u mužů o 0,3 % a u žen o 0,9 %. Míra nezaměstnanosti u žen je vyšší než u mužů (jak v EU, tak i v ČR) a to o cca 1-3 % za sledované období.

Od roku 2004 je vidět mírný klesající trend, který se od roku 2006 do roku 2008 změnil v patrný klesající trend. Míra nezaměstnanosti v EU se propadla o 2,2 % na minimum v roce 2008. U mužů se snížila o 1,9 % a u žen o 2,5 %. V České republice byl tento trend podobný: snížila se jak celková míra nezaměstnanosti (o 3,9 %), tak mužská míra nezaměstnanosti (o 3,6 %) a i ženská míra nezaměstnanosti (o 4,3 %). Míra nezaměstnanosti u žen v ČR klesala rychleji než míra nezaměstnanosti žen v EU a dostávala se i pod míru nezaměstnanosti mužů v EU (v roce 2008). Nejpatrnější byl tento pokles v letech 2006-2008, kdy se rozdíl míry nezaměstnanosti žen v ČR a EU zvýšil z 0,2 % na 2 %.

Mezi léty 2008-2009 je vidět, hlavně z důvodů krize, prudký nárůst míry nezaměstnanosti, jak v EU (o 1,9 %), tak i v ČR (o 2,3 %). Tento prudký nárůst se v následujícím roce 2010 zpomalil a již v roce 2011 došlo k mírnému poklesu míry nezaměstnanosti. V EU v období 2009-2011 je zajímavý vývoj jednotlivých měr

nezaměstnanosti, které se dostaly na stejnou úroveň. V ČR jsou stále patrné rozdíly míry nezaměstnanosti u žen i mužů. Tento rozdíl se drží v období 2008-2011 na cca 2 %.

Dle ILO (International Labour Organization; Mezinárodní organizace práce) se za nezaměstnané považují všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:⁷⁶

- nebyly zaměstnané,
- hledaly aktivně práci – hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
- byly připraveny k nástupu do práce – během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Osoby musí splňovat všechny tyto podmínky. Pokud nesplňují alespoň jednu ze tří výše uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Výjimku tvoří skupina osob, které práci našly, ale nastupují až později (nejpozději do 3 měsíců). Tyto osoby jsou zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.

4.4 Míra zaměstnanosti

Nyní se podívám na míru zaměstnanosti a porovnáám ji s Evropskou unií, abych zjistila postavení ČR v rámci EU. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších.⁷⁷

Na následujícím grafu č. 3 je zobrazena tabulka s mírou zaměstnaností pro osoby ve věku 15 až 64 let v EU (ze všech 27 států) a v ČR, přičemž jsou sledovány zvlášť míry zaměstnanosti za muže a ženy. Vývoj v jednotlivých letech (od roku 2002 do roku 2011) je zachycený i na grafu.

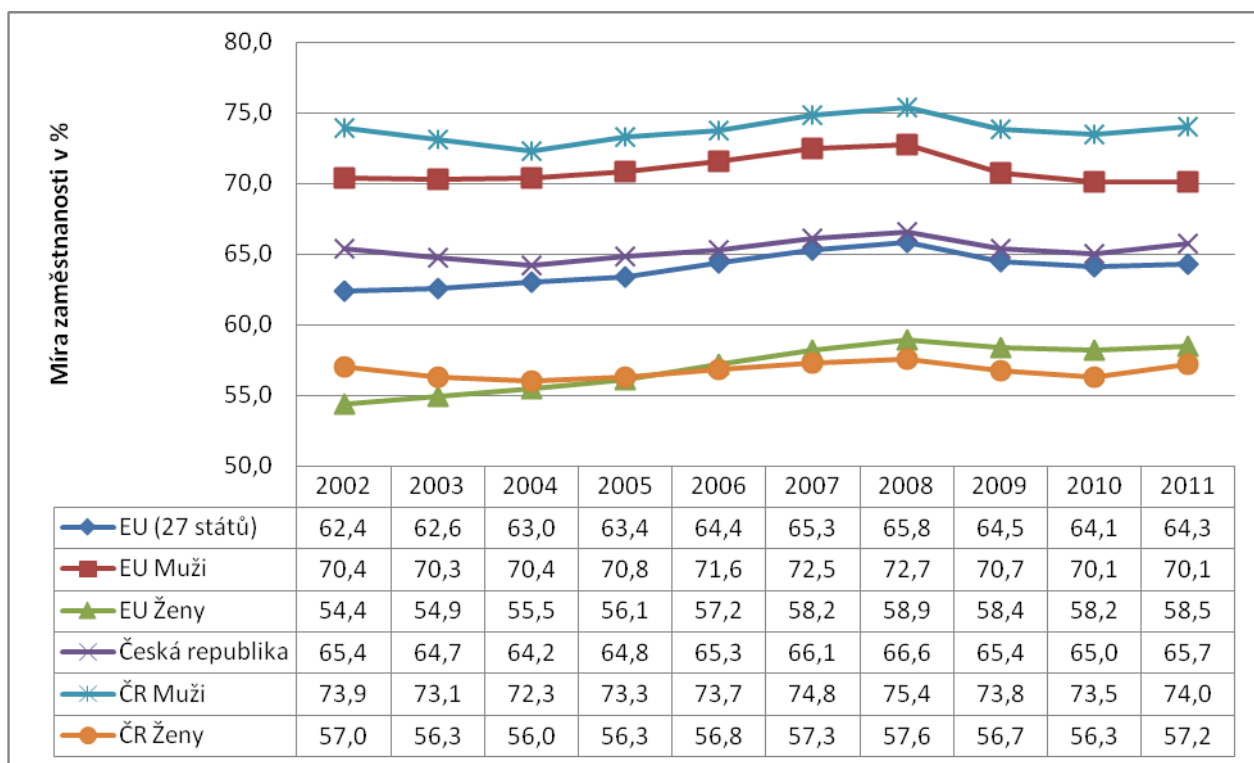
Je zde vidět na první pohled několik zajímavých trendů. Od roku 2002 do roku 2004 je v ČR klesající trend (o 1,2 %) a totéž platí u mužské (o 1,6 %) a ženské (o 1 %) míry zaměstnanosti. Naopak v EU míra zaměstnanosti v tomto období roste (o 0,6 %). Roste i ženská

⁷⁶ ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011, Metodické vysvětlivky. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12)

⁷⁷ ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle VŠPS, Metodické vysvětlivky. Dostupné [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3115-12](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3115-12)

míra zaměstnanosti v EU (o 1,1 %) a mužská zůstává na stejné úrovni. Zajímavé je, že v tomto období je míra zaměstnanosti v ČR (u mužů i žen) nad mírou zaměstnanosti v EU (u mužů i žen).

Graf 3: Míra zaměstnanosti v ČR a EU (v %)



Zdroj: Eurostat; Employment annual averages (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Následující období (od roku 2004 do roku 2008) je pro Českou republiku pozitivní, protože je patrný rostoucí trend v celkové zaměstnanosti ČR (o 2,4 %). Nejvíce se zvýšila míra zaměstnanosti u mužů o 3,1 % oproti roku 2004. U žen byl tento nárůst menší a to o 1,6 %. V EU pokračuje rostoucí trend, kdy se celkově zvýšila míra zaměstnanosti o 2,8 %. V tomto období se zvyšuje i mužská míra zaměstnanosti (o 2,3 %) a ženská míra zaměstnanosti (o 2,8 %). Při srovnání ČR a EU vidíme stejný rostoucí trend za toto období. Avšak u žen se růst míry zaměstnanosti v ČR zpomalil a od roku 2006 je pod úrovní míry zaměstnanosti žen v EU a dále se tento rozdíl zvyšuje. V roce 2008 je rozdíl těchto měr 1,3 %.

V posledním sledovaném období (2008-2011) je vidět nejdříve pokles míry zaměstnanosti a následně stagnaci s mírným růstem tohoto ukazatele a to jak v ČR, tak i v EU. Největší pokles je u mužské míry zaměstnanosti a to o 1,6 % v ČR a o 2,6 % v EU a to mezi roky 2008 a 2010. Tento vývoj je důsledkem působení krize na odvětví, která jsou hlavně

mužská (zpracovatelský průmysl a stavebnictví).⁷⁸ Poklesla i celková míra zaměstnanosti v EU a ČR, u ženské míry zaměstnanosti byl tento pokles nižší (stejný pokles v ČR a EU o 0,9 %). Do roku 2011 v EU míra zaměstnanosti u mužů stagnuje a u žen mírně roste. V ČR je patrný mírně rostoucí trend u mužů o 0,2 %, u žen 0,5 % a celkově o 0,3 %. Největší rozdíl v míře zaměstnanosti u žen mezi ČR a EU je v roce 2010 (1,9 %), ale v roce 2011 se tento rozdíl snížil na 1,3 %.

Z grafu a tabulky v roce 2010 vyplývá, že EU ani ČR nesplnilo Lisabonskou strategii, která měla za cíl dosáhnout celkové zaměstnanosti ve výši 70 % a ženské zaměstnanosti ve výši 60 %. Tento cíl v roce 2010 splnily jen některé státy EU. Jsou to Německo (celková zam. 71,1 %, ženská zam. 66,1 %), Dánsko (celková zam. 73,3 %, ženská zam. 71,1 %), Holandsko (celková zam. 74,7 %, 69,3 %), Rakousko (celková zam. 71,7 %, ženská zam. 66,4 %) a Švédsko (celková zam. 72,7 %, ženská zam. 70,3 %).⁷⁹

4.4.1 Vybrané faktory odlišné zaměstnanosti žen

Nyní budu porovnávat míru zaměstnanosti ve vybraných věkových kategoriích. Věková kategorie 15-24 let má nižší míru zaměstnanosti (viz graf č. 4) oproti ostatním věkovým kategoriím. Příčinou této skutečnosti je, že se většina žen a mužů uvedené skupiny připravuje ve vzdělávacích zařízeních na své budoucí zaměstnání. Na níže uvedeném grafu č. 4 je vyobrazen vývoj míry zaměstnanosti v EU a ČR v období 2002-2011.

V ČR je od roku 2002 patrný klesající trend míry zaměstnanosti v této věkové kategorii. Celkový počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v roce 2011 se zvýšil o více jak 500 tisíc absolventů. Přičemž největší nárůst vidíme u vysokoškolaček, kde se počet absolventek v roce 2011 zdvojnásobil oproti roku 2002.⁸⁰ Nárůst počtu vysokoškolských absolventek respektive studentek v letech 2002-2011 byl jednou z příčin poklesu ženské míry zaměstnanosti o 10 %.

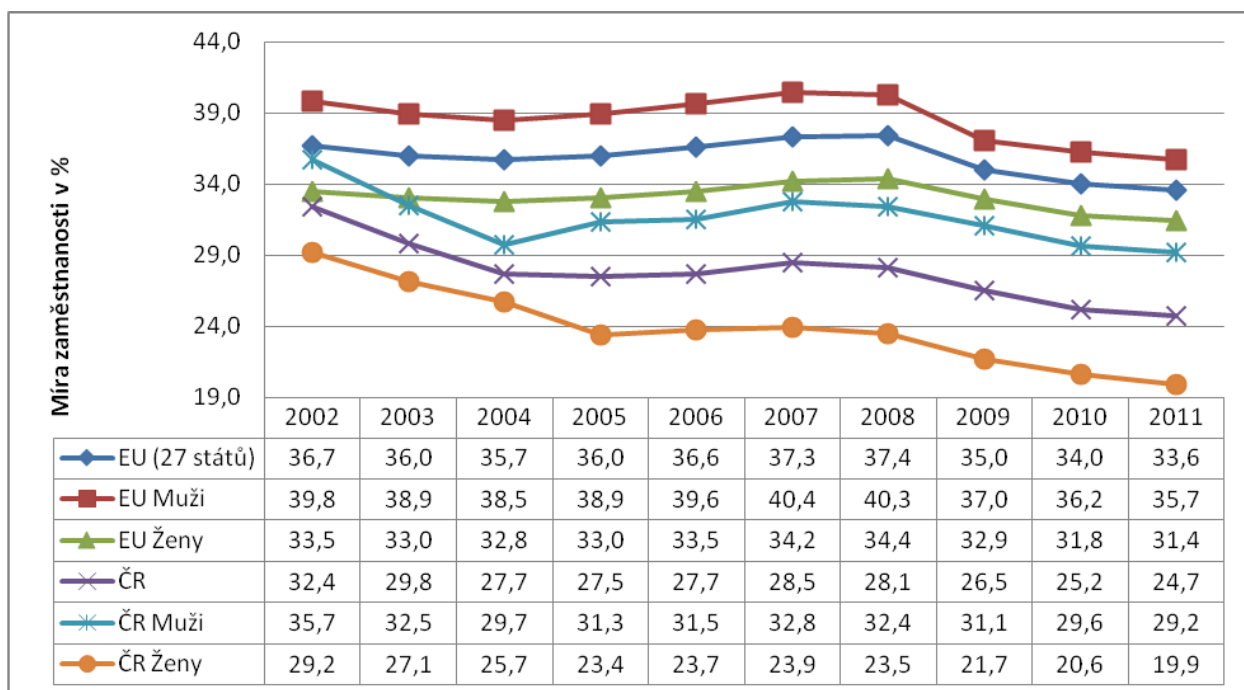
Celkově vývoj míry zaměstnanosti v ČR je ve sledovaném období vždy pod průměrem míry zaměstnanosti v EU. V roce 2011 byl rozdíl mezi ČR a EU ve výši 8,9 %.

⁷⁸ viz přílohu tabulku Odvětví činnosti zaměstnaných v NH. V odvětví stavebnictví se pokles projevil až mezi lety 2009-2010.

⁷⁹ viz přílohu tabulku Míra zaměstnanosti v EU 2002-2011

⁸⁰ viz přílohu tabulku Věk a vzdělání populace v ČR 2002-2011

Graf 4: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 15-24 (v %)

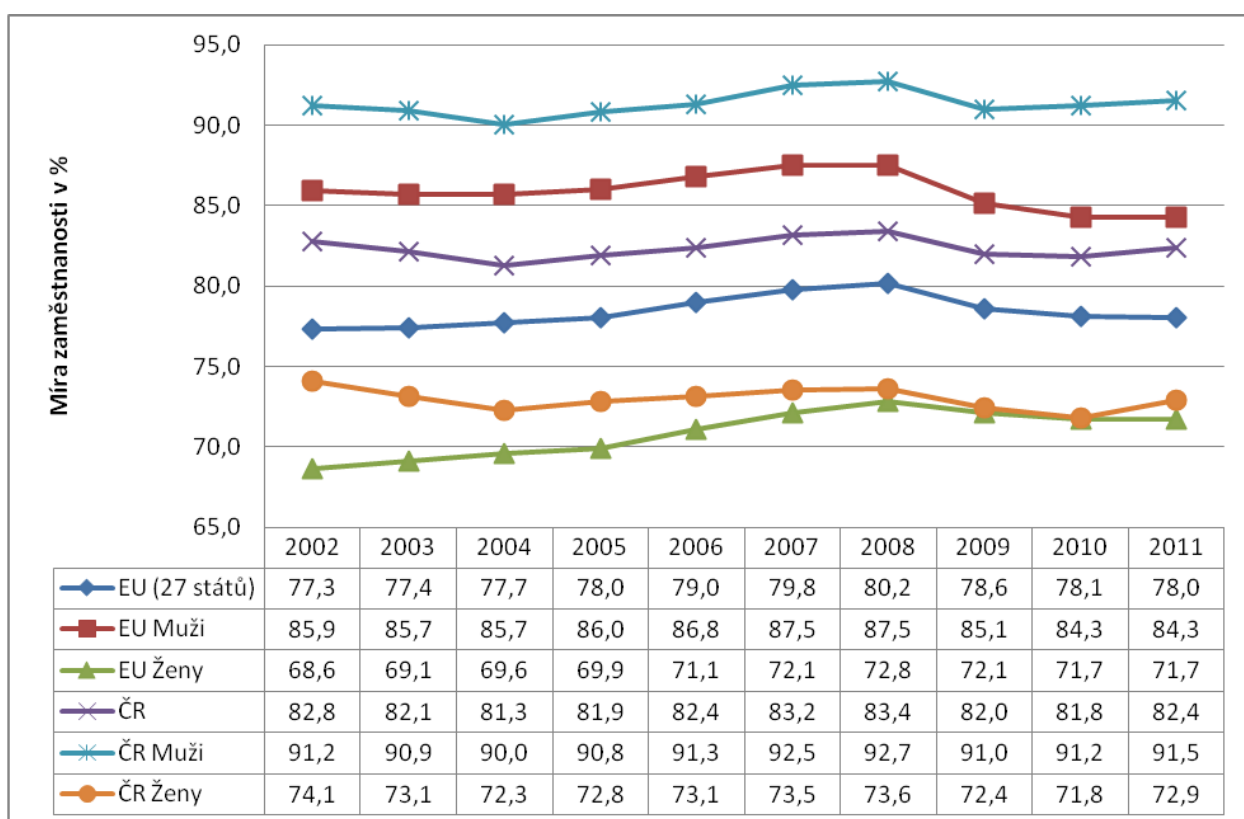


Zdroj: Eurostat; Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Na dalším grafu č. 5 je vyobrazena míra zaměstnanosti ve věkové kategorii 25-49 let. V tomto období se předpokládá, že začíná kariéra a později i zakládání rodiny. Největší vliv při založení rodiny je patrný u žen, které musí přerušit kariéru. Proto lze očekávat velký rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen. Tento rozdíl je patrný na první pohled z níže uvedeného grafu č. 5.

Ve sledovaném období je v České republice rozdíl mezi mírou zaměstnaností mužů a žen průměrně 20 %. Ženská míra zaměstnanosti zaznamenala ve sledovaném období jen mírný pokles a to o necelé 2 %. Naopak mužská míra zaměstnanosti se ve sledovaném období drží na stejné úrovni a to na 91 %. Celkově se ČR drží ve sledovaném období nad průměrem míry zaměstnanosti v EU a to průměrně o 4 %. Jediný patrný prudký pokles můžeme vidět mezi lety 2008-2009, kdy již začala působit hospodářská krize.

Graf 5: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 25-49 (v %)



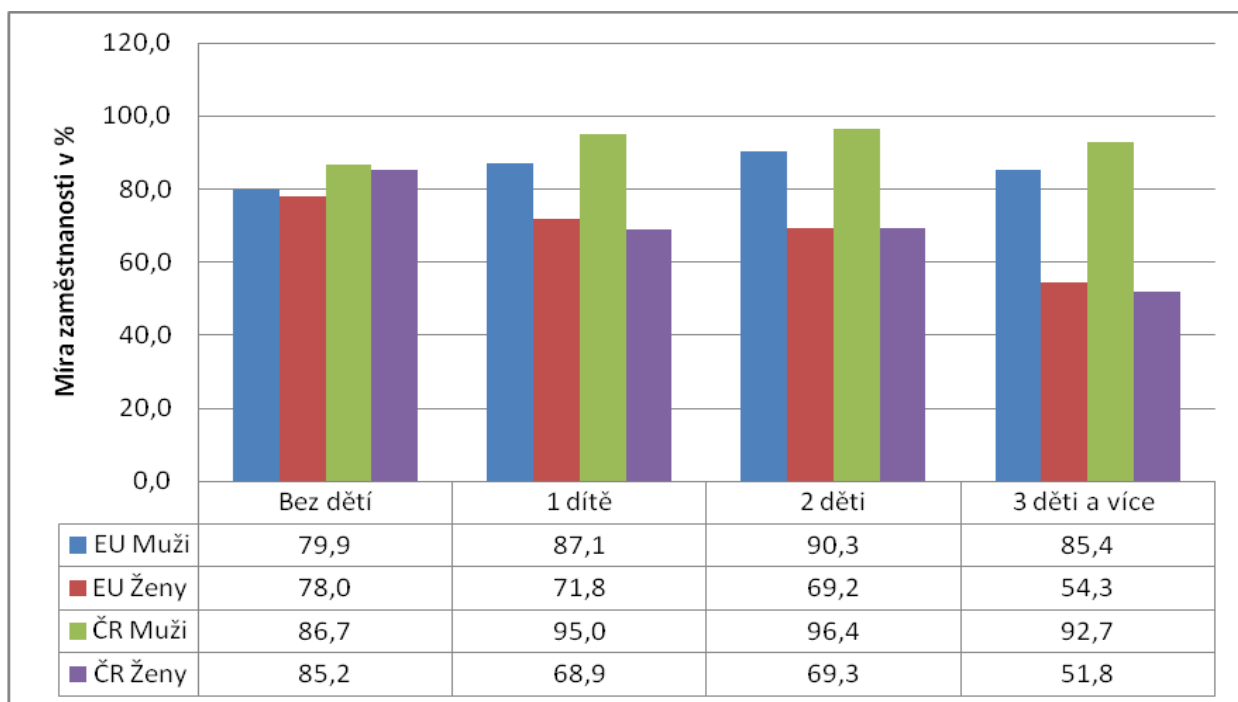
Zdroj: Eurostat; Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Nyní se v této věkové kategorii blíže zaměřím na rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen, bezdětných a s dětmi. Na grafu č. 6 jsou vidět 4 kategorie počtu dětí.

