

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



ANALÝZA PROBLEMATIKY
GENDER PAY GAP NA TRHU
PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE
V LETECH 2011 – 2017

bakalářská práce

Autor: Lucie Klubová

Vedoucí práce: Ing. Jan Kozák

Rok: 2018

Čestné prohlášení

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

Lucie Klubová

V Praze, dne 3. 12. 2018

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Janu Kozákovi za jeho cenné rady, trpělivost, připomínky a především čas, který mi v průběhu tvorby této práce věnoval.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Lucie Klubová**

Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**

Obor: **Národní hospodářství**

Název tématu: **Analýza problematiky gender pay gap na trhu práce v České republice v letech 2011 – 2017**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce:
Cílem bakalářské práce bude na základě dostupných dat analyzovat gender pay gap na trhu práce v České republice a zmapovat současný stav pohledu na danou problematiku ze strany veřejnosti. Pro analýzu budou použita data z českého trhu práce z období 2011 – 2017, neboť v tomto období byla použita stejná metodika jejich zjišťování.
2. Význam, aktuálnost či očekávaný přínos zvoleného tématu:
Problematika možné diskriminace žen na trhu práce a gender pay gap patří mezi aktuálně diskutovaná témata v oblasti hospodářské politiky a ekonomie. V posledních letech spatřujeme vznik mnoha aktivistických hnutí a organizací vyvíjejících tlak na změnu legislativy s cílem posílit postavení žen na trhu práce a v dalších oblastech společenského života. Je velmi důležité danou problematiku objektivně analyzovat prostřednictvím ekonomických metod.
3. Charakteristika teoretické části práce:
Teoretická část využívající metodu literární rešerše bude zaměřena na vymezení základních pojmů, bude definovat druhy diskriminace, popisovat diskriminační modely a poukazovat především na možné ekonomické příčiny a důsledky problematiky gender pay gap v České republice. Bude obsahovat také výčet a základní popis české a evropské legislativy týkající se diskriminace žen na trhu práce.
4. Charakteristika praktické části práce:
V praktické části bude použita metoda analýzy dat českého trhu práce v letech 2011 – 2017 se zaměřením na problematiku gender pay gap. Dále zde budou interpretovány výsledky získané pomocí metody dotazníkového šetření zabývající se zkoumaným tématem a bude zde také analyzován a vysvětlen jeden z možných dopadů gender pay gap – rozdílná výše starobního důchodu mezi ženami a muži. Na závěr budou v praktické části analyzovány rozhovory s vybranými jedinci (ženami jako účastnicemi trhu práce) o jejich konkrétních názorech a zkušenostech s problematikou diskriminace na trhu práce a s tím související gender pay gap.

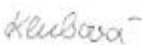
Rozsah práce: 45

Seznam odborné literatury:

1. *ABC of women worker's rights and gender equality*. Geneva: International Labour Office, 2007. ISBN 978-92-2-119622-8.
2. BRYNIN, Malcolm. The gender pay gap. Equality and human rights commission, 2017. ISBN 978-1-84206-686-7.
3. DUDOVÁ, R., FISCHLOVÁ, D. et KŘÍŽKOVÁ, A. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
4. HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
5. KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
6. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
7. Sborník ze semináře rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv. Kancelář veřejného ochránce práv, 2016. ISBN 978-80-87949-38-2.
8. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS, 2008.
9. Trades Union Congress. Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference 2008. [online]. UK: Trades Union Congress, 2007. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/genderpayreport08.pdf>

Datum zadání bakalářské práce: říjen 2018

Termin odevzdání bakalářské práce: prosinec 2018


Lucie Klubová
Ředitelka


Ing. Jan Kozák
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry


prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Předmětem bakalářské práce je analýza problematiky gender pay gap na trhu práce v České republice v letech 2011 – 2017. Cílem práce je zjistit, zda nerovnosti v odměňování jsou projevem diskriminace žen na trhu práce. V teoretické části jsou charakterizovány základní pojmy a druhy diskriminace, jsou zde popsány diskriminační modely a pro lepší porozumění nadcházející části autorka poukazuje na možné příčiny a důsledky problematiky gender pay gap. Teoretická část také obsahuje i popis legislativní úpravy, která se touto problematikou zabývá. Praktická část zahrnuje analýzu mzdových rozdílů a rozdílů ve starobním důchodu žen a mužů v České republice. Na základě dostupných dat je patrné, že mzdové rozdíly v České republice není možné zcela vysvětlit nediskriminačními faktory. Část mzdových rozdílů tak může být projevem diskriminačního jednání namířeného proti ženám. Autorka zde také interpretuje výsledky z dotazníkového šetření a analyzuje rozhovory se ženami o jejich konkrétních názorech a zkušenostech s diskriminací na trhu práce a gender pay gap.

Klíčová slova

diskriminace, gender pay gap, rovné příležitosti, nerovné odměňování, mzdové rozdíly, trh práce

JEL klasifikace

J16, J31, J71

Abstract

The subject of the bachelor thesis is an analysis of gender pay gap in the labour market in the Czech Republic in 2011 – 2017. The main aim of the thesis is to find out if the inequalities in remuneration are manifestation of discrimination of women in the labour market. In the theoretical part of the thesis there are characterized and described basic concepts and types of discrimination and discriminatory models. For better understanding of subsequent part author also points out the possible causes and consequences of the gender pay gap. The theoretical part also contains a description of the legislative regulation dealing with this issue. The practical part includes analysis of wage differences and differences in old age pension of women and men in the Czech Republic. Based on the available data it is clear that the wage differences can't be fully explained by non-discriminatory factors. Part of the gender pay gap can be a manifestation of discriminatory behaviour against women. The author also interprets the results of the questionnaire survey and analyzes interviews with women about their views and experiences with discrimination in the labour market and gender pay gap.

Keywords

discrimination, gender pay gap, equal opportunities, unequal pay, wage differences, labour market

JEL classification

J16, J31, J71

Obsah

Úvod	1
1 Teoretická část	3
1.1 Použité metody.....	3
1.2 Vymezení základních pojmů.....	4
1.3 Historie rovnosti žen a mužů.....	7
1.4 Diskriminační modely	10
1.4.1 Model s diskriminačními preferencemi.....	10
1.4.2 Diskriminující monopson	11
1.4.3 Statistická diskriminace	12
1.4.4 Vytěšňovací model diskriminace	13
1.5 Nediskriminační faktory.....	14
1.6 Legislativní úprava v oblasti diskriminace na trhu práce.....	15
1.6.1 Legislativa v ČR.....	16
1.6.2 Legislativa v EU	17
1.6.3 Mezinárodní dokumenty.....	20
1.7 Gender pay gap	21
1.8 Příčiny gender pay gap.....	24
1.8.1 Tradice a genderové stereotypy.....	24
1.8.2 Horizontální genderová segregace	26
1.8.3 Vertikální genderová segregace	27
1.8.4 Práce na částečné úvazky	28
1.8.5 Délka rodičovské dovolené	30
1.9 Dopady gender pay gap.....	32
1.9.1 Chudoba žen	32
1.9.2 Nižší starobní důchody	33
1.9.3 Posilování úlohy mužů a konzervace genderových stereotypů.....	34

2. Praktická část	36
2.1 Analýza GPG na trhu práce v ČR v letech 2011 – 2017.....	36
2.1.1 Vývoj základních ukazatelů na trhu práce v ČR	36
2.1.2 Vývoj mzdových ukazatelů na trhu práce v ČR.....	46
2.1.3 Mzdové rozdíly na trhu práce v ČR	52
2.2 Analýza starobního důchodu žen a mužů v ČR	67
2.3 Analýza celkové výše starobního důchodu žen a mužů.....	75
2.4 Dotazníkové šetření.....	78
2.4.1 Cíl dotazníkového šetření	78
2.4.2 Popis zkoumaného vzorku respondentů	79
2.4.3 Analýza výsledků dotazníkového šetření	80
2.4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....	90
2.5 Analýza rozhovorů se ženami o dané problematice.....	91
Závěr	98
Seznam použitých zkratk	102
Seznam tabulek a grafů.....	103
Seznam použitých zdrojů	106
Přílohy	117
Příloha č. 1 – Řízené rozhovory se ženami jako účastnicemi trhu práce	117

Úvod

Předmětem bakalářské práce je na základě dostupných dat analyzovat problematiku gender pay gap na trhu práce v České republice v letech 2011 – 2017 a také zmapovat současný stav pohledu na danou problematiku ze strany veřejnosti. Téma nerovného odměňování žen a mužů patří v současné době mezi aktuálně diskutovaná témata jak v oblasti hospodářské politiky, tak v oblasti ekonomie, a proto jsem se rozhodla téma zpracovat. I kvůli rostoucímu tlaku ze strany aktivistických hnutí a organizací usilujících o zlepšení postavení žen na trhu práce v oblasti odměňování je velmi důležité tuto problematiku objektivně analyzovat.