V první kategorii, bezdětné skupiny žen a mužů v ČR je rozdíl u míry zaměstnanosti mužů a žen minimální (ve výši 1,5 %). V EU činí tento rozdíl necelé 2 %. V případě skupiny mužů a žen s 1 dítětem je vidět jak v ČR, tak i v EU prohloubení rozdílu v míře zaměstnanosti. Ženská míra zaměstnanosti v ČR poklesla dokonce pod úroveň průměru EU. Naopak mužská míra zaměstnanosti se zvýšila o 8,3 %. Celkový rozdíl míry zaměstnanosti mezi muži a ženami v ČR je 26 %.

V kategorii, mužů a žen s 2 dětmi nenastává žádný výrazný vývoj oproti kategorii, kdy mají jen jedno dítě. Míra ženské zaměstnanosti v ČR je na stejné úrovni jako v EU. V poslední kategorii, muži a ženy se 3 a více dětmi nastal opět v ženské míře zaměstnanosti pokles oproti mužské a to jak v ČR o 17 %, tak i v EU o 15 %.

Graf 6: Míra zaměstnanosti dle počtu dětí v ČR a EU rok 2011 věk 25-49 (v %)

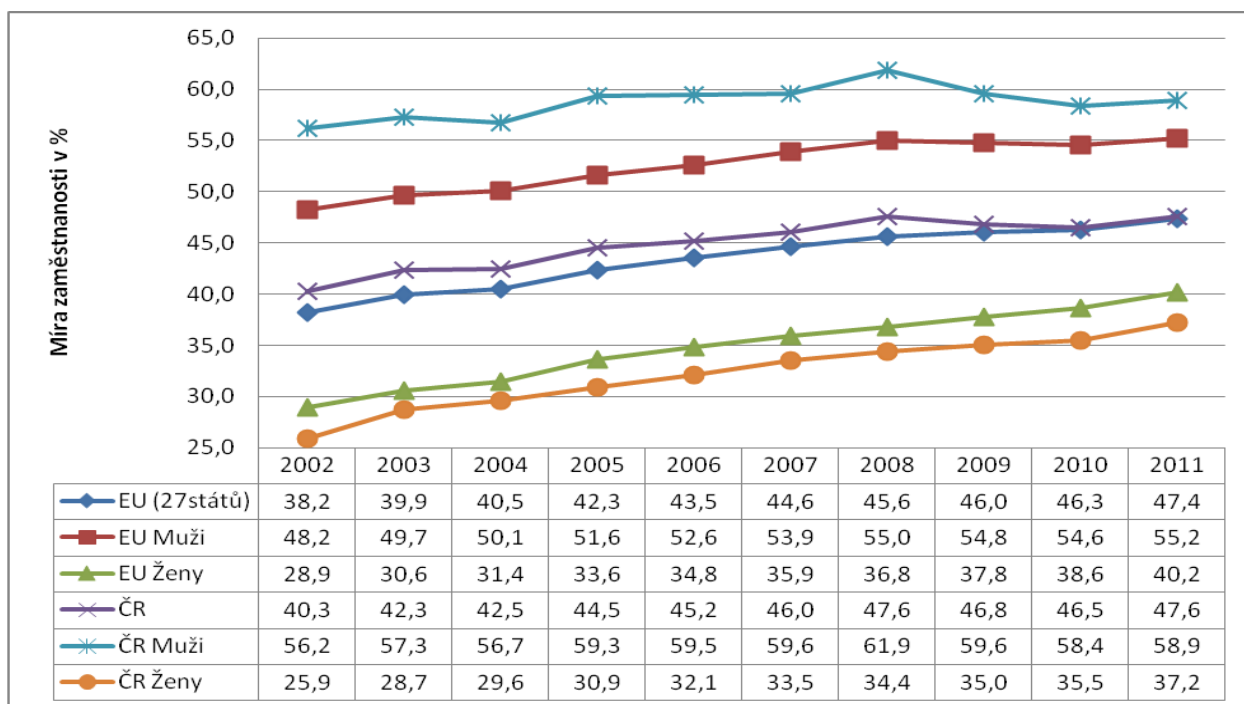


Zdroj: Eurostat; Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Na následujícím grafu č. 7 je zobrazena míra zaměstnanosti u mužů a žen ve věku 55-64 let. V této věkové kategorii je na první pohled patrný pozitivní vývoj v tomto období. Největší nárůst vidíme u žen a to jak v ČR, tak i v EU. Od roku 2002 do roku 2011 se míra zaměstnanosti u žen zvýšila o 11,3 % v ČR i v EU. I když je tento vývoj pro ženy pozitivní, stále je zde velký rozdíl mezi muži a ženami. V roce 2011 byl tento rozdíl v ČR 21,7 % a v EU 15 %. Tento rozdíl je způsoben odlišným odchodem do důchodu pro ženy a muže.

I míra zaměstnanosti mužů v této věkové kategorii roste. Avšak tento nárůst není tak výrazný, jako u žen. Míra zaměstnanosti u mužů se za toto období zvýšila o 2,7 % v ČR a o 7 % v EU. Ve výsledku celková míra zaměstnanosti vzrostla o 7,3 % v ČR a o 9,2 % v EU.

Graf 7: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 55-64 (v %)



Zdroj: Eurostat; Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained (%). Vlastní úprava a grafické zpracování.

Z výsledků analýz vyplývá, že se v ČR za období 2002-2011 zvýšil počet zaměstnaných o cca 100 tisíc. Míra ekonomické aktivity v ČR a EU měla v tomto období mírnou rostoucí tendenci. Míra nezaměstnanosti v ČR a EU do roku 2008 klesala a od roku 2009 prudce vzrostla z důvodu krize. Míra zaměstnanosti v období 2002-2011 v ČR stagnovala a v EU mírně vzrostla. Ženy ve všech výše zmíněných ukazatelích dosahují horších výsledků než muži.

5 Mzdové rozdíly

V této kapitole se pokusím doložit tvrzení, že ženy mají horší postavení na trhu práce než muži a to z pohledu mzdového ohodnocení. V teoretické části (v podkapitole gender pay gap) jsem tento pojem definovala dle Eurostatu a ČSÚ a popsala rozdíly těchto definic. Pro připomenutí gender pay gap, neboli rozdíly v odměňování žen a mužů, definuje ČSÚ jako rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví, tzn. relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen, který se vztahuje k mediánu či průměru mzdy mužů a je vyjádřen v procentech. Do výpočtu se zahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem alespoň 30 hodin a tito zaměstnanci musí být starší 15 let.⁸¹ Naopak Eurostat jej definuje jako rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Populace zahrnuje placené zaměstnance každého věku (tedy i brigádníky) ve společnostech s 10 nebo více zaměstnanci a bez omezení odpracovaného času za týden (býval stanoven limit 15 hodin za týden). Hrubá hodinová mzda zahrnuje přesčasy, ale vylučuje nestandardní platby. Tato definice zahrnuje celou ekonomiku kromě zemědělství, rybolovu atd.⁸²

Proto v této kapitole zvlášť sleduji vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR. V poslední podkapitole sleduji gender pay gap (dle definice Eurostatu) pro porovnání mzdového ohodnocení mužů a žen v ČR a EU.

ČSÚ od roku 2011 zahrnuje oproti Eurostatu do výpočtů hrubých mezd i zaměstnance v podnicích s méně než 10 zaměstnanci a zaměstnance neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob. I když tato skutečnost zvyšuje reprezentativnost statistických údajů, výsledky z roku 2011 nenavazují v časové řadě na minulé roky, proto nelze hodnotit vývoj průměrných a mediánových hrubých mezd v čase. V následujících dvou podkapitolách popíši vývoj do roku 2010 a zvlášť zhodnotím situaci v roce 2011.

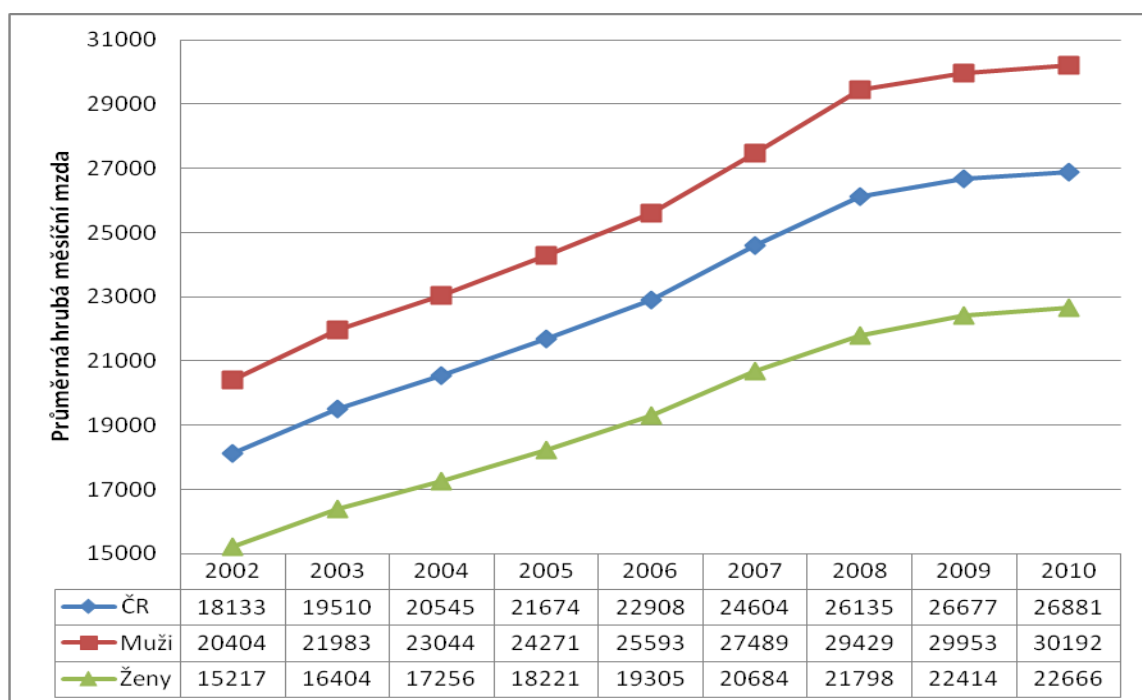
5.1 Průměrná mzda

Na grafu č. 8 je graficky i tabulkově znázorněn vývoj hrubé měsíční mzdy v období 2002-2010 v České republice. Tento vývoj jsem sledovala zvlášť za muže a zvlášť za ženy.

⁸¹ Metodické vysvětlivky ČSÚ. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika)

⁸² Metodické vysvětlivky Eurostatu. Dostupné z [www: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29)

Graf 8: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR 2002-2010 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM a pohlaví 2002-2010. Vlastní úprava a grafické zpracování.

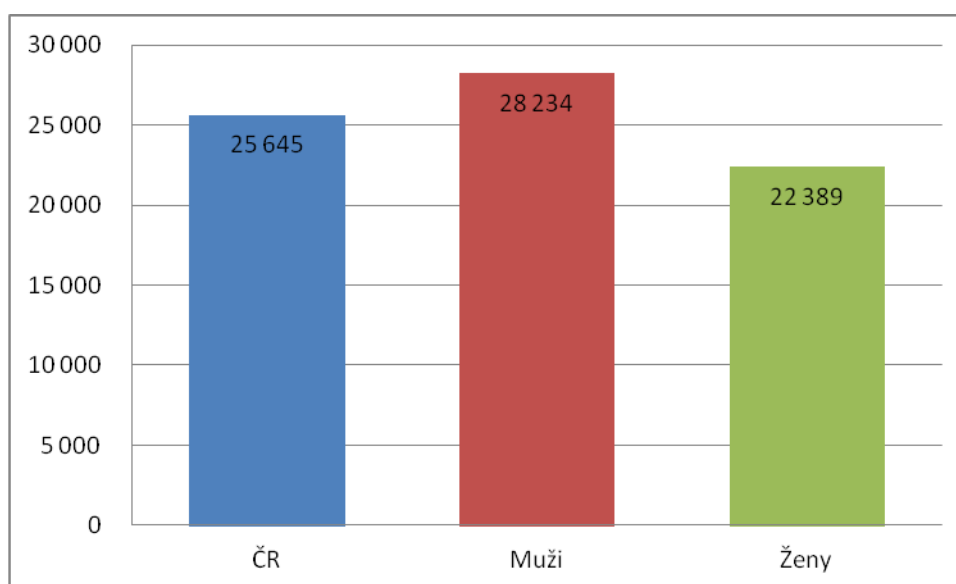
Ve sledovaném období má průměrná mzda u všech sledovaných skupin rostoucí tendenci. V letech 2002-2008 se průměrná hrubá měsíční mzda zvyšuje úměrně a to většinou o cca 1000 Kč. U žen se celkově do roku 2008 zvýšila průměrná hrubá měsíční mzda o 6581 Kč, u mužů o 9025 Kč a celkově v České republice o 8002 Kč. Je zde ale velký rozdíl mezi muži a ženami, který se pohybuje v tomto období kolem 6000 Kč.

Od roku 2008 je růst hrubé měsíční mzdy zpomalen oproti minulým létům. V ČR za léta 2008-2010 vzrostla průměrná měsíční hrubá mzda o 746 Kč, u mužů o 763 Kč a u žen o 868 Kč.

Na následujícím grafu č. 9 je zvlášť zobrazena průměrná hrubá měsíční mzda v ČR, u mužů a žen v roce 2011, z důvodu změny výpočtu hrubých mezd. Je vidět snížení mezd u sledovaných skupin oproti minulým létům, které vzniklo právě ze změny výpočtu.

V ČR je průměrná hrubá měsíční mzda 25 645 Kč, u mužů 28 234 Kč a u žen 22 389 Kč. Opět zde vznikl rozdíl mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou mužů a žen, který v roce 2011 činil 5845 Kč.

Graf 9: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR 2011 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011. Vlastní grafické zpracování

Průměrná hrubá měsíční mzda se dle ČSÚ počítá jako podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc, přičemž se do této mzdy zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplátky ke mzdě nebo platu, náhrady mezd a platů, odměny, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Naopak se nezahrnují náhrady platu nebo mzdy za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem.⁸³

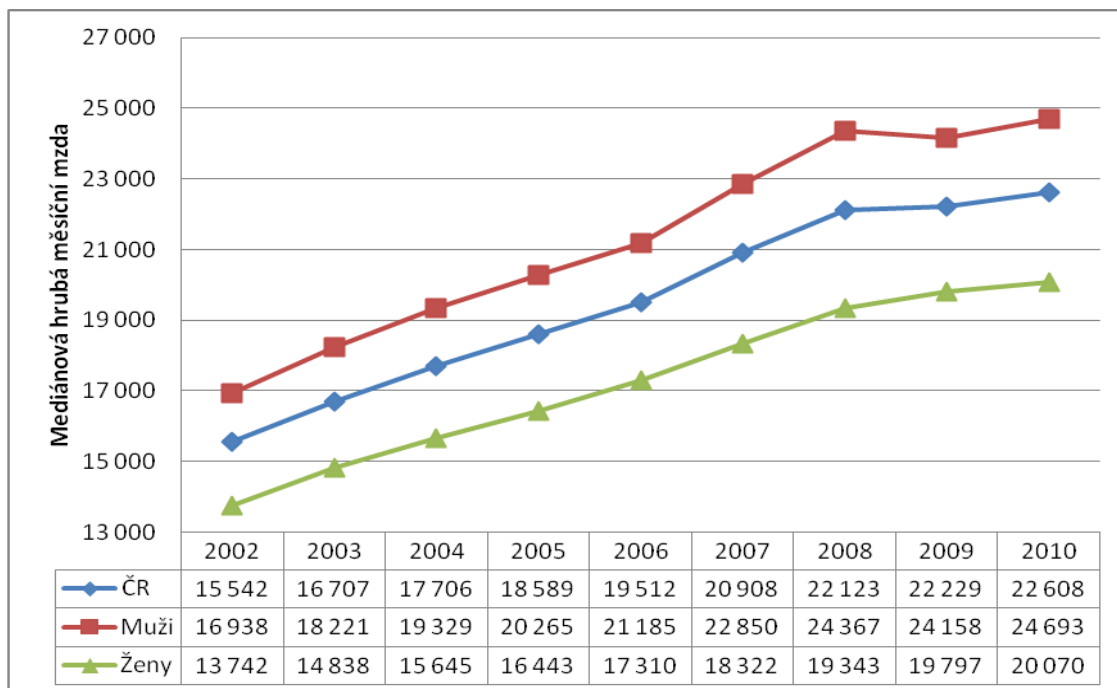
5.2 Medián mezd

V této podkapitole se podívám na mediánovou hrubou měsíční mzdu, která není tolik zkreslována extrémními hodnotami, jako u průměrné hrubé měsíční mzdy. Na grafu č. 10 je graf i tabulka vývoje mediánové hrubé měsíční mzdy za období 2002-2010 v ČR a to jak u mužů, tak i u žen.

I při tomto výpočtu hrubé mzdy je patrný od roku 2002-2008 rostoucí trend. V tomto období se zvyšuje mediánová hrubá měsíční mzda úměrně a to o cca 1000 Kč za rok. V roce 2008 oproti roku 2002 se celková mediánová hrubá měsíční mzda zvýšila v ČR o 6581 Kč, u mužů o 7429 Kč a u žen o 5601 Kč. Rozdíl mezi mzdou u mužů a žen činil v roce 2008 5024 Kč.

⁸³ ČSÚ, Metodický úvod. Dostupné z [www:](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4800203AE2/$File/c310712u.pdf)
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4800203AE2/\\$File/c310712u.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4800203AE2/$File/c310712u.pdf)

Graf 10: Mediánová hrubá měsíční mzda v ČR 2002-2010 (v Kč)

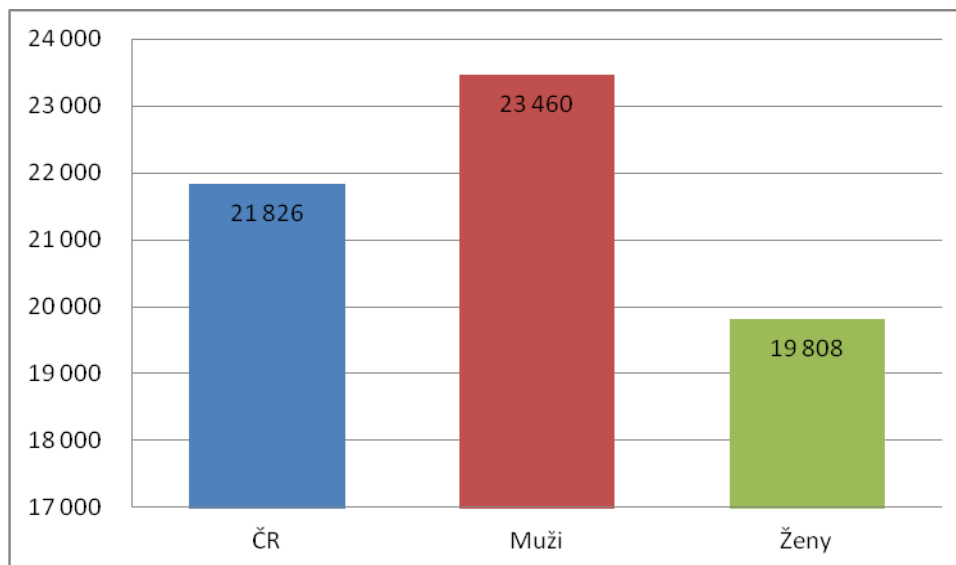


Zdroj: ČSÚ, Mediány hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd KZAM, věku a pohlaví zaměstnanců. Vlastní úprava a grafické zpracování.

Mezi roky 2008-2009 nastal pokles v mediánové hrubé měsíční mzdě v ČR o 106 Kč a u mužů o 209 Kč. U žen se tato mzda mírně zvýšila a to o 454 Kč. Ale již v roce 2010 je opět patrný růst této mzdy u všech sledovaných skupin. U mužů se mediánová hrubá měsíční mzda zvýšila o 535 Kč, u žen o 273 Kč a za ČR celkově o 379 Kč.