Teoretická část se zaměřuje na vymezení základních pojmů a druhů diskriminace, popisuje diskriminační modely a stručně zaznamenává historický vývoj rovnosti žen a mužů ve společnosti. Pro lepší porozumění nadcházející části je zde také poukazováno nejen na ekonomické příčiny a důsledky, které jsou s problematikou nerovného odměňování spojované. Teoretická část obsahuje i výčet a základní popis české, evropské a mezinárodní legislativy, která oblast diskriminace a rovné odměny upravuje.

V praktické části jsou pomocí metody analýzy dat z českého trhu práce analyzovány mzdové rozdíly a rozdíly ve starobních důchodech žen a mužů. Jsou zde také interpretovány výsledky získané pomocí metody dotazníkového šetření zkoumající názory respondentů na možnou existenci diskriminace na trhu práce a problematiku nerovného odměňování. V závěru praktické části jsou analyzovány i rozhovory se zaměstnanými ženami o dané problematice. Jejich názory a zkušenosti přispívají k doplnění výsledků z dotazníkového šetření mapující současný pohled na problematiku diskriminace a nerovného odměňování.

Za pomoci metody literární rešerše a analýzy dostupných dat má práce poskytnout ucelený pohled na problematiku gender pay gap na trhu práce v České republice a poukázat na možné příčiny nerovností v odměňování. Hlavním cílem je potvrzení či vyvrácení hypotézy, která zní následovně: Nerovné odměňování žen a mužů v České republice je projevem diskriminace žen na trhu práce. K tomu je

zapotřebí analyzovat možné příčiny, které k nerovnostem v odměňování mohou vést a až následně na základě provedené analýzy vyřknout konečné závěry.

1 Teoretická část

1.1 Použité metody

V teoretické části pomocí metody literární rešerše shrnuji problematiku gender pay gap neboli nerovného odměňování mužů a žen. Nejprve vymezuji základní pojmy a druhy diskriminace, popisuji diskriminační modely a poukazuji na možné příčiny a důsledky této problematiky. Pro lepší pochopení některých příčin a důsledků uvádím i základní porovnání hodnot gender pay gap v České republice s ostatními evropskými zeměmi. K tomu využívám dostupná data z ČSÚ, OECD a Eurostatu. Dále se v této části věnuji legislativní úpravě v oblasti diskriminace na trhu práce v kontextu české, evropské i mezinárodní legislativy. Potřebné informace čerpám především z příslušných právních předpisů a dokumentů, které se touto problematikou zabývají.

V praktické části využívám metodu analýzy dat českého trhu práce v letech 2011 – 2017. Toto období bylo vybráno z důvodu stejné metody zjišťování dat v rámci statistických databází, ze kterých v práci čerpám. Také zde interpretuji výsledky získané pomocí metody dotazníkového šetření zabývající se zkoumaným tématem a analyzuji prostřednictvím dostupných dat rozdílnou výši starobního důchodu žen a mužů, jako jeden z možných důsledků gender pay gap. Data čerpám zejména z ČSÚ a ČSSZ. V rámci praktické části realizuji také rozhovory o dané problematice se ženami, jako účastnicemi trhu práce, které jsou v závěru této části analyzovány. Zároveň analyzované výsledky rozhovorů doplňují výsledky dotazníkového šetření.

I přes mou snahu o co nejpresnější analýzu dat týkající se gender pay gap v České republice jsem si vědoma toho, že konečné výstupy nemusí zcela odpovídat realitě. Pro získání dat k problematice gender pay gap využívá ČSÚ, jehož data jsem převážně používala, relativní rozdíl mediánové hodnoty mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů. Z tohoto rozdílu ale nelze vyčíst, jak jsou ženy oproti mužům vybavené svými dovednostmi a schopnostmi, na jaké pozici práci vykonávají, ani informace o počtu odpracovaných hodin.¹ Proto není možné pouze na základě těchto dat určit, zda k neoprávněnému rozlišování v odměňování skutečně dochází či nikoli. K tomu by bylo potřeba získat detailnější data z jednotlivých firem zahrnující i výše

¹ ČSÚ. Gender: *Práce a mzdy – Metodika* [online]. 2016.

uvedené faktory. Bez spolupráce firem a poskytnutí detailnějších údajů o svých zaměstnancích a jejich mzdách to ovšem nebude možné.