Na následujícím grafu č. 11 je vyobrazena situace v roce 2011, kdy jsou rozdíly oproti roku 2010 způsobeny hlavně změnou výpočtu hrubých mezd.

Graf 11: Mediánová hrubá měsíční mzda v ČR 2011 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011. Vlastní grafické zpracování.

V roce 2011 činila hrubá měsíční mediánová mzda v ČR 21 826 Kč, u mužů 23 460 Kč a u žen 19 808 Kč. Vznikl rozdíl mezi mzdou mužů a žen ve výši 3652 Kč.

Mediánová hrubá měsíční mzda se vypočítá jako podíl kumulace měsíční hrubé mzdy od začátku do konce sledovaného období a počtu měsíců od začátku do konce sledovaného období. Do tohoto výpočtu se zahrnují jen zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 hodin, protože by zaměstnanci na zkrácený úvazek ovlivňovali mediánovou hrubou měsíční mzdou. Výhoda mediánové hrubé měsíční mzdy je oproti průměrné hrubé měsíční mzdě ta, že nedochází ke zkreslení extrémně vysokými či nízkými hodnotami.⁸⁴

5.3 Gender pay gap

Nyní se zaměřím na gender pay gap tj. rozdíly v odměňování žen a mužů, jak jej definuje Eurostat (viz definici na začátku kapitoly). Pokusím se porovnat situaci rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR a v EU. V následující tabulce je zobrazen vývoj GPG v ČR a EU v roce 2002 a poté v období 2006-2010, přičemž jsem tento vývoj zachytila i na grafu č. 12. V EU můžeme vidět, že se průměrný podmíněný rozdíl ve výdělcích ve sledovaném období snižuje. V roce 2010 činí 16,4 %.

⁸⁴ ČSÚ, Genderové statisticky, Práce a mzdy – Metodika. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika)

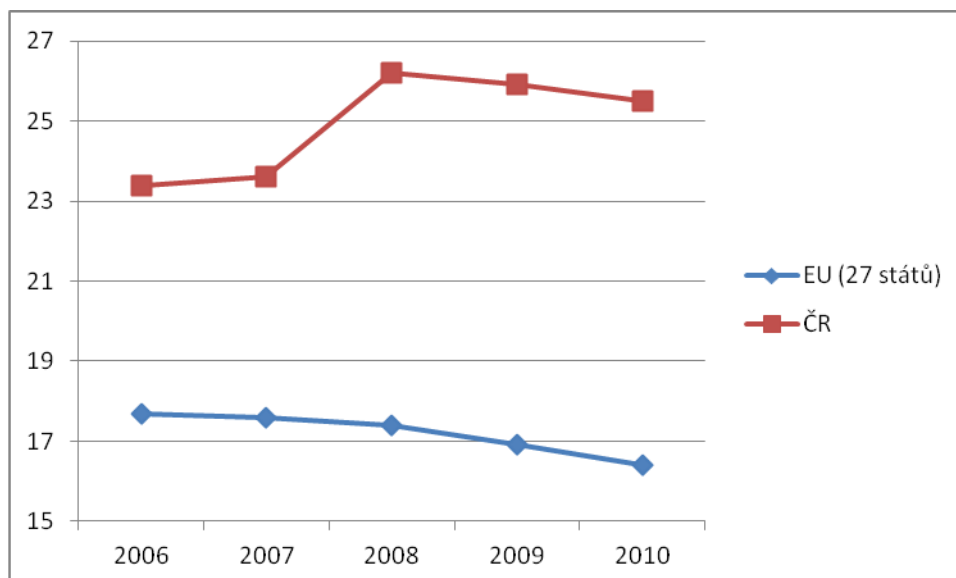
Tab. 2: Gender pay gap v ČR a EU (v %)

	2002	2006	2007	2008	2009	2010
EU (27 států)	-	17,7	17,6	17,4	16,9	16,4
ČR	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	25,5

Zdroj: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form. Vlastní úprava.

Z následujícího grafu je v EU vidět stálý mírný klesající trend. V ČR jsou zde patrné výkyvy ve vývoji GPG. Mezi roky 2006-2007 se GPG mírně zvýšil o 0,2 % a v následujícím roce 2008 se prudce zvýšil o 2,6 %. Ale od roku 2008 do roku 2010 je i v ČR vidět mírný klesající trend. V roce 2010 činil průměrný podmíněný rozdíl ve výdělích mezi muži a ženami 25,5 %.

Graf 12: Gender pay gap v ČR a EU v %



Zdroj: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form. Vlastní grafické zpracování.

V rámci ostatních zemí EU je postavení ČR z pohledu GPG jedno z nejhorších. Stejných výsledků GPG dosahuje Rakousko (25,5 %), nižších výsledků dosahuje Slovensko (20,7 %), Německo (23,1 %) a Kypr (21 %), nejmenšího GPG dosahují země Belgie (8,6 %), Slovinsko (4,4 %), Itálie (5,5 %), Malta (6,1 %) a Polsko (5,3 %).⁸⁵

Z pohledu průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy v ČR vznikaly v období 2002-2011 mezi muži a ženami rozdíly. Muži dosahovali vyšších výdělků než ženy. Z pohledu Gender pay gap dosahuje ČR horších výsledků než EU.

⁸⁵ Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form; viz přílohu tabulku Gender pay gap v neupravené formě

6 Analýza faktorů mzdových rozdílů

V této kapitole se soustředím na zkoumání rozdílu v odměňování mezi muži a ženami. Pokusím se zjistit, zda dochází na trhu práce k porušování zásady rovného odměňování a zda je to způsobeno diskriminačním chováním. Východiskem bude identifikování faktorů rozdílného odměňování mužů a žen, přičemž se soustředím na rozdíly na trhu práce v roce 2011 v České republice. Vývoj těchto faktorů nelze uskutečnit z pohledu průměrných a mediánových měsíčních mezd a to z již zmíněného důvodu změny výpočtu ČSÚ u hrubých mezd. Nebylo by možné objektivně zhodnotit změny u těchto faktorů mezi jednotlivými roky.

6.1 Věková struktura

Ve 4. Kapitole jsem se věnovala zkoumání míry zaměstnanosti mužů a žen z pohledu věku a to jak v ČR, tak i v EU. Výsledkem bylo zjištění, že ve věkové skupině 15-24 let se míra zaměstnanosti snižuje u mužů i u žen a to z důvodu vyššího zapojení těchto lidí ve vysokoškolském vzdělávání. Další věková skupina, kterou jsem zkoumala, byla 25-49 let, u které jsem předpokládala, že již začíná pracovní kariéra a je též nejproduktivnější období. Byly zde zřetelné rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen. Podrobně jsem se zaměřila na jeden z hlavních důvodů, který je za tento rozdíl odpovědný a to odchod žen na rodičovskou dovolenou. Zkoumala jsem, jak se mění míra zaměstnanosti u mužů a žen podle počtu dětí. Vypozorovala jsem, že rozdíl v míře zaměstnanosti u mužů a žen bez dětí byl ze všech sledovaných kategorií nejnižší. Poslední věkovou kategorií, kterou jsem se zabývala, byla skupina 55-64 let. Zde je míra zaměstnanosti vyšší u všech skupin a rozdíl mezi muži a ženami byl způsoben hlavně dřívějším odchodem žen do důchodu.

Nyní se zaměřím na věkovou strukturu v rámci skupin mužů a žen. Cílem je zjistit v jakém věku je nejvíce žen zaměstnankyň respektive mužů zaměstnanců a vývoj struktury zaměstnanců v letech 2002-2011. Předpokládám přitom, že nejvíce zaměstnanců bude ve věku 25-49 let, u nichž se již očekává určitá praxe, a zároveň se tyto zaměstnanci nacházejí v nejproduktivnějším věku. Pokud bude v této kategorii více mužů než žen, mohou být mzdové rozdíly způsobeny právě větším podílem mužů, kteří jsou v nejproduktivnějším věku.

Tab. 3: Struktura zaměstnanců dle věku v ČR 2002-2011 (v %)

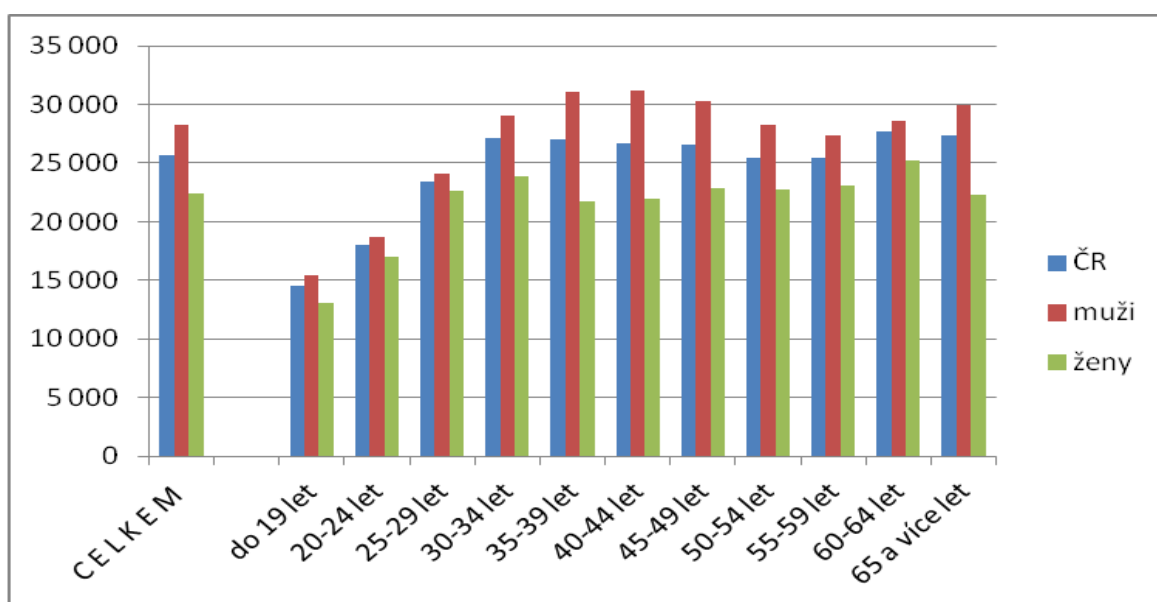
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Muži										
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
15 až 19 let	1,01	0,88	0,73	0,69	0,75	0,77	0,76	0,69	0,56	0,50
20 až 24 let	9,49	8,62	7,68	7,32	7,16	7,28	7,05	6,86	6,48	6,11
25 až 29 let	15,14	15,25	14,99	14,48	13,76	13,17	12,57	12,02	11,69	11,47
30 až 34 let	12,48	13,16	14,23	14,81	15,25	15,82	15,82	15,75	15,79	14,94
35 až 39 let	12,23	12,22	12,03	12,00	12,24	12,46	13,18	14,06	14,98	15,66
40 až 44 let	11,03	10,87	11,36	11,62	12,01	11,95	11,97	11,89	11,94	12,24
45 až 49 let	12,74	12,44	11,95	11,42	11,01	10,70	10,54	11,03	11,33	11,74
50 až 54 let	12,49	12,36	12,34	12,12	11,91	11,74	11,43	11,06	10,63	10,42
55 až 59 let	9,56	10,11	10,49	10,83	10,83	10,37	10,60	10,39	10,41	10,57
60 až 64 let	2,53	2,80	2,98	3,45	3,70	4,25	4,56	4,59	4,54	4,75
65 a více let	1,29	1,30	1,22	1,27	1,37	1,49	1,51	1,67	1,64	1,61
Ženy										
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
15 až 19 let	0,76	0,74	0,68	0,68	0,63	0,57	0,66	0,61	0,44	0,37
20 až 24 let	9,33	8,62	7,73	6,81	6,84	6,81	6,52	6,04	5,77	5,31
25 až 29 let	12,20	12,44	12,20	12,02	11,92	11,57	11,39	10,80	10,49	10,25
30 až 34 let	11,15	11,55	12,24	13,10	13,18	13,20	13,01	12,79	12,37	12,01
35 až 39 let	13,23	13,04	13,00	12,76	12,72	12,79	13,18	13,98	15,07	15,75
40 až 44 let	13,13	12,71	13,22	13,56	13,92	14,02	14,16	14,07	13,79	14,00
45 až 49 let	15,96	15,52	14,74	14,15	13,40	13,20	13,08	13,39	13,95	14,15
50 až 54 let	15,40	15,25	15,32	15,23	15,14	14,80	14,55	14,13	13,52	12,93
55 až 59 let	6,35	7,36	8,06	8,85	9,24	9,45	9,74	10,06	10,40	10,84
60 až 64 let	1,57	1,85	1,84	1,87	2,01	2,43	2,52	2,69	2,76	2,89
65 a více let	0,94	0,93	0,95	0,96	1,01	1,15	1,20	1,42	1,43	1,51

Zdroj: ČSÚ, Trh práce ČR 1993-2011; Věk a vzdělání zaměstnaných v NH. Vlastní úprava.

Z tabulky č. 3 vyplývá, že nejpočetnější věkovou skupinou v roce 2002 byla u mužů skupina 25-29 let, ale v roce 2011 již to je věková skupina 35-39 let. U žen byla v roce 2002 nejpočetnější skupina 45-49 let v roce 2011 již to je věková skupina 35-39 let. Nejvíce zaměstnanců mužů je v mladších kategoriích (30-34 a 35-39) u žen naopak ve starších kategoriích (35-39, 40-44 a 45-49). Při srovnání mužů a žen nejsou vidět extrémní rozdíly. Ve věkové kategorii 25-49 let, kdy jsem předpokládala, že se jedná o neproduktivnější období, nejsou vidět žádné velké rozdíly. Nemá tedy důvod se domnívat, že mzdové rozdíly jsou způsobeny věkovou strukturou zaměstnanců.

Dále se věnuji odlišnostem v mzdovém ohodnocení mužů a žen z pohledu jednotlivých věkových kategorií. Na následujícím grafu č. 13 je zobrazena průměrná hrubá měsíční mzda dle věku za rok 2011.

Graf 13: Průměrná hrubá měsíční mzda dle věku rok 2011 (v Kč)

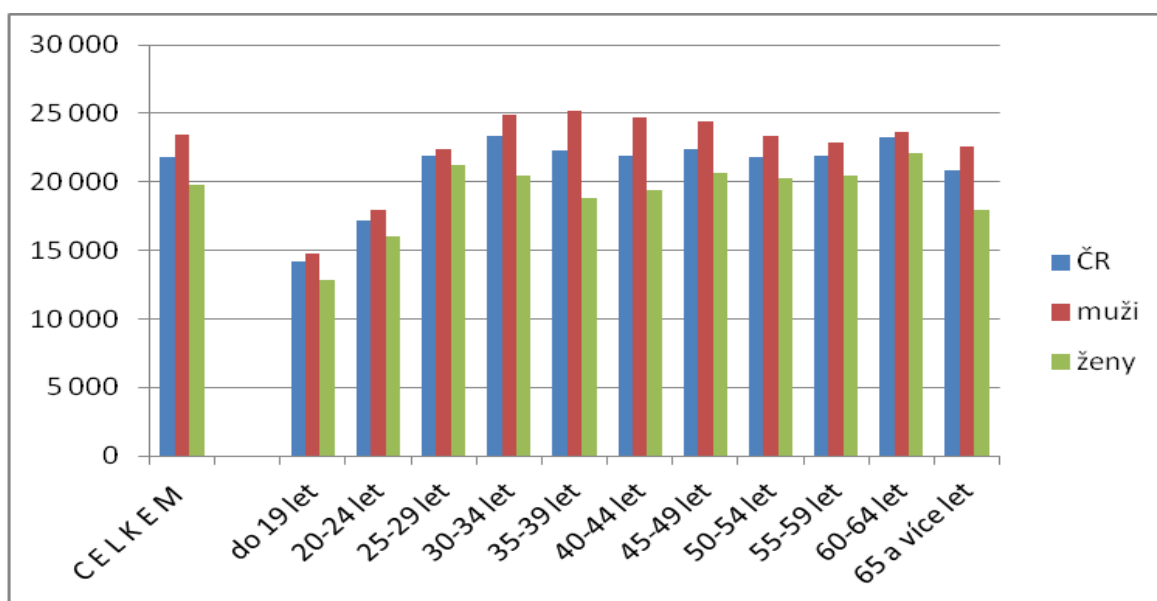


Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví. viz přílohu tabulku Mediánová a průměrná hrubá mzda dle věku 2011. Vlastní grafické zpracování.

Z grafu č. 13 vyplývá, že největší rozdíl mezi muži a ženami v ohodnocení práce nastává ve věkové kategorii 35-39 let a činí 9341 Kč. Tento rozdíl se v následujících věkových kategoriích snižuje, ale v poslední věkové kategorii skokově vzroste na 7701 Kč.

Pro vyloučení extrémních hodnot, které vstupují do průměrných hrubých měsíčních mezd, je nutné zjistit, zda výsledky budou odlišné u mediánové hrubé měsíční mzdy. Na následujícím grafu č. 14 je zobrazena mediánová hrubá měsíční mzda dle věku za rok 2011.

Graf 14: Mediánová hrubá měsíční mzda dle věku rok 2011 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví; viz přílohu tabulku Mediánová a průměrná hrubá mzda dle věku 2011. Vlastní grafické zpracování.

V absolutních hodnotách se rozdíly mezi muži a ženami snížili, ale stále je zřejmý stejný trend rozdílů, jako u průměrných mezd. I zde je největší rozdíl ve věkové kategorii 35-39 let a to 6327 Kč, který se v dalších věkových kategoriích postupně snižuje a v poslední sledované věkové kategorii opět vzroste skokově na 4543 Kč.

Z tabulky vyplývá, že výše mzdových rozdílů není způsobena věkem. Přesto je z grafu jasné, že jsou v jednotlivých věkových kategoriích odlišné mediánové a průměrné mzdy u mužů a u žen.

6.2 Úroveň vzdělání

Faktorem, který nejvíce ovlivňuje mzdové rozdíly, je úroveň vzdělání. Vycházím z předpokladu, že čím vyššího vzdělání člověk dosahuje, tím vyšších výdělků dosahuje. Vývoj úrovně vzdělání zaměstnanců v letech 2002-2011 je zobrazen v následující tab. č. 4.

Tab. 4: Struktura zaměstnanců dle vzdělání v ČR 2002-2011 (v %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ČR										
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Základní vzdělání a bez vzdělání	7,34	6,78	6,31	5,71	5,88	5,97	5,79	5,30	4,88	4,52
Střední bez maturity	43,42	43,87	43,33	42,54	41,94	41,00	40,21	39,52	38,57	38,18
Střední s maturitou	36,01	35,81	36,32	37,17	37,29	38,03	38,20	38,05	38,11	37,50
Vysokoškolské	13,20	13,48	14,02	14,58	14,89	14,99	15,78	17,13	18,42	19,78
Muži										
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Základní vzdělání a bez vzdělání	5,07	4,69	4,35	3,96	4,24	4,45	4,25	3,96	3,61	3,30
Střední bez maturity	50,68	51,51	51,10	49,92	48,86	47,87	47,32	46,42	45,27	44,67
Střední s maturitou	30,07	29,44	29,70	30,87	31,57	32,40	32,66	32,70	32,90	32,55
Vysokoškolské	14,12	14,30	14,83	15,24	15,33	15,27	15,76	16,91	18,20	19,46
Ženy										
Celkem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Základní vzdělání a bez vzdělání	10,31	9,53	8,86	8,00	8,03	7,98	7,86	7,10	6,59	6,13
Střední bez maturity	33,92	33,85	33,20	32,85	32,84	31,90	30,70	30,28	29,58	29,58
Střední s maturitou	43,77	44,18	44,95	45,44	44,80	45,49	45,63	45,20	45,09	44,07
Vysokoškolské	11,99	12,41	12,96	13,71	14,32	14,62	15,80	17,42	18,72	20,21

Zdroj: ČSÚ, Trh práce ČR 1993-2011; Věk a vzdělání zaměstnaných v NH. Vlastní úprava.