1.2 Vymezení základních pojmů

Pro správné porozumění problematice diskriminace žen na trhu práce a gender pay gap je nezbytné vymezit základní definice, odborné termíny a klíčové pojmy spadající do této oblasti. V závislosti na tom, v jakém rozsahu je problematika analyzována a zkoumána, se z nových poznatků a zkušeností vytváří i nová terminologie, která je rozšiřována i ze zahraničí.

Za **diskriminaci** je považována situace, kdy trh poskytuje různé příležitosti podobným osobám či skupinám osob, které se liší na základě rasy, etnické skupiny, pohlaví, věku nebo jiných osobních charakteristik. Diskriminace v podstatě odráží předsudky některých lidí před určitými skupinami ve společnosti.² „*Ekonomickou diskriminaci lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné zkušenosti jako muži, a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, event. jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti trhu práce, např. odlišný přístup k povolání či kariérní postup v profesi.*“³

Diskriminace je pojem, který má mnoho rozlišení. Pro účely této práce definuji jen ty nejzákladnější druhy diskriminace, se kterými se na trhu práce můžeme setkat. Diskriminace se rozlišuje na pozitivní a negativní. Podstatou **pozitivní diskriminace** je preference určitého subjektu či skupiny na úkor ostatních subjektů. Do této diskriminace spadají dočasné pozitivní akce snažící se vytvořit lepší podmínky pro znevýhodněné osoby. Jedná se tak o přípustný druh diskriminace, který aktivně řeší diskriminaci na základě pohlaví a rasy. V důsledku **negativní diskriminace** dochází k ubírání práv a omezování či vyloučení určitých subjektů či skupin. Tato diskriminace je ve společnosti nepřipustná.⁴

² MANKIW, N. Gregory. *Principles of microeconomics*. 2009. strana 422.

³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 88.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 13.

Diskriminace je rozlišována také na přímou a nepřímou. **Přímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy je nebo bylo s osobou či skupinou osob zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou či skupinou osob ve srovnatelné situaci, a to z důvodu věku, pohlaví, národnosti, rasy, etnického původu, víry či sexuální orientace. **Nepřímá diskriminace** v sobě zahrnuje takové jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či kritéria je s některou osobou zacházeno méně příznivě, než s ostatními.⁵ Nepřímou diskriminující jsou například minimální fyzické požadavky (výška, váha) nebo stanovení neflexibilní pracovní doby, která postihuje zejména ženy s rodinnými povinnostmi.⁶

Podle Brožové existují na trhu práce čtyři druhy diskriminace:

- a) **mzdová diskriminace**, která znamená, že ženy jsou placeny méně než muži i přes to, že jsou stejně produktivní;
- b) **zaměstnanecká diskriminace** nastávající v situaci, kdy firmy přijímají spíše muže, přestože ženy jsou stejně produktivní, a v důsledku toho trpí ženy vyšší nezaměstnaností;
- c) **profesní diskriminace** omezující ženy při vstupu do určitých odvětví a vytvářející tak typicky ženské a mužské profese;
- d) **diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu**, kdy jsou ženám nabízeny horší příležitosti pro rozvoj svého kapitálu.⁷

Dalším klíčovým pojmem je pojem **rovných příležitostí pro muže a ženy**, který požaduje rovné výchozí podmínky pro účast žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Pro zajištění těchto podmínek je potřeba odstraňovat překážky na základě pohlaví například zajišťováním rovných příležitostí na trhu práce, vytvářením podmínek pro sladění pracovního a rodinného života, podporováním účasti žen v rozhodovacích pozicích, odstraňováním genderových stereotypů apod.⁸

Je důležité od sebe odlišovat pojmy pohlaví a gender. Pojem **pohlaví** se vztahuje k univerzálním biologickým rozdílům mezi mužem a ženou týkající se

⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), podle § 2 odst. 3 a § 3 odst. 1.

⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007. strana 90.

⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 89.