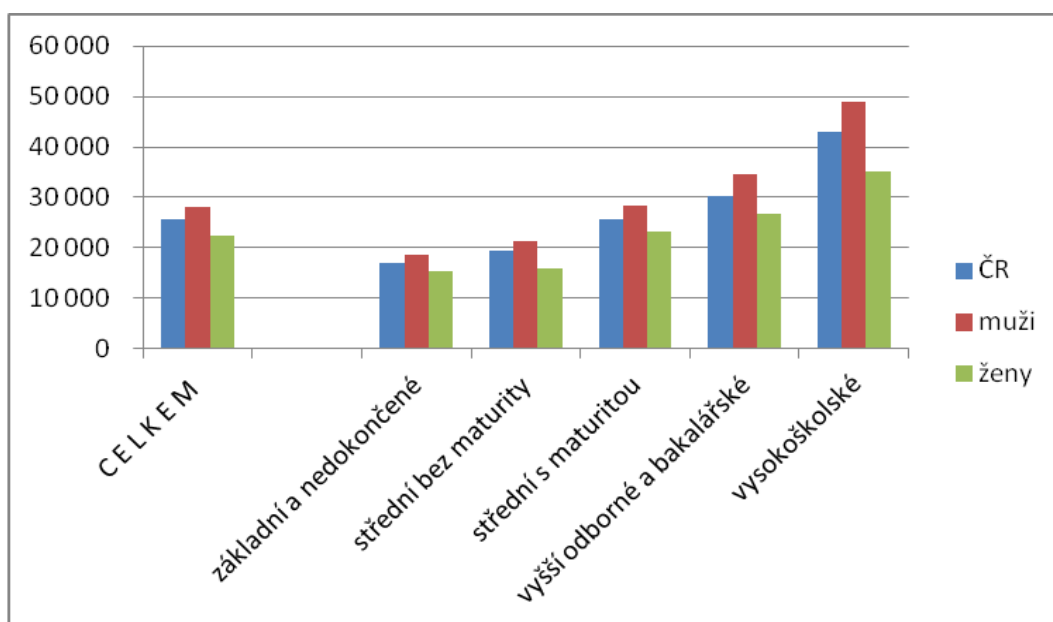
Z tabulky vyplývá, že nejvíce zaměstnanců v ČR má vzdělání střední bez maturity a střední s maturitou. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami zaměstnanců se ve sledovaném období snižuje. Do budoucna lze očekávat, že bude více zaměstnaných se vzděláním středním s maturitou než se vzděláním středním bez maturity. Od roku 2002 se také snižuje podíl skupiny

zaměstnanců se základním vzděláním nebo žádným. V roce 2011 představují tito zaměstnanci pouze 4,5 % z celkového počtu zaměstnanců. Naopak v kategorii zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním je vidět rostoucí trend, kdy za sledované období vzrostl počet zaměstnaných v této kategorii o 6,58 %.

Mezi zaměstnanými muži převažují muži se vzděláním středním bez maturity. V roce 2011 jich bylo 44,67 % z celkového počtu zaměstnaných mužů. I u mužů se zvyšuje jejich procento se vzděláním středním s maturitou a to o cca 2 % za sledované období. Naopak u žen nejvíce zaměstnankyň má vzdělání střední s maturitou. V roce 2011 činil podíl na celkovém počtu zaměstnankyň v této kategorii vzdělání 44,07 %. Také oproti mužům má více zaměstnankyň vysokoškolské vzdělání. Současně jich má také více vzdělání základní nebo jsou bez vzdělání.

Na následujících grafech (graf č. 15 a graf č. 16) lze ilustrovat, zda platí tvrzení, že čím vyšší má jedinec vzdělání tím má i vyšší výdělky, a zda jsou i zde patrné rozdíly mezi muži a ženami. Na následujícím grafu č. 15 je zobrazena průměrná hrubá měsíční mzda dle vzdělání za rok 2011 v ČR.

Graf 15: Průměrná hrubá měsíční mzda dle vzdělání rok 2011 (v Kč)



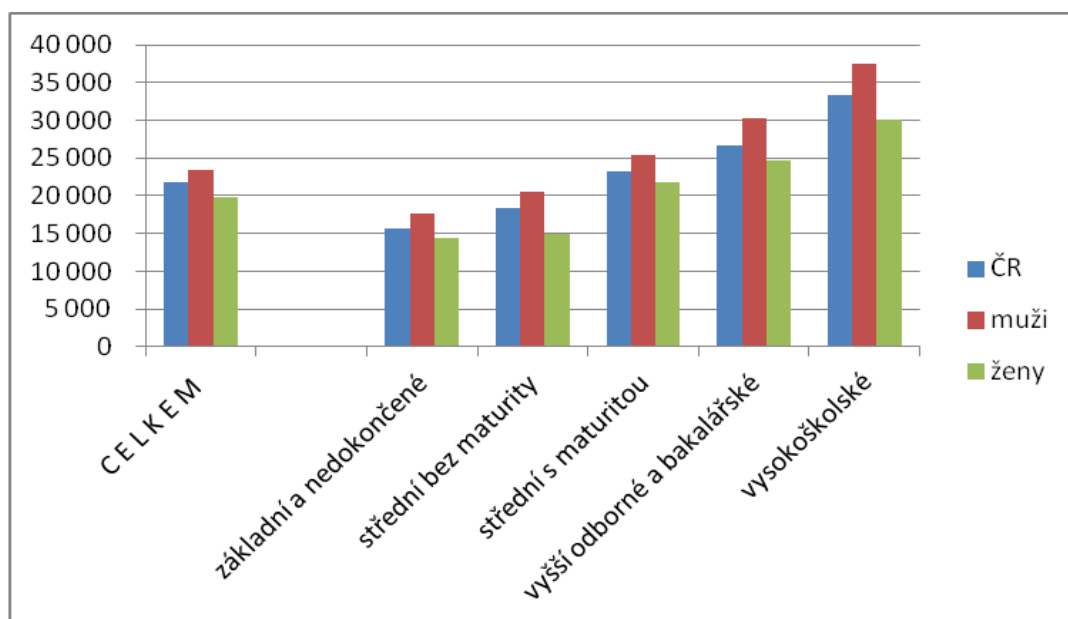
Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví; viz přílohu tabulka Mediánová a průměrná hrubá mzda dle vzdělání 2011. Vlastní grafické zpracování.

Z grafu vyplývá, že tvrzení je skutečně pravdivé. Čím nižší vzdělání čili základní a nedokončené, tím mají všechny sledované skupiny nižší mzdy než u následujících stupňů vzdělání. Nejmenší rozdíl v průměrných měsíčních mzdách je vidět mezi prvními dvěma

kategoriemi (vzdělání základní a vzdělání bez maturity). A to zejména u žen, kdy rozdíl činí jen cca 600 Kč. Největší rozdíl mezi výdělky mužů a žen je vidět u vzdělání vysokoškolského, kde rozdíl činí 13 652 Kč. To je téměř dvojnásobek rozdílu oproti skupině se vzděláním vyšším odborném a bakalářským (v této skupině je rozdíl v odměňování mezi muži a ženy 7641 Kč).

Protože průměrná hrubá měsíční mzda zahrnuje i extrémní hodnoty a tudíž není dostatečně vypovídajícím ukazatelem, podíváme se na úroveň vzdělání z pohledu mediánové hrubé měsíční mzdy, která je zobrazena na následujícím grafu č. 16.

Graf 16: Mediánová hrubá měsíční mzda dle vzdělání rok 2011 (v Kč)

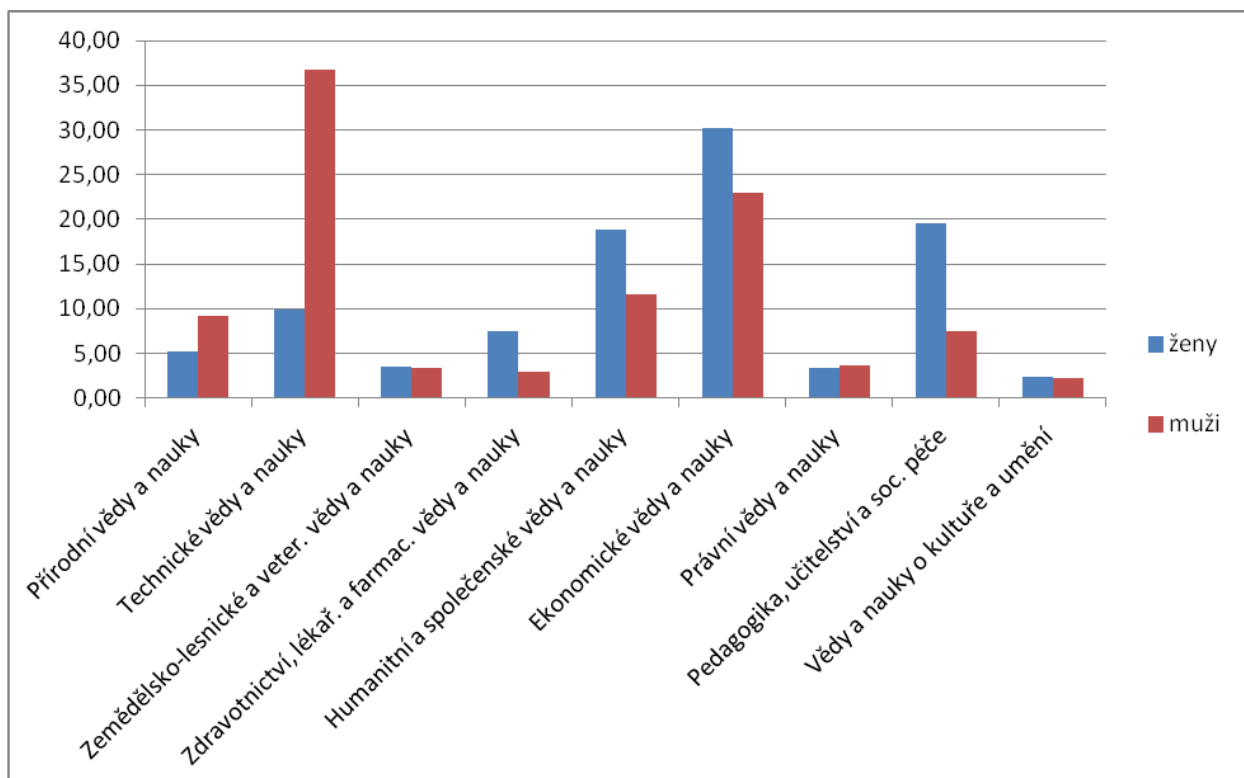


Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví; viz přílohu tabulku Mediánová a průměrná hrubá mzda dle vzdělání 2011. Vlastní grafické zpracování.

I zde je patrné stejné rozložení výše výdělků, jako u průměrných hrubých měsíčních mezd. Na nižších úrovních vzdělání vydělávají jedinci méně než na vyšších. Celkově největší rozdíl cca 18 000 Kč je mezi skupinami se základním a nedokončeným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. Opět největší rozdíl mezi výdělky mužů a žen je vidět u vzdělání vysokoškolského, kde rozdíl činí 7 375 Kč, což je ale méně než rozdíl u průměrné hrubé měsíční mzdy. Naopak nejmenší rozdíly mezi výdělky mužů a žen jsou v kategoriích základní a nedokončené vzdělání (rozdíl 3 357 Kč) a střední s maturitou (rozdíl 3 740 Kč). Nejvíce žen má vzdělání střední s maturitou (44,07 % v roce 2011). I přes tento fakt berou v této kategorii vzdělání méně než muži (kterých je relativně méně s tímto vzděláním 32,55 % v roce 2011).

Důvodem proč vznikají mzdové rozdíly z hlediska vzdělání, může být i volba studijního oboru. Ženy si většinou volí studijní obory se zaměřením humanitním, ekonomickým a se zaměřením na společenské vědy. Muži na druhou stranu vynikají v technických oborech. Volba daného studijního oboru ovlivní i volbu povolání neboli do jakého odvětví se dostanou po absolvování školy. Na následujícím grafu je zobrazena struktura absolventů vysokých škol v akademickém roce 2010/2011 z pohledu studijních skupin oborů.

Graf 17: Absolventi studijních oborů 2010/2011 (v %)



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2011, Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2010/2011; viz přílohu tabulku Absolventi a studenti studijních oborů 2010/2011. Vlastní úprava a grafické zpracování.

Na první pohled je patrné, že žen absolventek je nejvíce ve studijních oborech humanitní a společenské vědy (18,8 %), ekonomické vědy (30,21 %), zdravotnictví (7,41 %) a pedagogika, učitelství a sociální péče (19,59 %). Mužských absolventů je nejvíce v technických vědách a naukách a to 36,77 % a v přírodních vědách a to 9,15 %. Nejmarkantnější rozdíly mezi muži a ženami jsou v oborech technických věd (o 26 % více absolventů mužů) a pedagogika a učitelství (o 12 % více žen absolventek). Z toho vyplývá, že ženy preferují studijní oblasti, kde dochází k častému lidskému kontaktu (pedagogika) a kde se projevují pečovatelské sklony (zdravotnictví). Muži preferují oblasti náročné na logické myšlení (technické vědy).

6.3 Struktura odvětví

V této podkapitole navážu na strukturu absolventů dle studijních oborů a podívám se, jak se liší mzdy mezi odvětvími ryze ženskými a ryze mužskými. Abych identifikovala ta odvětví, kde dominují ženy nebo muži, musím nejdříve analyzovat strukturu zaměstnanců dle odvětví a pohlaví (viz níže uvedenou tabulku č. 5). Poté se podívám, jaká jsou platová ohodnocení v jednotlivých odvětvích a rozdíly v těchto odvětvích mezi muži a ženami (viz níže uvedené grafy č. 18 a 19).

Tab. 5: Struktura zaměstnanců dle odvětví 2002-2011 (průměr v %)

		ČR	Muži	Ženy
	Celkem	100,00	100,00	100,00
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	3,62	4,44	2,53
B	Těžba a dobývání	1,10	1,67	0,33
C	Zpracovatelský průmysl	26,42	29,43	22,46
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	1,24	1,74	0,59
E	Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	1,01	1,37	0,52
F	Stavebnictví	9,56	15,38	1,86
G	Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	12,55	10,38	15,43
H	Doprava a skladování	6,66	8,66	4,02
I	Ubytování, stravování a pohostinství	3,73	2,93	4,78
J	Informační a komunikační činnosti	2,43	2,77	1,98
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	2,16	1,48	3,05
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	0,71	0,64	0,82
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	3,62	3,20	4,17
N	Administrativní a podpůrné činnosti	2,29	2,23	2,36
O	Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	6,59	6,21	7,09
P	Vzdělávání	6,06	2,57	10,67
Q	Zdravotní a sociální péče	6,62	2,29	12,34
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,60	1,44	1,81
S	Ostatní činnosti	1,88	1,11	2,90

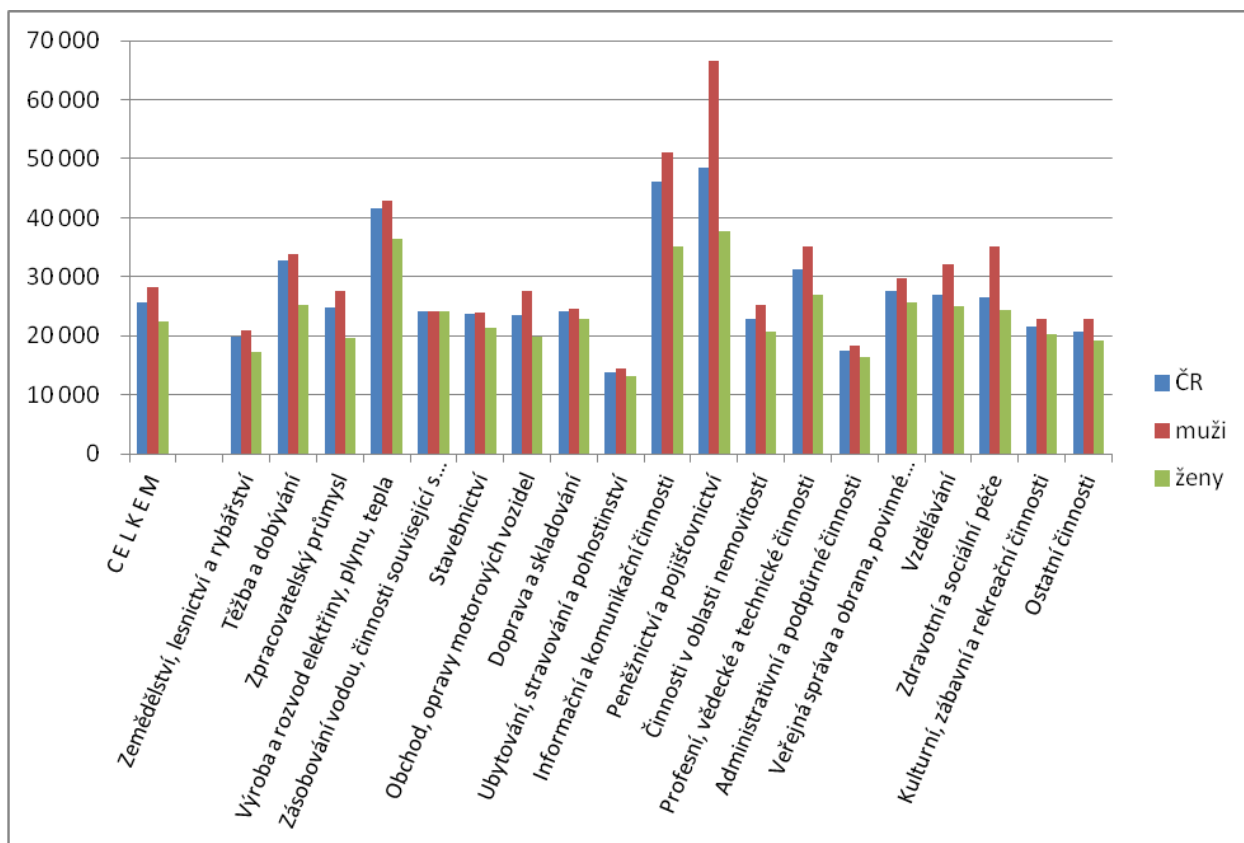
Zdroj: ČSÚ, Trh práce ČR 1993-2011; Odvětví činnosti zaměstnaných v NH; viz přílohu Odvětví činnosti zaměstnaných v NH. Vlastní úprava a výpočty.

Tabulka č. 5 zobrazuje průměr struktury zaměstnanců za období 2002-2011. Ženy převažují nad muži v odvětvích velkoobchod/maloobchod, vzdělávání a zdravotní péče. Muži naopak v odvětvích zpracovatelský průmysl, těžba a dobývání, stavebnictví a doprava a skladování. To odpovídá i rozložení absolventů studijních oborů z grafu č. 17. Nejvíce zaměstnanců za sledované období je ve zpracovatelském odvětví a v odvětví velkoobchod a maloobchod.

Profese, kde dominují ženy (např. učitelky, zdravotní sestry, prodavačky v obchodě atd.), mají společné znaky jako práci fyzicky nenáročnou, pevnou pracovní dobu a vykonávání práce v interiéru (v teple, příjemné prostředí atd.). Naopak mužská profese (např. dělník, řidič nákladního vozu a mechanik) má odlišné znaky jako těžkou fyzickou práci, většinou práci v horších pracovních podmínkách (venku atd.) a flexibilní pracovní dobu.

Nyní se zaměřím na rozložení výše výdělků podle jednotlivých odvětví a na mzdové rozdíly mezi muži a ženami v těchto odvětvích. Na níže uvedeném grafu č. 18 je vyobrazena průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2011 dle odvětví. Nejvyšší výdělky jsou dosaženy v odvětvích peněžnictví/pojišťovnictví, informací/komunikační činnosti a výrobě/rozvodu elektřiny. Naopak nejnižší výdělky v odvětvích ubytování/pohostinství, administrativní/podpůrné činnosti a zemědělství/rybářství.