⁸ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

například těhotenství, kojení a obvyklých rozdílů ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi ženami a muži jsou spíše sociálního než biologického charakteru. Pojem **gender** vzniká v průběhu socializace jednotlivce⁹, v jejímž rámci se jedinec „učí být mužem či ženou“.¹⁰ Pojem odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které se mohou lišit na základě kultury a historické etapy vývoje společnosti. Jedná se o dočasný vývojový stupeň sociálních vztahů.¹¹

V rámci společnosti existují **genderové role**, které představují soubor zjevných i skrytých pravidel, který definuje, jaké chování, myšlení či způsob oblékání je vhodný pro příslušníky jednoho či druhého pohlaví. Výchova dětí a péče o domácnost je všeobecně vnímána za typicky ženskou roli, zatímco finanční a materiální zabezpečení rodiny je považováno za roli mužskou. Tento způsob vnímání může vést až k vytvoření **genderových stereotypů**, které zevšeobecňují mužské a ženské vlastnosti a aplikují je na celou společnost. Na základě těchto stereotypů se ženám přisuzují vlastnosti jako je citlivost, empatie a pořádkumilovnost, o mužích se stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, často jsou necitliví, agresivní a soutěživí. Tyto stereotypní předsudky často mohou vést k diskriminaci těch, kteří svým chováním z daného stereotypu vybočují.¹²

Jeden z projevů nerovnosti na trhu práce představuje **genderová segregace**, na základě které se ženy a muži, ať už dobrovolně či nedobrovolně, koncentrují do určitých zaměstnání a tím vytváří typicky „ženská a mužská odvětví“. Genderovou segregaci rozlišujeme na horizontální a vertikální. **Horizontální segregace** představuje nerovný přístup k zaměstnání, kdy dochází k rozdělení pracovního trhu na sektory. V těchto specifických sektorech dochází ke koncentraci žen nebo mužů, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena i odlišným finančním ohodnocením jednotlivých sektorů. **Vertikální segregace** představuje koncentraci žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu

⁹ I proto je pojem gender někdy nazýván sociálním pohlavím.

¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010, strana 20.

¹¹ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

¹² Tamtéž.

pracovní pozice. Je s ní spojený nerovný přístup ke kariérnímu růstu a k rozhodovacím pozicím.¹³

Pro úplnost je potřeba vymezit i pojem **gender mainstreaming**, který „představuje integraci genderové perspektivy do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování – s cílem podporovat rovnost žen a mužů. Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti. Stejně tak se nezabývá pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži ku prospěchu obou stran.“¹⁴ Strategie gender mainstreamingu v sobě zahrnuje například zvyšování povědomí o rovnosti a budování kapacit, podporu aktivní účasti žen a mužů na rozhodovacích procesech ve všech oblastech a nástroje a mechanismy pro monitorování, které průběžně hodnotí efektivitu a úspěšnost celé strategie.¹⁵

1.3 Historie rovnosti žen a mužů

Otázka rovnosti žen a mužů se rozšířila na československém území již v polovině 19. století, kdy začala vznikat první feministická hnutí usilující o emancipaci žen. Jednalo se především o zesílené snahy dosáhnout určitého hospodářského osamostatnění a zlepšení úrovně vzdělání žen. Tyto snahy zesílily na počátku 20. století, kdy se feministická hnutí začala navíc hlásit o politická práva, především o právo volební. Lze konstatovat, že zejména mezi lety 1918 – 1938 docházelo k rozvoji společenských, politických i veřejných aktivit žen.¹⁶ Prosazování rovnosti pohlaví podporoval i T. G. Masaryk, který zastával názor, že mezi budováním demokracie a rovností mezi muži a ženami existuje zásadní souvislost.¹⁷ Na téma rovnosti prohlásil následující: „Muž i žena jsou si rozumově a mravně rovni. Nerovnost mezi mužem a ženou není přirozená, není od přírody, ale vyvinula se historicky. A jak v historii dělalo

¹³ PRAŽÁKOVÁ, Danica a kol. *Metodika 2 – modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“: Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině* [online]. strana 68, 71.

¹⁴ Evropská komise. *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany* [online]. 2008. strana 29.

¹⁵ *ABC of women worker's rights and gender equality* [online]. 2007. strana 93.

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 147-149.

¹⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. 2015. strana 7.

se mnoho chyb a chyb často osudných, tak stala se také chyba, chyba veliká, potlačením ženy.“¹⁸

První československá Ústava z roku 1920 znamenala velký úspěch pro oblast zrovnoprávnění mužů a žen. Ústava zaručovala rovnost mezi muži a ženami a přirrhula ženám volební právo, o něž ženy usilovaly. Volit tedy mohli všichni občané Československé republiky, kteří dosáhli 21 let a splňovali ostatní podmínky volebního řádu.¹⁹

Úpravou rovnosti mužů a žen se v době první republiky zabývaly i dokumenty nižší právní síly než samotná Ústava. Ženy začaly být chráněny před noční prací, prací v šestinedělí i před prací v těžkých odvětvích. Dále získaly legislativní ochranu v průběhu těhotenství a sociální podporu po porodu v podobě pomoci v mateřství za předpokladu jejich či manželova pojištění. Došlo i k úpravě vdovského a vdoveckého důchodu tak, aby byla poskytnuta případná sociální ochrana manželce zesnulého manžela, o němž se předpokládalo, že je výlučným živitelem rodiny.²⁰

Po druhé světové válce došlo v oblasti rovnosti mužů a žen k velkým změnám. Kvůli velkým ztrátám v počtu obyvatel, především v produktivním věku, nastupujícímu komunistickému režimu a snaze udržet výkonnost ekonomiky se zvýšil počet zaměstnaných žen. Ženy vstupovaly na trh práce především z důvodu nízkých mezd, které manžel přinášel domů. Z takto nízkých mezd nebylo možné uživit celou rodinu, a proto bylo potřeba, aby pracovali oba rodiče. V rodinném životě ale nedošlo k žádnému posunu rozdělení rolí, což vedlo k vytvoření tzv. dvojího břemene²¹ pro ženy, tj. výkon zaměstnání a neplacené práce v domácnosti. Čím dál tím více žen pracovalo na plné úvazky a to i v odvětvích těžkého průmyslu, ve kterých za první republiky pracovat

¹⁸ PLAMÍNKOVÁ, Františka (ed.). *Masaryk a ženy, sborník k 80. narozeninám 1. prezidenta, díl I.* 1930. strana 127.

¹⁹ Zákon č. 121/1920 Sb. ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky, podle § 9.

²⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 150-151.

²¹ Co přesně znamenalo tzv. dvojí břemeno pro ženy je vysvětleno ve výzkumu Státní populační komise z počátku 60. let zaměřující se mimo jiné i na rozdíly v trávení času mužů a žen. „Žena s dvěma dětmi podle něj strávila denně v průměru devět hodin prací a cestou do práce, pět až pět a půl hodiny nakupováním a péčí o domácnost, maximálně hodinu a půl věnovala dětem, hodinu a čtyřicet minut sobě, a šest hodin strávila spánkem. Její manžel měl denně o čtyři hodiny více volného času než ona.“ (HAVELKOVÁ. 2009. strana 197.)

nemohly.²² Mezi lety 1949 – 1959 vzrostl podíl pracujících žen na celkové populaci žen z 55 % na 73 %.²³ Ke zvýšení zaměstnanosti během komunistického režimu přispěla i sociální a pracovněprávní opatření, která podporovala účast žen na trhu práce i péči o děti. Především v 50. letech byla vybudována rozsáhlá síť jeslí a mateřských školek, které se měly o děti postarat v pracovní době ženy. Postupně vznikalo i sociální zabezpečení pro rodiny s dětmi.²⁴

V období komunismu vstupovaly ženy jak do odvětví těžkého průmyslu, tak i do odvětví zemědělství a služeb. Zastávaly ale především práci na nízko kvalifikovaných pozicích a byly jim vypláceny velmi nízké mzdy. To bylo částečně odůvodněno nízkým vzděláním, kterým v té době ženy disponovaly, ale i obecným pohledem na ně, kdy byly obecně považovány za sekundární pracovní sílu. Z 60. let 20. století jsou dostupné první statistiky, zabývající se daty o mzdách. Z nich je patrné, že ženy byly odměňovány pouze dvěma třetinami průměrné mzdy mužů.²⁵