Graf 18: Průměrná hrubá měsíční mzda dle odvětví rok 2011 (v Kč)



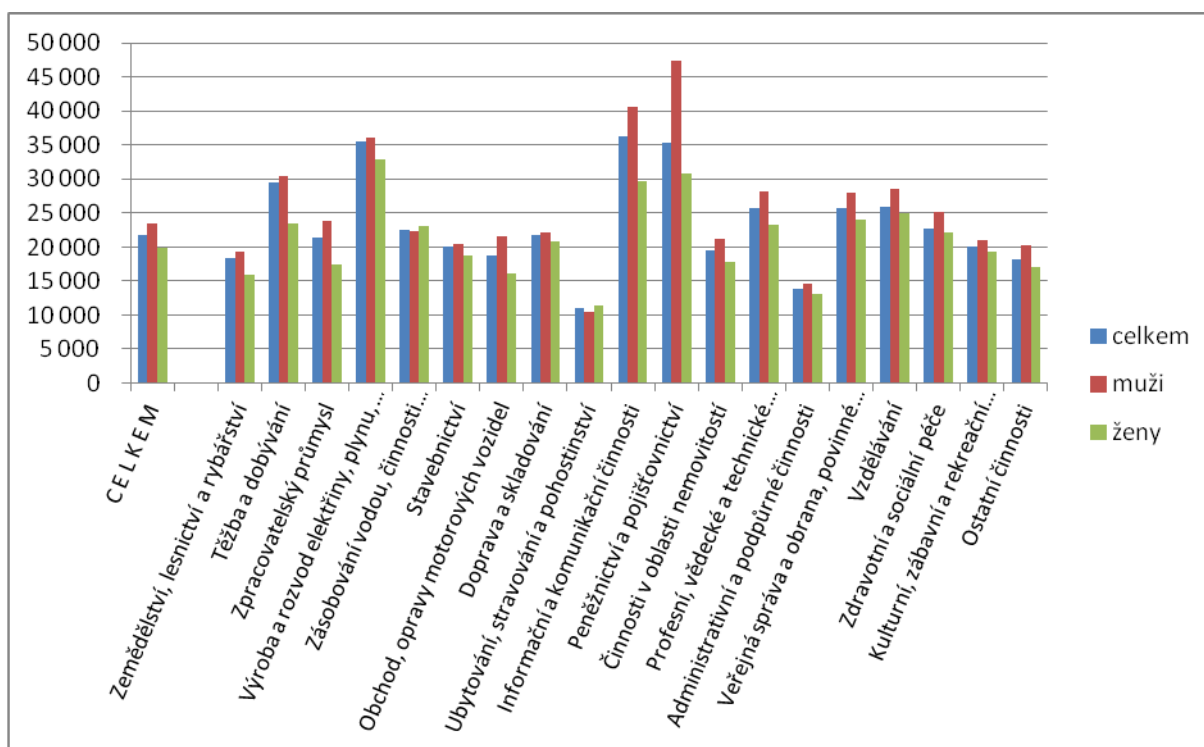
Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví; viz přílohu tabulku Mediánová a průměrná hrubá mzda dle odvětví 2011. Vlastní grafické zpracování.

Ženy mají ve všech třech odvětvích, kde dominují, v průměru nižší mzdy než muži. Ve zdravotnictví činí rozdíl 10 701 Kč, ve vzdělávání činí rozdíl 7087 Kč a v obchodě činí rozdíl 7690 Kč. V nejvýdělečnějším odvětví peněžnictví a pojišťovnictví je zaměstnáno o 20 tisíc více

žen než mužů, přitom muži průměrně berou o 29 000 Kč více než ženy. Ve druhém nejvýdělečnějším odvětví informační a komunikační činnosti je o 35 tisíc více mužů a také jejich mzda je o 16 000 Kč vyšší než u žen.

Na dalším grafu je vyobrazena situace u mediánových hrubých měsíčních mezd dle odvětví za rok 2011.

Graf 19: Mediánová hrubá měsíční mzda dle odvětví rok 2011 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví; viz přílohu tabulku Mediánová a průměrná hrubá mzda dle odvětví 2011. Vlastní grafické zpracování.

Na grafu č. 19 je patrné stejné rozložení výdělků jako u průměrné mzdy. I v rámci jednotlivých odvětví jsou stejné mzdové rozdíly mezi muži a ženami jako u průměrné mzdy. V absolutním vyjádření se tyto rozdíly zmenšily. V odvětví peněžnictví/pojišťovnictví činí rozdíl 16 504 Kč a v odvětví informační/komunikační činí rozdíl 10 935 Kč.

Jediný zajímavý rozdíl vznikl v odvětví ubytování/pohostinství, kde je zaměstnáno více žen než mužů. Z výpočtu průměrných mezd vyplývá, že muži mají příjmy o 1 151 Kč vyšší než ženy, ale z výpočtu mediánových mezd vyplývá, že jsou to ženy, které mají příjmy vyšší než muži a to o 846 Kč.

Výsledkem analýzy je, že existují mzdové rozdíly nejen mezi odvětvími, která jsou dominantou žen nebo mužů, ale existují velké rozdíly i v rámci jednotlivých odvětví. Není jen

důležité, v jakém odvětví ženy pracují, ale také na jaké pracovní pozici v rámci těchto odvětví pracují. Zda ženy zůstávají na nižších pracovních pozicích nebo zda se ženám podaří dopracovat se na vyšší pracovní pozice. To je tématem následující kapitoly 7, která je zaměřena na ženy v různých funkcích.

6.4 Odpracovaná doba

Dalším faktorem, který může ovlivňovat výši mezd a ve výsledku i mzdové rozdíly mezi muži a ženami, je počet odpracovaných hodin. Aby počet odpracovaných hodin ovlivnil mzdové rozdíly, musí muži mít odpracováno více než ženy. Toto lze vyhodnotit na základě údajů v následující tabulce č. 6, kde je průměr odpracovaných hodin u mužů a žen v roce 2011.

Tab. 6: Placený a odpracovaný čas dle pohlaví rok 2011

	Placený čas (hod./měsíc)	Odpracovaný Čas (hod./týd)
ČR	173,4	41,1
Muži	174,3	42,6
Ženy	172,2	39,0

Zdroj: ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců 2011, Odpracované hodiny podle odvětví a délky úvazku 2011. Vlastní úprava.

Z tabulky vyplývá, že muži za týden odpracují 42,6 hodin a ženy 39 hodin. Muži tedy odpracují o 3,6 hodin více než ženy. Počet odpracovaných hodin se dle ČSÚ zjišťuje takto: „Počet odpracovaných hodin představuje průměrný počet hodin, které osoba normálně v týdnu odpracuje, včetně obvyklých (pravidelných) přesčasů, placených i neplacených. Do odpracovaných hodin nepatří přesčasy odpracované nárazově nebo příležitostně. U osob pracujících doma se započítávají i tyto odpracované hodiny. Do odpracovaných hodin se nepočítá doba vymezená na studium (např. u učňů) a přestávky na hlavní jídlo.“⁸⁶

Dále je v tabulce předložen placený čas, který je podstatný při zkoumání mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Muži odpracují za měsíc 174,3 placených hodin a ženy 172,2 placených hodin. Muži odpracují průměrně o 2,1 placených hodin za měsíc více než ženy. Muži skutečně odpracují více hodin než ženy, ale není to tak velký rozdíl, který by mohl způsobovat tak velké mzdové rozdíly.

⁸⁶ ČSÚ, Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc)

Nyní se ještě podívám na přesčasové hodiny, a jejich vliv na mzdové rozdíly. Pokud by muži odpracovali více přesčasových hodin než ženy, mohlo by to také vysvětlit mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Nepodařilo se mi získat konkrétní informace, jak jsou přesčasové hodiny ohodnocovány. Očekávám, že se zaměstnavatelé řídí zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb. § 114 a § 118), kde jsou povinnosti stanoveny následovně: „Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“⁸⁷ Jinými slovy zaměstnavatelé by měli ohodnocovat přesčasové hodiny vyššími tarify.

Nejaktuálnější dostupný zdroj informací o přesčasových hodinách je za 2. čtvrtletí 2010 (viz přílohu Počet přesčasových hodin u zaměstnanců). Ženy odpracují 9,3 přesčasových hodin týdně a muži 10,6 přesčasových hodin týdně. Muži tedy odpracují o 0,9 přesčasových hodin týdně více než ženy. Z toho vyplývá, že muži odpracují více hodin než ženy, ale ne tolik, aby to vysvětlilo tak velké mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Z analýzy mzdových faktorů vyplývá, že mzdové rozdíly nejsou způsobeny věkem. Na jednotlivých stupních nejvýše dosaženého vzdělání je vidět, že muži mají vyšší průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy než ženy. Z analýzy odvětví vyplývá, že typicky ženské profese nejsou hůře odměňované než ty typicky mužské, ale v rámci těchto odvětví jsou muži odměňováni lépe než ženy. Muži odpracují týdně i měsíčně více hodin než ženy. Výše popsané výsledky nezavdávají příčinu k odlišnému odměňování žen a mužů na trhu práce.

⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z [www: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/)

7 Ženy ve funkcích

V této kapitole se zaměřím na analýzu, na jaké pozici jsou ženy nejčastěji zaměstnány. Z předchozích kapitol vyplývá, že ženy se stejným vzděláním, se shodnou délkou pracovní doby a se zařazením ve stejném sektoru, jako muži, vydělávají méně než muži. Proto nyní budu zkoumat, zda ženy zůstávají na nižších pracovních pozicích nebo zda dosahují vedoucích či manažerských pozic, které jsou spojené s vyššími výdělky. Pokud zjistím, že hlavně muži zastávají vedoucí či manažerské pozice, tak získám vysvětlení tak velkých mzdových rozdílů. Využiji údajů z ČSÚ (viz přílohu 11) Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH dle hlavních tříd CZ-ISCO.

Tab. 7: Postavení zaměstnaných v ČR (v %)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Muži		56,7	56,8	56,6	56,8	56,8	57,0	57,2	57,2	57,3	57,0
	třída										
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	69,6	68,6	67,8	66,4	67,1	67,4	67,8	66,8	67,7	74,2
Specialisté	2	45,2	45,4	44,4	45,6	46,1	45,1	44,7	45,9	47,7	46,4
Techničtí a odborní pracovníci	3	50,9	50,7	50,8	50,3	49,7	50,5	50,5	50,7	50,9	55,9
Úředníci	4	30,7	30,1	30,3	32,3	33,0	33,5	34,2	35,1	33,5	22,4
Pracovníci ve službách a prodeji	5	35,4	35,7	35,8	35,7	34,7	34,3	34,9	35,2	34,3	35,7
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	57,3	59,6	58,0	59,8	56,3	59,7	58,3	59,4	65,2	64,5
Řemeslníci a opraváři	7	84,0	84,4	85,4	85,4	85,5	85,7	86,3	87,4	88,1	89,5
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	74,0	73,8	73,2	74,2	74,6	74,3	74,5	75,9	76,5	75,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	41,5	42,7	42,5	43,7	43,4	45,3	45,2	45,2	43,5	34,2
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	97,3	98,6	94,7	88,9	90,6	91,0	94,4	94,1	94,1	91,5
Ženy		43,3	43,2	43,4	43,2	43,2	43,0	42,8	42,8	42,7	43,0
	třída										
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	30,4	31,4	32,2	33,6	32,9	32,6	32,2	33,2	32,3	25,8
Specialisté	2	54,8	54,6	55,6	54,4	53,9	54,9	55,3	54,1	52,3	53,6
Techničtí a odborní pracovníci	3	49,1	49,3	49,2	49,7	50,3	49,5	49,5	49,3	49,0	44,1
Úředníci	4	69,2	69,9	69,7	67,7	67,0	66,5	65,8	64,9	66,5	77,6
Pracovníci ve službách a prodeji	5	64,6	64,3	64,2	64,3	65,3	65,7	65,1	64,8	65,7	64,3
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	42,7	40,4	42,0	40,2	43,7	40,3	41,7	40,6	34,8	35,5
Řemeslníci a opraváři	7	16,0	15,6	14,6	14,6	14,5	14,3	13,7	12,6	11,9	10,5
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	26,0	26,2	26,8	25,8	25,4	25,7	25,5	24,1	23,5	25,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	58,5	57,3	57,5	56,3	56,6	54,7	54,8	54,8	56,4	65,8
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	2,7	1,4	5,3	11,1	9,4	9,0	5,6	5,8	6,0	8,5

Zdroj: ČSÚ, Trh práce v ČR 1993-2011; Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH. Vlastní úprava.

Na výše uvedené tabulce je vidět vývoj v jednotlivých pracovních pozicích mužů a žen v letech 2002-2011. V kategorii „Zákonodárci a řídící pracovníci“ je patrný rozdíl mezi ženskou a mužskou zaměstnaností. V této kategorii je ve sledovaném období průměrně o 35 % více mužů než žen. Další kategorií, kde převažují muži nad ženami je kategorie „Řemeslníci a opraváři“ a kategorie „Obsluha strojů a zařízení, montéři“. V roce 2002 bylo v kategorii „Řemeslníci

a opraváři“ o 68 % více mužů než žen, přičemž se tento rozdíl v dalších letech postupně zvětšoval. V roce 2011 činí tento rozdíl necelých 80 %.

Naopak kategorie, kde převažují ženy nad muži, je kategorie „Pracovníci ve službách a prodeji“ a kategorie „Úředníci“. V roce 2011 bylo o 30 % více žen než mužů v kategorii „Pracovníci ve službách a prodeji“ a v kategorii „Úředníci“ bylo o 55 % více žen než mužů.

V následující tabulce je zobrazena průměrná a mediánová mzda v roce 2011 pro jednotlivé hlavní třídy CZ-ISCO.

Tab. 8: Hrubé měsíční mzdy dle hlavních tříd CZ-ISCO rok 2011 (v Kč)

ZAMĚSTNÁNÍ	ČR		Muži		Ženy	
	Průměrná Mzda	Mediánová Mzda	Průměrná Mzda	Mediánová Mzda	Průměrná Mzda	Mediánová Mzda
C E L K E M	25 645	21 826	28 234	23 460	22 389	19 808
Zákonodárci a řídící pracovníci	55 158	39 846	60 561	43 010	43 040	34 874
Specialisté	36 372	30 355	42 008	34 845	31 379	28 359
Techničtí a odborní pracovníci	28 364	25 638	31 384	28 504	25 449	23 784
Úředníci	22 131	20 483	25 292	23 624	20 953	19 643
Pracovníci ve službách a prodeji	16 123	14 505	17 773	15 530	15 186	14 176
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 174	16 535	18 152	17 729	16 022	15 298
Řemeslníci a opraváři	21 023	20 035	21 894	20 935	16 154	15 335
Obsluha strojů a zařízení, montéři	20 651	19 923	21 847	21 281	17 364	16 627
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 590	13 577	16 378	15 967	13 318	12 678
Zaměstnanci v ozbrojených silách	26 216	24 536	26 325	24 421	25 321	25 180

Zdroj: ČSÚ, Struktura zaměstnanců 2011; Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO. Vlastní úprava.

Ve výši průměrné i mediánové mzdy je patrný rozdíl mezi muži a ženami. Dle průměrných mezd ve všech sledovaných kategoriích vydělávají muži více než ženy. Největší mzdový rozdíl je v kategoriích „Zákonodárci a řídící pracovníci“ a „Specialisté“. Podle mediánových mezd se tyto rozdíly snižují. V roce 2011 dle mediánových mezd vydělávali v kategorii „Zákonodárci a řídící pracovníci“ muži o 8136 Kč více než ženy a v kategorii „Specialisté“ vydělávali muži o 6486 Kč více než ženy.⁸⁸

V následujících podkapitolách přiblížím situaci žen ve vybraných funkcích. Zaměřím se na ženy manažerky a na ženy v politice a jejich zastoupení na těchto pozicích.

⁸⁸ Definice jednotlivých hlavních tříd CZ-ISCO jsou dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/0011-10](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/0011-10)

7.1 Ženy na manažerských pozicích

Z předchozí části vyplývá, že žen na vedoucích pozicích je podstatně méně než mužů. Z klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v národním hospodářství v letech 2002-2011 uvedené v příloze 11 vyplývá, že je o 100 tisíc méně žen zaměstnavatelek než mužů zaměstnavatelů. Jedná se o projev tzv. „skleněného stropu“ v ženské kariéře. Skleněný strop je bariéra v kariéře, která ženám zabraňuje dosažení pozic a stejného mzdového ohodnocení jako u mužů. Další překážka, která ovlivňuje postup žen na řídicí pozice, je tzv. „bariéra odlišnosti“. Bariéra odlišnosti znamená, že manažeři si stereotypně vybírají takové uchazeče, kteří se od nich příliš neodlišují.⁸⁹

Nastavení manažerské dráhy předpokládá, že za každým vedoucím pracovníkem stojí další člověk zajišťující provoz rodiny, a tím je většinou žena. Trh vyžaduje tradiční model genderové dělby práce. Výrazně se uplatňují tzv. genderové stereotypy, které bez ohledu na vysokou kvalifikaci i celkovou zaměstnanost českých žen považují pracovní sféru v první řadě za mužskou doménu. Ženy jsou řazeny do rolí soukromé péče o rodinu. Většina žen manažerek se snaží budovat manažerskou kariéru a současně být podporou rodině a kariéře svého partnera.⁹⁰

Manažerské posty vyžadují mnoho hodin, maximální flexibilitu a mobilitu ze strany zaměstnanců a celkově vyšší nasazení a ochotu věnovat práci nejen to, co vyžaduje, ale i něco navíc. Z výše zmíněných důvodů vyhovuje manažerská kariéra především lidem bez závazků. Manažerská pozice je definována spíše kompetencemi/vlastnostmi stereotypně spojovanými s muži. Pro ženy je tedy obtížnější pozici získat, ale také si ji udržet.⁹¹

Opatření, která by zjednodušovala postup žen na řídicí pozice, jsou následující:

- flexibilní úvazky,
- vyšší počet mateřských škol,
- vyšší míra participace otců na péči o rodinu a potřebné rodinné příslušníky,
- odstraňování statutu dlouhé pracovní doby,
- uplatňování tzv. politiky dostupnosti,
- vytváření systémů rezerv,
- programy pro zaměstnance s dětmi nebo služby pro domácnosti.

⁸⁹ VLACH J., ŠNAJDROVÁ Z., KOZELSKÝ T., MUSIL J.; Gender v managementu; 2008; str. 10

⁹⁰ DUDOVÁ R., KRÍŽKOVÁ A., FISCHLOVÁ D.; Gender v managementu; 2006; str. 22

⁹¹ VLACH J., ŠNAJDROVÁ Z., KOZELSKÝ T., MUSIL J.; Gender v managementu; 2008; str. 12

7.2 Ženy v politice

V politice je podobně nízký podíl žen, jako je tomu na manažerských pozicích. V níže uvedené tabulce č. 9 je vidět vývoj kandidujících a zvolených žen a mužů do poslanecké sněmovny v ČR v letech 1996-2010.

Tab. 9: Kandidující a zvolení do PSP ČR v letech 1996-2010

Rok	Kandidující		Zvolení		Úspěšnost (v %)	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1996	908	3584	30	170	3,3	4,7
1998	756	2857	30	170	4,0	6,0
2002	1596	4472	34	166	2,1	3,7
2006	1383	3602	31	169	2,2	4,7
2010	1364	3658	44	156	3,2	4,3

Zdroj: ČSÚ; Ženy a muži v datech 2011; Veřejný život a rozhodování.

Počet kandidujících žen se během sledovaného období zvyšoval, ale ve všech letech je průměrně o 2200 méně kandidujících žen než mužů. Úspěšně zvolených žen bylo v roce 2010 3,2 %, což je o 1,1 % horší výsledek než u mužů. Nejnižší účast žen je vidět ve vládě. Aktuálně jsou jen tři ženy ve vládě a podíl žen za celé sledované období je na 11 %.⁹²

Faktory, které ovlivňují tak nízkou účast žen v politice jsou podobné s těmi, které ovlivňují nízkou účast žen v managementu. Ženy musí harmonizovat rodinný a pracovní život, přičemž účast žen na vyšších politických úrovních klade velké časové nároky. Vyžaduje, aby se ženy přizpůsobily. Proto se ženy méně často než muži rozhodují pro politickou dráhu.

Další důvod, který ovlivňuje účast žen v politice, je politická kultura. Politická kultura je definována jako soubor postojů a hodnot, které daná společnost zastává a které jsou přímo i nepřímo vztaženy k fungování politiky. Tyto hodnoty ovlivňují, jak budou ženy vnímány při utkvání se o politické funkce a také zda voliči hodnotí kladně ty strany, které nominují ženy jako kandidátky.⁹³

Účast žen v politice dále ovlivňují institucionální překážky. Součástí těchto překážek jsou volební systém, existence kvót pro zastoupení (buď již na kandidátkách či ve stranických orgánech) a sociálně politický režim dané země: zda ženám umožňuje lehčí skloubení kariéry

⁹² Fórum 50 %, Ženy v Českých vládách 1992-2012. Dostupné z www: <http://padesatprocent.ecn.cz/cz/zeny-v-politice/vlada-cr/zeny-ve-vladach>

⁹³ MPSV; Analýza nízkého počtu žen v politických rozhodovacích funkcích. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf; str. 58

a rodiny (např. podpora nediskriminace na pracovním trhu, podpůrné rodinné a vzdělanostní politiky).⁹⁴

Z pohledu postavení zaměstnaných je patrné, že žen na pozici „Zákonodárci a řídící pracovníci“ je o 30 % méně než mužů. Nízká účast žen v politice a na manažerských pozicích je způsobena hlavně náročnou harmonizací soukromého a pracovního života, bariérami v pracovní kariéře a institucionálními překážkami.