V 70. a 80. letech docházelo k růstu úrovně vzdělání žen, postupně se snižoval význam zemědělství a rostl sektor veřejných služeb, do kterého často ženy vstupovaly. V tomto období docházelo k velkému růstu zaměstnanosti žen. Podíl pracujících žen na ekonomicky aktivní populaci dosahoval hodnoty okolo 45 % a celkový podíl pracujících žen na celkové populaci žen přes 85 %.²⁶

Po roce 1989 se v České republice začaly projevovat jevy, které řešily v té době i jiné evropské země. Jedná se o vyšší nezaměstnanost žen oproti mužům, rozdíly v odměňování mužů a žen a diskriminační chování vůči ženám. Nedá se říct, že by se jednalo o jevy nové, spíše před rokem 1989 tyto problémy nebyly pojmenovány a výrazněji sledovány. V pozdějších letech v rámci příprav ČR na členství v EU a

²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 151-157.

²³ KRÍŽKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta. *The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective*. In HAŠKOVÁ, Hana. *Women and Social citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. 2009. strana 41.

²⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. 2015. strana 8.

²⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 2011. strana 10-12.

²⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta. *The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective*. In HAŠKOVÁ, Hana. *Women and Social citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. 2009. strana 47.

ve snaze těmto problémům zamezit docházelo k implementaci směrnic EU do českého právního řádu.²⁷

1.4 Diskriminační modely

1.4.1 Model s diskriminačními preferencemi

Autorem modelu s diskriminačními preferencemi je americký ekonom Becker, který jej popsal ve svém díle *Economics of Discrimination* (1957). Na diskriminaci nahlíží jako na preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je tento subjekt ochotný platit. Tato teorie lze aplikovat na různé případy diskriminace. Diskriminovat mohou zaměstnavatelé, spolupracovníci či spotřebitelé.²⁸

Diskriminační vztah zaměstnavatelů k ženám vychází podle Beckera z předsudků a zaujatosti vůči ženám. Pokud by byly ženy stejně produktivní jako muži, považoval by je zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí za dokonalé substituty a vyplácel by jim stejně velkou mzdu. Pokud by měl zaměstnavatel diskriminační preference namířené proti ženám, pak by jejich zaměstnávání pro něj bylo spojeno se subjektivními či psychickými náklady. Tyto náklady vyjádřil Becker pomocí diskriminačního koeficientu. Pro zaměstnavatele by tak náklady na zaměstnávání žen byly vyšší právě o velikost diskriminačního koeficientu a proto by byl ochotný zaměstnávat ženy pouze v případě, pokud by mzdová sazba žen byla nižší než mzdová sazba mužů.²⁹ Mzdové sazby zde nezohledňují produktivitu práce, kterou muži a ženy disponují, a tak celková velikost mzdového rozdílu závisí na síle diskriminačních preferencí zaměstnavatele.³⁰

Becker poukazuje na to, že účinnou zbraní proti diskriminačnímu chování je konkurence a tržní ekonomika. Nediskriminující firmy dosahují nižších výrobních nákladů a vyšších zisků než ty diskriminující a jsou tak více schopné v konkurenci obstát. V dlouhém období řeší problém diskriminace právě konkurence. Ta nutí

²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 157-161.

²⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 90-93.

²⁹ Tamtéž. strana 90-93.

³⁰ EHRENBURG, Ronald – SMITH, Robert. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* [online]. 2012. strana 412.

diskriminační firmy, aby se staly nediskriminačními a i ony byly schopné na trhu obstát, nebo budou kvůli konkurenčnímu tlaku z trhu vyřazeny.³¹

1.4.2 Diskriminující monopson

Pojem a model monopsonu zavedla britská ekonomka Robinson ve svém díle *The Economics of Imperfect Competition* (1933). Jedná se o tržní strukturu, kdy je na trhu mnoho prodávajících, ale pouze jeden kupující. Monopson na trhu práce existuje právě tehdy, když práci určité profese poptává pouze jediný zaměstnavatel.³²