⁹⁴ MPSV; Analýza nízkého počtu žen v politických rozhodovacích funkcích. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf); str. 60

Závěr

Tématem mé práce bylo zkoumání odlišného postavení žen a mužů na trhu práce. Cílem mé práce bylo zjistit, zda skutečně vzniká na trhu práce diskriminační chování, které způsobuje odlišné postavení žen a mužů. V analýze jsem se zaměřila na zkoumání problematiky na úrovni ČR a v některých aspektech i na úrovni EU.

Ve své teoretické části jsem nastínila základní rámec pro pochopení dané problematiky. Zaměřila jsem se na základní pojmy a základní typy diskriminací, které bylo třeba definovat pro lepší pochopení následujících částí. Popsala jsem i pojem gender pay gap a jeho odlišné definice v ČR a EU a rozebrala ekonomické modely diskriminace. Přiblížila jsem čtyři modely diskriminace: model s diskriminačními preferencemi, model diskriminujícího monopsonu, model statistické diskriminace a vytěšňovací model diskriminace. V poslední kapitole teoretické části jsem se zaměřila na legislativní opatření proti diskriminaci na trhu práce. Popsala jsem legislativní opatření, která vyplývají z mezinárodních smluv a kterými je ČR vázána. Dále jsem charakterizovala opatření v právu ES, která ovlivňují legislativní činnosti jednotlivých členských států EU. Na závěr jsem se zaměřila na legislativní opatření v českém právu.

Z výsledků analýz, které jsou součástí praktické části této práce, vyplývá, že postavení žen na trhu práce je ve všech sledovaných aspektech horší než postavení mužů. Žádná z těchto analýz však nedává jednoznačnou odpověď, zda jsou tyto odlišnosti způsobené nediskriminačními faktory nebo zda jsou výsledkem diskriminačního chování. Zkoumala jsem nejdříve odlišnosti v zaměstnanosti, míře zaměstnanosti, míře ekonomické aktivity a míře nezaměstnanosti. Z nich vyplynulo, že ženy ve všech těchto ukazatelích na tom jsou hůře než muži. Jako základní příčina nižší míry zaměstnanosti u žen se projevuje odchod žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou a také dřívější odchod žen do důchodu.

Abych mohla porovnat situaci v mzdovém ohodnocení mužů a žen v ČR a EU sledovala jsem v páté kapitole vývoj průměrných mezd a mediánových mezd v ČR i vývoj gender pay gap (dle definice Eurostatu). Výstupem této analýzy je konstatování odlišnosti v odměňování mužů a žen a to v neprospěch žen. Následně jsem se zaměřila na to, zda tyto rozdíly v odměňování vznikají z nediskriminačních faktorů, jako je vzdělání, věk, profese, odvětví a odpracovaná doba. Podle odborníků jsou tyto faktory hlavním argumentem, proč muži mají vyšší příjmy než ženy. Při zkoumání výše uvedených faktorů jsem nezjistila, že by vznikaly velké rozdíly, které by zakládaly příčinu odlišných výdělků.

Z uvedených analýz vyplývá, že si ženy vybírají častěji humanitní obory i přesto, že vědí, že jako absolventky budou mít nižší výdělky, než kdyby šly na technickou školu a posléze i do technicky zaměřeného odvětví. Všichni mají svobodnou volbu si vybrat školu dle vlastních schopností a nadání. Musíme si ale uvědomit, že tyto schopnosti nejsou brány, jako diskriminační faktor. Z pohledu vzdělanostní struktury nenastávají velké rozdíly v počtech jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání, ale rozdíly vznikají na mzdové úrovni, kdy vysokoškolačky mají mzdy v průměru o 7375 Kč nižší než vysokoškoláci.

Data o vystudovaných oborech a struktuře zaměstnanců v jednotlivých odvětvích sama o sobě neříkají nic konkrétního. Nutné je zohlednit mzdová ohodnocení jednotlivých odvětví a analyzovat rozdíly mezi muži a ženami v rámci těchto odvětví. Je patrné, že i v rámci odvětví, kde dominují ženy, vznikají mzdové rozdíly ve prospěch mužů.

Z pohledu odpracované doby vyplývá, že muži odpracují za týden o 3,6 hodin více než ženy. Pro analyzování mzdových rozdílů je však důležitý údaj o placeném čase, dle kterého muži odpracují o 2,1 hodin za měsíc více než ženy. Muži také odpracují více přesčasových hodin za týden než ženy. Výše zmíněné skutečnosti o odpracované a přesčasové době nezavdávají důvod k tak velkému mzdovému rozdílu mezi muži a ženami.

Na závěr jsem se snažila zjistit, zda tyto odlišnosti v odměňování nejsou způsobeny tím, že ženy zůstávají na nižších pracovních pozicích, aniž by se snažily dostat na vedoucí či manažerské pozice spojené s vyššími výděly. Je patrné, že zastoupení žen ve vedoucích pozicích je nižší. Otázkou je, proč i na těchto pozicích mají ženy nižší výdělky než muži. Nižší zastoupení žen na vedoucích pozicích a v politice je z důvodů náročné harmonizace soukromého a pracovního života, bariér v pracovní kariéře (např. skleněný strop, bariéra odlišnosti) a institucionálních překážek.

Po provedených analýzách mohu vyhodnotit hypotézy stanovené v úvodu. První hypotéza se nepotvrdila. Odvětví, ve kterých dominují ženy, nemají nižší mediánové mzdy než odvětví, kde dominují muži. Druhá hypotéza se potvrdila. Ženy v rámci odvětví, kde dominují, jsou méně odměňovány než jejich mužští kolegové (např. v odvětví „Vzdělání“ ženy mají o 4000 Kč nižší mediánové mzdy než muži). Třetí hypotéza se také potvrdila. Ženy s vysokoškolským vzděláním dosahují o cca 7000 Kč vyšších výdělků než ženy s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. V rámci jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání jsou ženy hůře odměňovány než muži. Čtvrtá hypotéza se rovněž potvrdila. Účast žen na vrcholových pozicích a v politice je velmi nízká. Nově se projednává v EU směrnice, která by měla podpořit vyšší zastoupení žen na manažerských pozicích. Plánují se zavést kvóty, které by do roku 2020 měly zvýšit podíl žen na

nejvyšších místech v evropských firmách alespoň na 40 %. Tato směrnice se týká evropských firem, které mají více než 250 zaměstnanců, obrat přes 50 milionů eur ročně a jejichž akcie jsou obchodovány na burze.

Z analýz vyplývá, že žádný z výše zmíněných nediskriminačních faktorů nemůže způsobovat tak výrazné rozdíly ve výdělcích, což znamená, že určitá část těchto rozdílů musí být způsobena diskriminačním chováním.

Literatura

Knižní publikace

ANKER, R.; Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Geneva, international labour office, 1998. ISBN 922109524X

BECKER, G., S.; The economics of discrimination. Chicago, University of Chicago, 1971.
ISBN 0-226-04116-6

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.); Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

BROŽOVÁ, D.; Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha, VŠE, 2006, ISBN 80-245-1120-7

DANDOVÁ, E.; Postavení ženy v pracovněprávních vztazích. Praha: Nakladatelství ASPI a.s., 2005. ISBN 80-7357-10-5

DUDOVÁ R., KŘÍŽKOVÁ A., FISCHLOVÁ D.; Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8. Dostupné z [www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf)

FIALOVÁ, E.; SPOUSTOVÁ, I.; HAVELKOVÁ, B.; Diskriminace a Právo. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-20-9

HAVET, N.; Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes: Développements théoriques et validité empirique. L'actualité Économique 80.1 (Mar 2004): 5-39. Dostupný z [www: ProQuest central](http://www.proquest.com)

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.; Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. 1. vydání. Praha: Management Press, 2004. ISBN 978-80-7179-584-1

SKÁLOVÁ, H.; Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi, sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8

VLACH J., ŠNAJDROVÁ Z., KOZELSKÝ T., MUSIL J.; Gender v managementu. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5. Dostupné z [www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf)

Internetové zdroje

ARROW, K.; The theory of discrimination. Presented at conference on „Discrimination in labor market“, October 7-8, 1971. Conference office of Princeton university. [cit. 2012-8-25] Dostupné z [www: http://www.irs.princeton.edu/publications/working-papers](http://www.irs.princeton.edu/publications/working-papers)

BAILEY, P.; The creation of the universal declaration of human rights. [cit. 2012-9-6] Dostupné z [www: http://www.universalrights.net/main/creation.htm](http://www.universalrights.net/main/creation.htm)

JANŠOVÁ, M.; HORÁČEK, V.; Diskriminace v pracovněprávních vztazích. [cit. 2012-9-4] Dostupné z [www: http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-21704.html](http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-21704.html)

MYSLÍKOVÁ, M.; Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005; [cit. 2012-9-8] Dostupné z www: <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567>

SCHLICHT, E.; Selection Wages and Discrimination. Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal, Vol. 4, 2010-6. [cit. 2012-9-5] Dostupné z www: <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles/2010-6>

SMETÁČKOVÁ, I.; VLKOVÁ, K.; Příručka pro vyučující předmětů OV, ON a ZSV na základních a středních školách. Praha: Otevřená společnost, 2005. [cit. 2012-9-6] Dostupné z www: <http://www.osops.cz/download/files/gender-ve-skole.pdf>

Ústava ČR; Webové stránky Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. [cit. 2012-9-16] Dostupné z www: <http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

Listina Základních práv a svobod; Webové stránky Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. [cit. 2012-9-16] Dostupné z www: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; [cit. 2012-9-16] Dostupné z www: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [cit. 2012-9-16] Dostupné z www: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Slovníček pojmů Feminismus.cz. Dostupné z www: <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>

Ženy v Českých vládách 1992-2012; Fórum 50 %. [cit. 2012-10-16] Dostupné z www: <http://padesatprocent.ecn.cz/cz/zeny-v-politice/vlada-cr/zeny-ve-vladach>

Výzkum Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti. [cit. 2012-9-19] Dostupné z www: <http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>

Smlouva o založení ES; portál Euroskop. [cit. 2012-9-12] Dostupné z www: <http://www.euroskop.cz/8917/sekce/primarni-pravo/>

Amsterodamská smlouva; portál Sagit. [cit. 2012-9-13] Dostupné z www: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_010.htm

Amsterodamská smlouva; portál Euroskop. [cit. 2012-9-13] Dostupné z www: <http://www.euroskop.cz/8917/sekce/áýprimarni-pravo/>

Lidská práva; portál Euroskop. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www: <https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/>

Nový Evropský pakt; webové stránky Svazu průmyslu a dopravy ČR. [cit. 2012-9-15] Dostupné z www: <http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020>

Portál Europa

Rozdíly v odměňování žena a Mužů. [cit. 2012-9-5] Dostupné z www:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_cs.htm

Rozhodování v EU. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www: [http://europa.eu/about-eu/basic-](http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm)

[information/decision-making/index_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/index_cs.htm)

Amsterodamská smlouva. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm

Lisabonská strategie. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm#v%C3%BDkonnost

Slovník pojmů. [cit. 2012-9-12] Dostupné z www:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_135_cs.htm

Strategie pro rovnost žen a mužů. [cit. 2012-9-12] Dostupné z www:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_cs.htm

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů. [cit. 2012-9-12] Dostupné z www: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF)

Portál Eurostat

Metodické vysvětlivky Eurostat. [cit. 2012-10-05] Dostupné z www:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender pay gap %28GPG%29](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29)

Activity rates by sex, age and highest level of education attained (%). [cit. 2012-10-05] Dostupné

z www: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argaed&lang=en

Unemployment rate by sex (%). [cit. 2012-10-05] Dostupné z www:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec450>

Employment annual averages (%). [cit. 2012-10-05] Dostupné z www:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained (%). [cit. 2012-10-

05] Dostupné z www: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en

Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained, number of children and age of youngest child (%). [cit. 2012-10-05] Dostupné z www:

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

Gender pay gap in unadjusted form (%). [cit. 2012-10-05] Dostupné z www:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>

Portál Českého statistického úřadu

Metodické vysvětlivky ČSÚ. [cit. 2012-9-20] Dostupné z www:

http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika

Seznam základních pojmů ČSÚ. [cit. 2012-9-19] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/\\$File/141711gp.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/660039250A/$File/141711gp.pdf)

Zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů. [cit. 2012-9-20] Dostupné z www

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B5161/\\$File/310312062.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B5161/$File/310312062.pdf)

Metodické vysvětlivky, Trh práce v ČR 1993-2011. [cit. 2012-9-20] Dostupné z www:

<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3103-12>

Struktura mezd zaměstnanců 2011; Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví. [cit. 2012-9-26] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6324/\\$File/310912A01.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6324/$File/310912A01.pdf)

Časové řady základních ukazatelů statistiky práce; Mediány hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd KZAM, věku a pohlaví zaměstnanců. [cit. 2012-9-26] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4800203B09/\\$File/c31071218.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4800203B09/$File/c31071218.pdf)

Struktura mezd zaměstnanců 2010; Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FD/\\$File/w310911A19.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FD/$File/w310911A19.pdf)

Struktura mezd zaměstnanců 2010; Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM – muži. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2EA/\\$File/w310911A20.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2EA/$File/w310911A20.pdf)

Struktura mezd zaměstnanců 2010; Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM – ženy. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FB/\\$File/w310911A21.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FB/$File/w310911A21.pdf)

Vývoj mezd mužů a žen v letech 2002–2009, Distribuce mezd mužů a žen v roce 2009. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1F7/\\$File/3111100408.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1F7/$File/3111100408.pdf)

Trh práce 1993-2011 ČR; Věk a vzdělání zaměstnaných v NH. [cit. 2012-9-20] Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B519F/\\$File/310312001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B519F/$File/310312001.pdf)

Trh práce 1993-2011 ČR; Důvody neaktivity a postavení neaktivního obyvatelstva. [cit. 2012-9-20] Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-10500

Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví. [cit. 2012-9-28] Dostupné z www: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6321/\\$File/310912A03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6321/$File/310912A03.pdf)

Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví. [cit. 2012-9-28] Dostupné z www: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6322/\\$File/310912A04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6322/$File/310912A04.pdf)

Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví. [cit. 2012-9-28]
Dostupné z www: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F632D/\\$File/310912A05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F632D/$File/310912A05.pdf)

Zaostřeno na ženy a muže 2011, Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2010/2011. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:
[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229303/\\$File/1413113311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229303/$File/1413113311.pdf)

Trh práce ČR 1993-2011; Odvětví činnosti zaměstnaných v NH. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50E2/\\$File/310312083.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50E2/$File/310312083.pdf)

Zaměstnanost a nezaměstnanost dle VŠPS; Odpracované hodiny podle odvětví a délky úvazku 2011. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DB35/\\$File/31151232.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DB35/$File/31151232.pdf)

Trh práce v ČR 1993-2011; Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH. [cit. 2012-10-5] Dostupné z www: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50B8/\\$File/310312103.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50B8/$File/310312103.pdf)

Ženy a muži v datech 2011; Veřejný život a rozhodování. [cit. 2012-10-5] Dostupné z www:
[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/\\$File/141711k7.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/$File/141711k7.pdf)

Definice jednotlivých hlavních tříd CZ-ISCO. [cit. 2012-10-5] Dostupné na www:
<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/0011-10>

Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010. [cit. 2012-10-5] Dostupné z www:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>

Zaostřeno na ženy a muže 2011; Práce a mzdy; Počet přesčasových hodin u zaměstnanců a ČPD dle odvětví činnosti a klasifikace zaměstnání - 2. čtvrtletí 2010. [cit. 2012-10-5] Dostupné na www:
[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229347/\\$File/1413114431.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229347/$File/1413114431.pdf)

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí

Úmluva MOP č. 100. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva MOP č. 111. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf>

Směrnice 86/613/EHS, [cit. 2012-9-12]. Dostupné z www:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12477/31986L0613EN_CS.pdf

Směrnice 76/207/EHS, [cit. 2012-9-12]. Dostupné z www:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12471/31976L0207EN_CS.pdf

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon. [cit. 2012-9-19] Dostupné z www:
http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o

Analýza nízkého počtu žen v politických rozhodovacích funkcích. [cit. 2012-9-25] Dostupné z www:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf

Portál OSN v Praze

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. [cit. 2012-9-10] Dostupné z www:

<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf>

Všeobecná deklarace lidských práv. [cit. 2012-9-11] Dostupné z www: [http://www.osn.cz/dokumenty-](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf)

[osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf](http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf)

Úmluva o odstranění diskriminace žen. [cit. 2012-9-11] Dostupné z www:

<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Seznam obrázků

Obr. 1 Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů	16
Obr. 2: Mzdová diskriminace monopsonu.....	18
Obr. 3: Trh práce mužů a žen	19
Obr. 4: Vytěšňovací model	20

Seznam tabulek

Tab. 1: Zaměstnanost v NH	36
Tab. 2: Gender pay gap v ČR a EU (v %)	53
Tab. 3: Struktura zaměstnanců dle věku v ČR 2002-2011 (v %)	55
Tab. 4: Struktura zaměstnanců dle vzdělání v ČR 2002-2011 (v %)	57
Tab. 5: Struktura zaměstnanců dle odvětví 2002-2011 (průměr v %).....	61
Tab. 6: Placený a odpracovaný čas dle pohlaví rok 2011	64
Tab. 7: Postavení zaměstnaných v ČR (v %).....	66
Tab. 8: Hrubé měsíční mzdy dle hlavních tříd CZ-ISCO rok 2011 (v Kč)	67
Tab. 9: Kandidující a zvolení do PSP ČR v letech 1996-2010.....	69

Seznam grafů

Graf 1: Míra ekonomické aktivity v ČR a EU (v %)	38
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v ČR a EU (v %)	40
Graf 3: Míra zaměstnanosti v ČR a EU (v %)	42
Graf 4: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 15-24 (v %).....	44
Graf 5: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 25-49 (v %).....	45
Graf 6: Míra zaměstnanosti dle počtu dětí v ČR a EU rok 2011 věk 25-49 (v %).....	46
Graf 7: Míra zaměstnanosti v ČR a EU věk 55-64 (v %).....	47

Graf 8: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR 2002-2010 (v Kč)	49
Graf 9: Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR 2011 (v Kč).....	50
Graf 10: Mediánová hrubá měsíční mzda v ČR 2002-2010 (v Kč).....	51
Graf 11: Mediánová hrubá měsíční mzda v ČR 2011 (v Kč)	52
Graf 12: Gender pay gap v ČR a EU v %.....	53
Graf 13: Průměrná hrubá měsíční mzda dle věku rok 2011 (v Kč).....	56
Graf 14: Mediánová hrubá měsíční mzda dle věku rok 2011 (v Kč)	56
Graf 15: Průměrná hrubá měsíční mzda dle vzdělání rok 2011 (v Kč)	58
Graf 16: Mediánová hrubá měsíční mzda dle vzdělání rok 2011 (v Kč).....	59
Graf 17: Absolventi studijních oborů 2010/2011 (v %)	60
Graf 18: Průměrná hrubá měsíční mzda dle odvětví rok 2011 (v Kč).....	62
Graf 19: Mediánová hrubá měsíční mzda dle odvětví rok 2011 (v Kč)	63

Přílohy

Příloha 1: Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva	83
Příloha 2: Odvětví činnosti zaměstnaných v NH.....	84
Příloha 3: Míra zaměstnanosti v EU 2002-2011.....	85
Příloha 4: Věk a vzdělání populace v ČR 2002-2011.....	87
Příloha 5: Gender pay gap in unadjusted form	88
Příloha 6: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle věku 2011	89
Příloha 7: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle vzdělání 2011	89
Příloha 8: Absolventi a studenti studijních oborů 2010/2011.....	90
Příloha 9: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle odvětví 2011	90
Příloha 10: Počet přesčasových hodin u zaměstnanců.....	91
Příloha 11: Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH	92

Příloha 1: Důvody ekonomické neaktivity obyvatelstva

OBYVATELSTVO 15LETÉ A STARŠÍ	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	3 460,1	3 504,6	3 540,8	3 541,8	3 574,0	3 646,7	3 711,4	3 722,9	3 746,5	3 741,7
Důvody ekonomické neaktivity										
- starobní a invalidní důchodci	2 167,6	2 181,9	2 206,3	2 212,3	2 174,7	2 224,5	2 273,9	2 307,7	2 330,9	2 353,9
- navštěvují základní školu	90,4	91,2	91,5	89,6	90,6	85,2	88,1	75,8	62,6	58,2
- připravují se v učilišti	143,3	138,6	129,7	125,4	140,1	132,2	124,6	134,6	127,5	123,5
- studují na střední škole	357,1	365,8	378,9	386,1	382,0	394,2	394,3	375,5	374,8	371,9
- studují na vysoké škole	209,0	216,7	239,1	256,9	265,5	287,5	312,5	318,2	326,0	301,3
- pečují o rodinu, jsou v domácnosti	160,7	148,5	153,3	154,6	161,4	164,4	173,9	168,7	163,3	151,1
- rodičovská dovolená	172,1	179,3	173,2	161,9	157,5	181,7	184,5	185,5	189,4	185,8
- zdravotní důvody	53,2	55,6	53,1	49,2	86,5	93,7	84,8	79,4	90,9	100,0
- nesplňují podmínku ILO pro nezaměstnané	25,9	30,8	34,2	31,7	30,4	22,3	22,5	18,0	20,3	26,8
- jiné důvody	79,7	92,8	81,6	75,9	91,7	64,6	51,5	59,5	60,9	69,2
- bez uvedení důvodu	6,7	9,8	7,3	5,3	0,6	.	.	-	-	-
Muži	1 274,0	1 304,4	1 321,1	1 317,9	1 335,5	1 357,5	1 382,6	1 392,1	1 403,8	1 418,5
Důvody ekonomické neaktivity										
- starobní a invalidní důchodci	798,0	811,0	827,4	828,2	809,3	833,6	859,0	876,5	889,3	914,7
- navštěvují základní školu	48,4	48,2	48,4	49,3	47,0	45,8	46,7	42,5	33,2	31,2
- připravují se v učilišti	92,7	90,3	87,6	86,9	92,1	87,5	81,3	85,6	85,4	80,3
- studují na střední škole	156,5	166,2	175,4	173,6	170,4	177,2	181,5	172,7	171,5	169,0
- studují na vysoké škole	105,4	106,9	113,0	117,7	130,1	138,1	150,9	142,0	146,3	136,2
- pečují o rodinu, jsou v domácnosti	2,2	3,0	2,6	1,3	2,5	3,1	2,8	2,6	2,1	3,3
- rodičovská dovolená	0,9	1,3	0,7	1,3	1,1	1,2	.	1,1	0,7	0,8
- zdravotní důvody	23,2	24,6	20,7	19,6	42,5	42,8	34,8	37,6	42,0	49,6
- nesplňují podmínku ILO pro nezaměstnané	7,6	10,0	9,4	8,3	6,9	5,8	6,7	6,5	7,4	9,3
- jiné důvody	34,4	36,9	31,4	28,4	33,5	22,6	17,2	24,7	26,0	24,2
- bez uvedení důvodu	4,7	6,0	4,5	3,2	-	-	.	-	-	-
Ženy	2 186,1	2 200,1	2 219,7	2 224,0	2 238,6	2 289,2	2 328,8	2 330,8	2 342,7	2 323,2
Důvody ekonomické neaktivity										
- starobní a invalidní důchodci	1 369,6	1 371,0	1 378,9	1 384,1	1 365,4	1 390,9	1 414,9	1 431,1	1 441,7	1 439,2
- navštěvují základní školu	41,9	43,0	43,1	40,3	43,6	39,4	41,4	33,2	29,4	27,0
- připravují se v učilišti	50,6	48,3	42,1	38,4	48,0	44,7	43,3	49,0	42,1	43,2
- studují na střední škole	200,6	199,6	203,6	212,5	211,6	217,0	212,8	202,8	203,3	202,9
- studují na vysoké škole	103,6	109,8	126,2	139,1	135,4	149,3	161,5	176,2	179,7	165,1
- pečují o rodinu, jsou v domácnosti	158,5	145,4	150,7	153,3	158,9	161,3	171,0	166,1	161,2	147,8
- rodičovská dovolená	171,3	178,0	172,5	160,5	156,3	180,5	184,0	184,4	188,7	185,0
- zdravotní důvody	30,0	31,1	32,5	29,6	44,0	51,0	50,0	41,8	48,9	50,4
- nesplňují podmínku ILO pro nezaměstnané	16,8	19,0	20,3	20,1	20,1	14,5	14,5	11,5	12,9	17,5
- jiné důvody	45,3	55,9	50,1	47,5	58,1	42,0	35,4	34,7	34,9	45,0
- bez uvedení důvodu	2,0	3,8	2,8	2,1	0,6	.	.	-	-	-

Zdroj: ČSÚ; Trh práce 1993-2011 ČR; Důvody neaktivity a postavení neaktivního obyvatelstva. Dostupné z www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/3103-12-r_2012-10500

Příloha 2: Odvětví činnosti zaměstnaných v NH

ZAMĚSTNANÍ V NH	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 872,4
z toho:										
Zemědělství, lesnictví a rybářství	218,4	204,2	193,9	181,7	174,2	169,0	158,8	153,8	151,2	145,6
Těžba a dobývání	60,6	52,8	58,1	48,9	54,5	53,8	55,2	52,2	47,9	46,1
Zpracovatelský průmysl	1 268,4	1 246,4	1 225,4	1 249,1	1 310,6	1 348,3	1 378,5	1 242,7	1 235,9	1 287,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	67,6	61,9	62,5	62,0	59,3	56,2	60,1	57,7	56,8	57,7
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	45,5	43,6	42,4	46,7	50,1	51,6	52,7	53,8	50,2	51,0
Stavebnictví	445,4	458,3	454,2	475,7	454,7	465,8	480,8	496,7	464,9	431,0
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	606,3	613,7	616,4	600,8	599,7	598,9	619,2	630,9	593,8	597,4
Doprava a skladování	325,2	315,2	318,8	313,8	320,5	323,2	327,5	330,7	328,1	322,2
Ubytování, stravování a pohostinství	170,6	170,7	174,8	181,7	187,1	181,5	176,9	186,0	190,1	185,0
Informační a komunikační činnosti	105,7	105,9	104,7	106,5	109,3	115,0	117,9	129,2	137,1	145,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	96,0	97,1	94,3	97,3	93,1	102,7	115,9	110,4	115,3	122,5
Činnosti v oblasti nemovitostí	26,5	28,2	30,8	31,0	31,1	35,6	40,1	40,6	40,0	41,8
Profesní, vědecké a technické činnosti	140,3	151,4	149,3	153,1	172,0	189,1	195,1	201,7	202,1	198,7
Administrativní a podpůrné činnosti	96,3	100,6	99,2	104,3	113,0	119,8	128,0	117,7	113,0	114,5
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	316,1	322,0	312,9	323,4	315,9	316,7	316,9	321,3	329,3	314,8
Vzdělávání	311,1	289,6	280,9	298,5	289,6	292,3	283,9	295,6	295,6	295,5
Zdravotní a sociální péče	298,3	300,9	317,3	321,7	323,4	331,6	321,3	326,3	339,9	324,8
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	66,0	69,8	72,3	74,0	78,6	81,4	82,3	83,3	82,9	82,6
Ostatní činnosti	96,2	95,6	94,1	89,6	86,3	85,8	88,4	91,9	93,7	88,2
Muži	2 700,4	2 686,2	2 663,1	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2	2 823,7	2 798,3	2 777,3
z toho:										
Zemědělství, lesnictví a rybářství	150,7	141,4	134,7	126,2	118,6	117,8	109,5	107,0	111,2	106,4
Těžba a dobývání	52,1	46,2	51,3	43,3	47,2	47,9	48,0	44,7	39,9	40,2
Zpracovatelský průmysl	782,3	766,0	753,4	780,6	819,9	855,4	879,6	804,9	817,9	851,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	51,4	49,4	50,5	49,3	47,0	44,8	47,3	46,8	46,8	46,4
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	33,6	32,8	33,1	36,6	40,0	41,9	42,0	43,4	37,1	37,7
Stavebnictví	404,5	421,0	416,6	433,1	417,3	425,6	438,7	456,0	429,8	396,8
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	284,3	297,0	302,4	287,2	281,6	284,3	288,7	297,0	267,4	271,0
Doprava a skladování	239,8	230,5	228,4	230,6	241,6	245,4	244,2	245,4	242,6	239,0
Ubytování, stravování a pohostinství	76,4	75,8	81,9	84,3	84,6	79,3	80,7	81,8	82,6	81,2
Informační a komunikační činnosti	59,1	59,5	60,7	60,6	66,9	72,0	82,5	94,6	100,8	107,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	39,8	34,6	33,2	38,3	34,6	38,4	45,0	44,5	48,5	51,1
Činnosti v oblasti nemovitostí	13,9	15,2	15,6	15,9	15,7	18,6	19,6	19,8	19,0	21,9
Profesní, vědecké a technické činnosti	69,3	74,4	75,4	79,4	90,0	96,4	96,4	100,4	103,4	98,2
Administrativní a podpůrné činnosti	54,8	56,4	56,3	60,0	65,3	67,6	67,0	63,2	61,7	61,3
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	180,5	187,0	174,3	173,2	165,2	160,1	166,9	167,7	172,9	164,3
Vzdělávání	77,6	70,2	64,5	71,7	73,7	73,2	70,3	67,4	70,7	69,7
Zdravotní a sociální péče	63,0	63,2	60,9	66,7	63,8	65,9	59,3	60,5	68,7	60,3
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	35,3	37,0	39,7	38,7	39,4	43,0	40,1	42,0	41,8	40,0
Ostatní činnosti	31,2	27,7	29,9	29,0	28,2	27,4	36,5	34,3	32,2	28,3

Ženy	2 064,5	2 047,0	2 043,5	2 058,5	2 086,1	2 115,9	2 139,3	2 110,5	2 086,9	2 095,1
z toho:										
Zemědělství, lesnictví a rybářství	67,7	62,8	59,1	55,4	55,7	51,2	49,3	46,8	40,0	39,3
Těžba a dobývání	8,6	6,6	6,8	5,6	7,3	5,9	7,1	7,5	8,0	5,9
Zpracovatelský průmysl	486,1	480,4	472,1	468,5	490,7	492,9	498,9	437,8	418,1	436,0
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	16,2	12,5	12,1	12,7	12,3	11,4	12,8	11,0	9,9	11,3
Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady	11,9	10,8	9,4	10,1	10,2	9,6	10,6	10,3	13,1	13,2
Stavebnictví	40,9	37,3	37,6	42,7	37,3	40,2	42,0	40,7	35,1	34,2
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	322,0	316,7	314,0	313,6	318,1	314,6	330,5	333,9	326,4	326,4
Doprava a skladování	85,3	84,7	90,4	83,2	78,9	77,8	83,3	85,3	85,5	83,2
Ubytování, stravování a pohostinství	94,3	95,0	92,9	97,5	102,5	102,2	96,2	104,2	107,5	103,8
Informační a komunikační činnosti	46,6	46,4	44,0	45,9	42,4	43,1	35,3	34,6	36,3	37,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	56,2	62,5	61,2	59,0	58,5	64,3	70,9	65,9	66,8	71,4
Činnosti v oblasti nemovitostí	12,7	13,0	15,2	15,0	15,3	17,0	20,6	20,8	21,0	20,0
Profesní, vědecké a technické činnosti	71,0	77,0	73,8	73,7	82,0	92,6	98,7	101,4	98,7	100,5
Administrativní a podpůrné činnosti	41,6	44,1	42,9	44,3	47,8	52,2	61,0	54,5	51,2	53,1
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	135,5	135,1	138,7	150,1	150,8	156,6	150,1	153,5	156,4	150,4
Vzdělávání	233,5	219,5	216,4	226,8	216,0	219,0	213,6	228,2	224,9	225,8
Zdravotní a sociální péče	235,3	237,7	256,4	255,0	259,6	265,6	262,0	265,8	271,2	264,5
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	30,7	32,8	32,6	35,3	39,2	38,4	42,3	41,3	41,1	42,6
Ostatní činnosti	65,0	67,9	64,2	60,6	58,1	58,4	51,9	57,6	61,5	59,9

Zdroj: ČSÚ, Trh práce ČR 1993-2011; Odvětví činnosti zaměstnaných v NH. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50E2/\\$File/310312083.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50E2/$File/310312083.pdf)

Příloha 3: Míra zaměstnanosti v EU 2002-2011

Celkem	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU	62,4	62,6	63,0	63,4	64,4	65,3	65,8	64,5	64,1	64,3
Belgium	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6	62,0	61,9
Bulgaria	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	62,6	59,7	58,5
Czech Republic	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7
Denmark	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1
Germany	65,4	65,0	65,0	65,5	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5
Estonia	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	63,5	61,0	65,1
Ireland	65,5	65,5	66,3	67,6	68,7	69,2	67,6	62,2	60,1	59,2
Greece	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0	61,4	61,9	61,2	59,6	55,6
Spain	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6	57,7
France	63,0	63,9	63,7	63,7	63,6	64,3	64,8	64,0	63,8	63,8
Italy	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9
Cyprus	68,6	69,2	68,9	68,5	69,6	71,0	70,9	69,9	69,7	68,1
Latvia	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	60,9	59,3	61,8
Lithuania	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	60,1	57,8	60,7
Luxembourg	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2	65,2	64,6
Hungary	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	55,4	55,4	55,8
Malta	54,4	54,2	54,0	53,9	53,6	54,6	55,3	55,0	56,1	57,6
Netherlands	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,9
Austria	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7	72,1
Poland	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3	59,7
Portugal	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	64,2
Romania	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	58,6	58,8	58,5
Slovenia	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	67,5	66,2	64,4
Slovakia	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,5
Finland	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3	70,3	71,1	68,7	68,1	69,0

Sweden	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7	74,1
United Kingdom	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	69,5
Muži	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU	70,4	70,3	70,4	70,8	71,6	72,5	72,7	70,7	70,1	70,1
Belgium	68,3	67,3	67,9	68,3	67,9	68,7	68,6	67,2	67,4	67,1
Bulgaria	53,7	56,0	57,9	60,0	62,8	66,0	68,5	66,9	63,0	60,9
Czech Republic	73,9	73,1	72,3	73,3	73,7	74,8	75,4	73,8	73,5	74,0
Denmark	80,0	79,6	79,7	79,8	81,2	80,8	81,6	78,0	75,6	75,9
Germany	71,8	70,9	70,8	71,3	72,8	74,7	75,8	75,4	76,0	77,3
Estonia	66,5	67,2	66,4	67,0	71,0	73,2	73,6	64,1	61,5	67,7
Ireland	75,4	75,2	75,9	76,9	77,9	77,5	74,9	66,9	64,1	63,1
Greece	72,2	73,4	73,7	74,2	74,6	74,9	75,0	73,5	70,9	65,9
Spain	72,6	73,2	73,8	75,2	76,1	76,2	73,5	66,6	64,7	63,2
France	69,5	69,9	69,4	69,1	68,9	69,1	69,5	68,3	68,1	68,1
Italy	69,1	69,6	70,1	69,9	70,5	70,7	70,3	68,6	67,7	67,5
Cyprus	78,9	78,8	79,8	79,2	79,4	80,0	79,2	77,6	76,6	74,7
Latvia	64,3	66,1	66,4	67,6	70,4	72,5	72,1	61,0	59,2	62,9
Lithuania	62,7	64,0	64,7	66,1	66,3	67,9	67,1	59,5	56,8	60,9
Luxembourg	75,1	73,3	72,8	73,3	72,6	72,3	71,5	73,2	73,1	72,1
Hungary	62,9	63,5	63,1	63,1	63,8	64,0	63,0	61,1	60,4	61,2
Malta	74,7	74,5	75,1	73,8	73,3	72,9	72,6	71,6	72,4	73,6
Netherlands	82,4	81,1	80,2	79,9	80,9	82,2	83,2	82,4	80,0	79,8
Austria	76,4	76,4	74,9	75,4	76,9	78,4	78,5	76,9	77,1	77,8
Poland	56,9	56,5	57,2	58,9	60,9	63,6	66,3	66,1	65,6	66,3
Portugal	76,5	75,0	74,2	73,4	73,9	73,8	74,0	71,1	70,1	68,1
Romania	63,6	63,8	63,4	63,7	64,6	64,8	65,7	65,2	65,7	65,0
Slovenia	68,2	67,4	70,0	70,4	71,1	72,7	72,7	71,0	69,6	67,7
Slovakia	62,4	63,3	63,2	64,6	67,0	68,4	70,0	67,6	65,2	66,3
Finland	70,0	69,7	69,7	70,3	71,4	72,1	73,1	69,5	69,4	70,6
Sweden	74,9	74,2	73,6	74,4	75,5	76,5	76,7	74,2	75,1	76,3
United Kingdom	77,7	77,8	77,9	77,7	77,5	77,5	77,3	74,8	74,5	74,5
Ženy	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
EU	54,4	54,9	55,5	56,1	57,2	58,2	58,9	58,4	58,2	58,5
Belgium	51,4	51,8	52,6	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	56,7
Bulgaria	47,5	49,0	50,6	51,7	54,6	57,6	59,5	58,3	56,4	56,2
Czech Republic	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2
Denmark	71,7	70,5	71,6	71,9	73,4	73,2	74,1	72,7	71,1	70,4
Germany	58,9	58,9	59,2	59,6	61,5	63,2	64,3	65,2	66,1	67,7
Estonia	57,9	59,0	60,0	62,1	65,3	65,9	66,3	63,0	60,6	62,8
Ireland	55,4	55,7	56,5	58,3	59,3	60,6	60,2	57,6	56,1	55,4
Greece	42,9	44,3	45,2	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9	48,1	45,1
Spain	44,4	46,3	48,3	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8	52,3	52,0
France	56,7	58,2	58,2	58,4	58,6	59,6	60,2	59,9	59,7	59,7
Italy	42,0	42,7	45,2	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5
Cyprus	59,1	60,4	58,7	58,4	60,3	62,4	62,9	62,5	63,0	61,6
Latvia	56,8	57,9	58,5	59,3	62,4	64,4	65,4	60,9	59,4	60,8
Lithuania	57,2	58,4	57,8	59,4	61,0	62,2	61,8	60,7	58,7	60,5
Luxembourg	51,6	50,9	51,9	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2	56,9
Hungary	49,8	50,9	50,7	51,0	51,1	50,9	50,6	49,9	50,6	50,6
Malta	33,9	33,6	32,7	33,7	33,4	35,7	37,4	37,6	39,3	41,0
Netherlands	66,2	66,0	65,8	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5	69,3	69,9
Austria	61,3	61,6	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,5
Poland	46,2	46,0	46,2	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8	53,0	53,1
Portugal	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1	60,4
Romania	51,8	51,5	52,1	51,5	53,0	52,8	52,5	52,0	52,0	52,0
Slovenia	58,6	57,6	60,5	61,3	61,8	62,6	64,2	63,8	62,6	60,9
Slovakia	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3	52,7
Finland	66,2	65,7	65,6	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	67,4
Sweden	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2	70,3	71,8

United Kingdom	65,2	65,3	65,6	65,8	65,8	65,5	65,8	65,0	64,6	64,5
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Zdroj: Eurostat; Employment rate of adults by sex, age groups, highest level of education attained (%). Dostupné z www: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en

Příloha 4: Věk a vzdělání populace v ČR 2002-2011

OBYVATELSTVO CELKEM	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem (zaokrouhleno na tis.)	10 205	10 211	10 212	10 229	10 265	10 320	10 422	10 499	10 522	10 496
0 až 14 let	1 605,8	1 574,2	1 538,3	1 513,3	1 491,4	1 475,3	1 478,1	1 489,5	1 506,1	1 531,7
15 až 19 let	669,9	664,9	661,0	654,8	651,8	647,7	640,9	626,3	599,2	560,1
20 až 24 let	791,6	755,7	725,7	702,2	695,3	692,7	702,3	705,4	697,3	674,2
25 až 29 let	897,0	907,0	900,0	876,2	845,9	816,1	796,3	773,4	753,6	724,6
30 až 34 let	710,7	745,9	794,0	841,9	884,3	916,7	938,2	936,5	912,1	866,0
35 až 39 let	697,5	695,6	687,7	686,5	699,5	725,0	768,9	821,5	867,5	901,2
40 až 44 let	643,8	639,4	657,1	679,4	695,7	706,7	710,8	705,4	702,9	710,9
45 až 49 let	768,4	748,0	720,2	689,5	664,2	646,4	648,7	668,0	688,7	700,9
50 až 54 let	800,8	791,3	784,7	779,0	769,6	757,2	741,3	716,4	687,1	661,3
55 až 59 let	700,7	734,8	751,9	771,0	780,9	775,0	767,4	763,4	758,3	751,1
60 až 64 let	502,4	531,7	564,5	590,0	619,7	663,2	695,8	714,6	732,7	745,3
65 a více let	1 416,3	1 422,5	1 426,6	1 445,6	1 466,3	1 498,4	1 533,3	1 578,3	1 615,9	1 669,2
Ve věku 15 let a více	8 599,1	8 636,9	8 673,3	8 716,0	8 773,4	8 845,0	8 943,8	9 009,3	9 015,4	8 964,7
Základní vzdělání a bez vzdělání	1 916,8	1 851,0	1 810,5	1 745,0	1 698,1	1 687,2	1 675,5	1 581,1	1 500,2	1 445,5
Střední bez maturity	3 216,9	3 299,2	3 319,5	3 283,1	3 264,1	3 244,8	3 197,8	3 223,3	3 191,0	3 158,3
Střední s maturitou	2 646,2	2 650,6	2 679,1	2 779,6	2 855,8	2 936,4	3 019,8	3 057,2	3 086,6	3 032,9
Vysokoškolské	813,7	831,7	862,2	907,1	954,6	974,8	1 050,0	1 147,2	1 236,3	1 327,2
Muži	4 967,4	4 973,4	4 974,8	4 987,4	5 012,4	5 045,4	5 107,2	5 155,9	5 165,7	5 152,9
0 až 14 let	823,8	808,2	789,4	777,3	765,9	758,2	758,8	764,8	772,8	786,0
15 až 19 let	342,8	340,5	338,0	334,8	333,4	331,4	328,4	321,2	307,4	287,3
20 až 24 let	404,0	386,0	371,2	359,3	356,2	356,0	362,5	364,7	359,0	345,0
25 až 29 let	457,1	461,7	458,2	446,7	432,5	418,1	410,1	400,8	390,6	373,1
30 až 34 let	362,3	380,5	405,4	429,7	452,1	468,8	480,8	481,4	469,2	445,6
35 až 39 let	355,1	354,4	350,7	350,3	357,6	371,2	395,3	423,4	446,2	463,3
40 až 44 let	325,4	323,6	333,5	345,3	354,3	360,5	364,0	362,3	360,9	365,2
45 až 49 let	383,7	373,8	360,4	345,9	334,6	326,5	329,0	340,0	350,4	357,4
50 až 54 let	394,8	390,2	386,8	384,4	380,6	375,3	368,2	356,9	343,1	331,9
55 až 59 let	337,5	354,8	363,4	373,3	378,9	376,4	373,0	371,8	369,5	367,6
60 až 64 let	233,9	248,4	264,1	276,4	290,6	311,7	328,0	337,8	347,1	354,6
65 a více let	547,1	551,4	553,7	564,0	575,5	591,2	609,1	630,9	649,4	675,9
Ve věku 15 let a více	4 143,6	4 165,3	4 185,4	4 210,1	4 246,5	4 287,2	4 348,4	4 391,2	4 392,8	4 366,8
Základní vzdělání a bez vzdělání	657,6	631,9	622,2	607,5	593,5	590,4	587,5	563,8	526,4	508,8
Střední bez maturity	1 867,5	1 921,1	1 935,8	1 906,2	1 893,5	1 877,3	1 878,6	1 893,3	1 868,0	1 850,2
Střední s maturitou	1 139,8	1 129,9	1 131,8	1 184,9	1 227,2	1 279,8	1 316,8	1 323,5	1 348,2	1 321,3
Vysokoškolské	475,2	479,5	494,5	510,8	531,6	539,2	565,1	610,2	649,6	686,0
Ženy	5 237,6	5 237,7	5 236,8	5 241,9	5 252,4	5 275,0	5 314,7	5 342,9	5 355,8	5 343,5
0 až 14 let	782,1	766,0	748,9	735,9	725,5	717,2	719,4	724,7	733,3	745,6
15 až 19 let	327,0	324,4	323,0	319,9	318,4	316,3	312,6	305,2	291,8	272,7
20 až 24 let	387,6	369,8	354,4	343,0	339,2	336,7	339,8	340,7	338,3	329,2
25 až 29 let	439,9	445,3	441,8	429,5	413,4	398,0	386,2	372,6	363,1	351,5
30 až 34 let	348,4	365,4	388,6	412,2	432,2	447,8	457,3	455,1	442,9	420,3
35 až 39 let	342,5	341,2	337,0	336,2	341,9	353,8	373,6	398,2	421,3	437,9
40 až 44 let	318,4	315,8	323,6	334,1	341,4	346,1	346,8	343,1	342,0	345,7
45 až 49 let	384,8	374,3	359,8	343,6	329,6	319,9	319,6	328,0	338,3	343,5
50 až 54 let	406,0	401,1	397,9	394,6	389,0	381,9	373,1	359,5	343,9	329,4
55 až 59 let	363,2	380,0	388,5	397,7	402,0	398,6	394,3	391,7	388,8	383,5
60 až 64 let	268,5	283,3	300,4	313,6	329,1	351,5	367,8	376,8	385,7	390,7
65 a více let	869,2	871,1	872,9	881,6	890,8	907,1	924,3	947,4	966,5	993,3
Ve věku 15 let a více	4 455,5	4 471,6	4 487,9	4 505,9	4 526,9	4 557,8	4 595,3	4 618,2	4 622,6	4 597,9
Základní vzdělání a bez vzdělání	1 259,2	1 219,1	1 188,3	1 137,5	1 104,5	1 096,8	1 088,0	1 017,4	973,7	936,7

Střední bez maturity	1 349,4	1 378,1	1 383,7	1 376,9	1 370,5	1 367,5	1 319,2	1 330,0	1 323,0	1 308,1
Střední s maturitou	1 506,5	1 520,7	1 547,3	1 594,7	1 628,6	1 656,6	1 703,0	1 733,6	1 738,4	1 711,6
Vysokoškolské	338,5	352,2	367,7	396,2	423,0	435,6	484,9	537,0	586,7	641,2

Zdroj: ČSÚ; Trh práce 1993-2011 ČR; Věk a vzdělání zaměstnaných v NH. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B519F/\\$File/310312001.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B519F/$File/310312001.pdf)

Příloha 5: Gender pay gap v neupravené formě

geotime	2002	2006	2007	2008	2009	2010
EU	:	17,7	17,6	17,4	16,9	16,4
Belgium	:	9,5	9,1	9	8,8	8,6
Bulgaria	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3	15,7
Czech Republic	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	25,5
Denmark	:	17,6	17,7	17,1	16,8	16
Germany	:	22,7	23	23,2	23,2	23,1
Estonia	:	29,8	30,9	27,6	:	:
Ireland	15,1	17,2	17,1	12,6	12,6	12,6
Greece	25,5	20,7	21,5	22	:	:
Spain	20,2	17,9	17,1	16,1	16,7	16,7
France	:	15,4	16,9	17,1	15,5	16
Italy	:	4,4	5,1	4,9	5,5	5,5
Cyprus	22,5	21,8	23,1	21,6	21	21
Latvia	:	15,1	15,4	13,4	14,9	17,6
Lithuania	13,2	17,1	20	21,6	15,3	14,6
Luxembourg	:	10,7	12,5	12,4	12,5	12
Hungary	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6
Malta	:	5,2	7,6	8,6	6,9	6,1
Netherlands	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2	18,5
Austria	:	25,5	25,5	25,5	25,4	25,5
Poland	7,5	7,5	7,5	9,8	9,8	5,3
Portugal	:	8,4	8,3	9,2	10	12,8
Romania	16	7,8	12,7	9	8,1	12,5
Slovenia	6,1	8	8,3	8,5	3,2	4,4
Slovakia	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9	20,7
Finland	:	21,3	20	20	20,1	19,4
Sweden	:	16,5	17,9	17,1	16	15,8
United Kingdom	27,3	24,3	21,1	21,4	20,6	19,5

Zdroj: Eurostat; Gender pay gap in unadjusted form (%). Dostupné z [www: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340)

Příloha 6: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle věku 2011

VĚK ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	25 645	28 234	22 389	21 826	23 460	19 808
do 19 let	14 580	15 390	13 116	14 153	14 784	12 822
od 20 do 24 let	17 992	18 649	17 012	17 158	17 962	16 061
od 25 do 29 let	23 453	24 041	22 647	21 907	22 384	21 258
od 30 do 34 let	27 141	29 092	23 821	23 319	24 866	20 449
od 35 do 39 let	27 023	31 108	21 767	22 280	25 164	18 837
od 40 do 44 let	26 665	31 158	21 998	21 919	24 712	19 442
od 45 do 49 let	26 526	30 280	22 870	22 401	24 375	20 692
od 50 do 54 let	25 461	28 239	22 755	21 832	23 338	20 260
od 55 do 59 let	25 404	27 385	23 056	21 949	22 905	20 498
od 60 do 64 let	27 743	28 653	25 232	23 219	23 602	22 087
od 65 a více let	27 381	29 956	22 255	20 870	22 537	17 994

Zdroj: ČSÚ; Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6321/\\$File/310912A03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6321/$File/310912A03.pdf)

Příloha 7: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle vzdělání 2011

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	25 645	28 234	22 389	21 826	23 460	19 808
základní a nedokončené	16 967	18 746	15 363	15 638	17 742	14 385
střední bez maturity	19 532	21 415	15 903	18 367	20 518	15 025
střední s maturitou	25 667	28 441	23 175	23 275	25 481	21 741
vyšší odborné a bakalářské	30 185	34 518	26 877	26 684	30 274	24 631
vysokoškolské	43 109	48 882	35 230	33 358	37 539	30 164
<i>n e u v e d e n o</i>	20 570	22 448	18 125	16 395	17 303	15 072

Zdroj: ČSÚ; Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6322/\\$File/310912A04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F6322/$File/310912A04.pdf)

Příloha 8: Absolventi a studenti studijních oborů 2010/2011

Vysoká škola Fakulta Fields of study	Studenti k 31. 12. 2010 <i>Students</i> 31. December 2010		Poprvé zapsaní v roce 2010 <i>New enrollees in 2010</i>		Absolventi v roce 2010 <i>Graduates in 2010</i>	
	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>	ženy <i>Women</i>	muži <i>Men</i>
Vysoké školy celkem <i>Universities, total</i>	221 491	174 816	46 012	35 835	52 749	35 192
Přírodní vědy a nauky <i>Natural sciences</i>	13 424	18 661	2 971	4 058	2 757	3 229
Technické vědy a nauky <i>Technology</i>	24 166	62 483	5 280	13 588	5 217	12 941
Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky <i>Agriculture, forestry and veterinary medicine</i>	8 750	6 320	1 978	1 403	1 873	1 195
Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky <i>Health services, medicine and pharmacy</i>	20 859	7 912	4 530	1 305	3 911	1 008
Humanitní a společenské vědy a nauky <i>Humanities and social science</i>	44 380	23 010	8 710	4 337	9 915	4 093
Ekonomické vědy a nauky <i>Economic sciences</i>	60 419	38 632	12 884	7 836	15 933	8 093
Právní vědy a nauky <i>Law and legal science</i>	9 018	7 170	1 370	968	1 786	1 284
Pedagogika, učitelství a soc. péče <i>Pedagogy, tutorship and social care</i>	38 713	9 727	7 321	1 769	10 335	2 648
Vědy a nauky o kultuře a umění <i>Culture and art</i>	6 352	3 890	1 031	614	1 235	774
Vojenské vědy a nauky <i>Military sciences</i>	-	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ; Zaostřeno na ženy a muže 2011, Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2010/2011. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229303/\\$File/1413113311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229303/$File/1413113311.pdf)

Příloha 9: Mediánová a průměrná hrubá mzda dle odvětví 2011

O D V Ě T V Í		Medián mezd v Kč			Průměrná mzda v Kč		
		celkem	muži	ženy	ČR	muži	ženy
A-S	C E L K E M	21 826	23 460	19 808	25 645	28 234	22 389
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	18 464	19 396	16 002	19 846	20 908	17 256
B	Těžba a dobývání	29 507	30 425	23 495	32 798	33 812	25 269
C	Zpracovatelský průmysl	21 478	23 773	17 421	24 848	27 618	19 649
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	35 501	36 163	32 937	41 510	42 862	36 475
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady	22 429	22 369	23 029	24 117	24 088	24 216
F	Stavebnictví	20 154	20 370	18 705	23 638	24 001	21 271
G	Obchod, opravy motorových vozidel	18 717	21 566	16 170	23 526	27 506	19 816
H	Doprava a skladování	21 824	22 226	20 898	24 033	24 475	22 907
I	Ubytování, stravování a pohostinství	11 021	10 540	11 386	13 735	14 388	13 236
J	Informační a komunikační činnosti	36 270	40 614	29 678	46 050	51 117	35 198
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	35 323	47 299	30 795	48 442	66 514	37 781
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	19 437	21 127	17 881	22 947	25 208	20 736
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	25 771	28 264	23 276	31 336	35 151	26 951

N	Administrativní a podpůrné činnosti	13 945	14 661	13 159	17 439	18 267	16 414
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	25 676	28 008	24 028	27 626	29 800	25 575
P	Vzdělávání	25 964	28 498	24 943	26 887	32 138	25 050
Q	Zdravotní a sociální péče	22 660	25 107	22 122	26 403	35 042	24 341
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 112	21 099	19 314	21 545	22 953	20 370
S	Ostatní činnosti	18 113	20 178	17 010	20 634	22 881	19 100

Zdroj: ČSÚ; Struktura mezd zaměstnanců 2011; Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F632D/\\$File/310912A05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/01003F632D/$File/310912A05.pdf)

Příloha 10: Počet přesčasových hodin u zaměstnanců

	Průměrný týdenní počet přesčasových hodin na 1 osobu pracující přesčas		
	Přesčasové hodiny		
	ženy	muži	index ženy/muži
ČR celkem	9,3	10,6	0,9

Zdroj: ČSÚ; Zaostřeno na ženy a muže 2011; Práce a mzdy; Počet přesčasových hodin u zaměstnanců a ČPD dle odvětví činnosti a klasifikace zaměstnání - 2. čtvrtletí 2010. Dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229347/\\$File/1413114431.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229347/$File/1413114431.pdf)

Příloha 11: Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH

ZAMĚSTNANÍ V NH		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem (zaokrouhleno na tis.)		4 765	4 733	4 707	4 764	4 828	4 922	5 003	4 934	4 885	4 872
	skupina										
Zaměstnanci	1	3966,4	3893,7	3890,2	3979,5	4032,0	4111,2	4183,7	4096,6	4014,3	3989,6
Zaměstnavatelé	2	192,6	196,8	187,5	177,1	195,9	184,0	178,7	183,6	178,1	176,0
Pracující na vlastní účet	3	540,5	581,3	573,2	551,1	550,8	582,3	596,3	614,2	658,3	677,8
Členové produkčních družstev	4	35,8	28,0	24,3	21,3	16,3	14,1	12,1	10,4	4,9	3,3
Pomáhající rodinní příslušníci	5	28,9	33,0	31,1	35,0	32,5	29,8	31,5	29,5	29,5	25,7
	třída										
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	257,1	244,6	249,9	253,5	270,5	279,3	285,5	257,6	233,9	230,8
Specialisté	2	539,2	535,1	543,7	561,5	558,1	581,0	591,0	622,2	578,1	616,6
Techničtí a odborní pracovníci	3	774,1	797,3	817,1	859,4	878,7	911,7	939,1	958,5	965,4	940,8
Úředníci	4	425,6	415,1	415,3	418,4	414,1	427,6	442,9	453,1	470,3	458,2
Pracovníci ve službách a prodeji	5	741,8	734,5	717,4	715,8	723,7	717,2	721,8	731,3	747,1	743,1
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	87,1	83,5	77,5	73,5	72,5	71,1	66,0	60,2	63,1	66,4
Řemeslníci a opraváři	7	934,6	927,5	911,4	901,8	896,9	929,5	951,7	889,4	869,6	863,5
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	672,4	666,6	668,6	684,7	711,9	709,4	704,6	680,2	689,1	673,3
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	298,0	293,3	283,2	280,7	284,8	281,0	283,7	267,2	253,8	263,4
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	35,0	35,7	22,7	14,8	16,8	14,2	16,1	14,5	14,8	15,5
Nezjištěno		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
Muži (zaokrouhleno na tis.)		2 700	2 686	2 663	2 706	2 742	2 806	2 863	2 824	2 798	2 777
	skupina										
Zaměstnanci	1	2133,8	2092,2	2078,6	2141,5	2177,1	2223,4	2275,9	2229,7	2183,2	2165,9
Zaměstnavatelé	2	148,8	152,9	145,7	136,1	149,7	144,7	138,3	142,1	140,6	137,7
Pracující na vlastní účet	3	388,6	415,7	415,0	403,6	396,8	421,0	431,5	435,9	463,8	466,4
Členové produkčních družstev	4	24,5	17,4	15,4	15,0	11,5	9,3	8,0	7,2	2,9	1,9
Pomáhající rodinní příslušníci	5	4,1	7,9	8,1	9,2	6,0	7,1	9,5	8,8	7,6	5,4
	třída										
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	179,0	167,9	169,4	168,4	181,6	188,1	193,6	172,1	158,4	171,3
Specialisté	2	243,6	243,2	241,2	255,8	257,4	262,0	264,2	285,9	275,6	286,1
Techničtí a odborní pracovníci	3	393,8	404,0	414,9	432,6	436,8	460,1	474,0	485,9	491,9	526,2
Úředníci	4	130,8	124,8	125,6	135,1	136,8	143,3	151,3	159,0	157,6	102,7
Pracovníci ve službách a prodeji	5	262,8	262,0	257,0	255,5	251,3	246,1	252,0	257,3	256,3	265,2
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	49,9	49,7	45,0	44,0	40,9	42,5	38,5	35,8	41,1	42,8
Řemeslníci a opraváři	7	785,4	782,4	778,7	770,2	767,2	796,5	821,0	777,3	765,9	773,2
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	497,5	491,8	489,6	508,2	531,2	527,4	525,0	516,2	527,1	505,1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	123,5	125,2	120,2	122,6	123,6	127,2	128,3	120,7	110,5	90,2
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	34,0	35,2	21,5	13,1	15,2	13,0	15,2	13,7	13,9	14,2
Nezjištěno		-	-	-	-	-	-	-	-	-	.
Ženy (zaokrouhleno na tis.)		2 065	2 047	2 044	2 059	2 086	2 116	2 139	2 111	2 087	2 095
	skupina										
Zaměstnanci	1	1832,6	1801,5	1811,5	1838,0	1854,9	1887,8	1907,9	1866,9	1831,1	1823,8
Zaměstnavatelé	2	43,7	43,9	41,8	41,0	46,1	39,3	40,4	41,5	37,4	38,3
Pracující na vlastní účet	3	151,9	165,6	158,2	147,5	154,0	161,3	164,8	178,3	194,5	211,4
Členové produkčních družstev	4	11,3	10,6	8,9	6,3	4,8	4,8	4,1	3,1	2,0	1,3
Pomáhající rodinní příslušníci	5	24,8	25,2	22,9	25,7	26,4	22,7	21,9	20,7	21,9	20,3
	třída										
Zákonodárci a řídící pracovníci	1	78,1	76,7	80,5	85,2	88,9	91,2	91,9	85,5	75,5	59,4
Specialisté	2	295,6	292,0	302,5	305,6	300,7	318,9	326,8	336,4	302,5	330,5
Techničtí a odborní pracovníci	3	380,3	393,2	402,2	426,8	441,9	451,6	465,1	472,6	473,5	414,6
Úředníci	4	294,7	290,3	289,5	283,3	277,4	284,3	291,5	294,1	312,7	355,6
Pracovníci ve službách a prodeji	5	479,0	472,5	460,3	460,3	472,3	471,1	469,8	474,0	490,7	477,9

Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	6	37,2	33,8	32,5	29,5	31,7	28,7	27,5	24,5	22,0	23,6
Řemeslníci a opraváři	7	149,4	145,1	132,9	131,6	129,7	133,0	130,7	112,1	103,8	90,3
Obsluha strojů a zařízení, montéři	8	174,9	174,9	179,0	176,5	180,6	182,0	179,7	164,0	162,1	168,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	174,4	168,1	163,0	158,1	161,3	153,8	155,3	146,5	143,3	173,2
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	1,0	0,5	1,2	1,6	1,6	1,3	0,9	0,9	0,9	1,3
Nezjištěno		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6

Zdroj: ČSU; Trh práce v ČR 1993-2011; Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH. Dostupné z [www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50B8/\\$File/310312103.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B50B8/$File/310312103.pdf)