Jedná se o další vysvětlení diskriminace, které vychází z tržní síly firmy najímající zaměstnance. Monopson na trhu práce je schopen zvýšit svůj zisk rozdělením subjektů nabízejících práci do dvou skupin podle jejich elasticity funkce nabídky práce. Subjektům s nižší elasticitou nabídky vyplatí nižší mzdu, naopak subjektům s vyšší elasticitou nabídky vyplatí mzdu vyšší. Méně elasticitou nabídky na trhu práce disponují ženy a to zejména kvůli nízké mobilitě³³. Elasticitu nabídky na trhu práce vysvětluje množství alternativních příležitostí, kterým subjekty disponují. Alternativní příležitosti mužů jsou větší a mohou tak více reagovat na změny mezd než ženy, které mají alternativní příležitosti menší. Proto muži dosahují vyšších mezd než ženy, ač jejich produktivita je stejná. Muži také častěji pracují v odvětvích s vyšší odborovou organizovaností, v rámci kterých je usilováno o dosažení vyšších mezd pro zaměstnance.³⁴

Diskriminující monopson vyplácí mužům vyšší a ženám nižší mzdu, než by jim byla vyplácena na trhu práce bez diskriminace. Diskriminace totiž zredukuje celkové mzdové náklady a v konečném důsledku inkasuje diskriminující monopson zisk větší, než kdyby nediskriminoval.³⁵

³¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 93.

³² HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2007. strana 432.

³³ Žena většinou následuje muže, svého manžela, za jeho první nejlepší příležitostí a následně si až v nové lokalitě vybírá z pracovních možností, které jsou pro ni již omezené. Často si také hledá práci blízko domova a školy, kam chodí děti. Po nalezení takové práce ji jen tak neopustí. (BROŽOVÁ. 2012. strana 93.)

³⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 93-95.

³⁵ Tamtéž. strana 94-95.

Kritika modelu diskriminačního monopsonu namítá, že je tento model vhodný jen pro vysvětlení chování žen, které mají manžela a děti. V jiných případech je otázkou, zda je funkce nabídky práce svobodných a bezdětných žen také méně elastická než funkce nabídky práce mužů.³⁶

1.4.3 Statistická diskriminace

Statistickou diskriminaci popsali američtí ekonomové Arrow (1972) a Phelps (1973), který se ve svém díle *The Statistical Theory of Racism and Sexism* snažil přiblížit základní přístup této teorie prostřednictvím jednoduchého příkladu s cestovatelem³⁷. Se statistickou diskriminací pracoval i Aigened a Clain (1977), Lundberg a Startz (1983) a další.³⁸ Phelps tvrdil, že statistická diskriminace vychází z reality trhů práce, které fungují nedokonale. Nachází se na nich velké množství informací o existenci a charakteristikách pracovníků a pracovních míst, které se vyznačují svou nedokonalostí a vzácností. Reprezentantem relevantních informací se zde proto často stává právě pohlaví.³⁹

Pro zaměstnavatele je velmi těžké odhadnout schopnosti a charakteristiky uchazečů o práci, jelikož o nich mají k dispozici jen základní informace. Získání detailnějších informací je velmi nákladné. Na základě takto omezených a nedokonalých informací nemůžou zaměstnavatelé rozpoznat, který z uchazečů je produktivnější, a proto využívají obecnou zkušenost vyplývající ze statistických údajů. Uchazeč je tedy posuzován podle průměrných schopností a charakteristik skupiny, do které je zařazen, nikoli podle jeho individuálních schopností a charakteristik. Skupinové průměrné charakteristiky jsou tak použity pro jednotlivé konkrétní případy. Uchazeči, kteří se

³⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 95.

³⁷ Cestovatel se rozhoduje, zda půjde na večeři do hotelové restaurace nebo do restaurace do města. Obecně se má za to, že hotelové restaurace jsou horší než běžné restaurace a tak cestovatel půjde večeřet do města, aniž by si zjišťoval konkrétní informace o kvalitě této hotelové restaurace. O cestovateli tak můžeme říct, že diskriminuje hotelovou restauraci – mohou přece existovat i případy, kdy právě hotelové restaurace jsou lepší než ty ve městech. Obecné pravidlo zde reprezentuje racionální jednání, které vychází z obecné zkušenosti. Za předpokladu, že náklady na získání informací o restauracích a následné jejich vyhodnocení jsou vysoké, dochází k maximalizaci užitku. (PHELPS. 1972. strana 659.)

³⁸ DICKENSON, David L. – OAXACA, Ronald L.. *Statistical Discrimination in Labour Markets: An Experimental Analysis* [online]. 2004. strana 2.

³⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Work-life balance a statistická diskriminace žen na trhu práce* [online]. 2009. strana 61.

od průměru skupiny liší, tímto způsobem mohou být diskriminováni.⁴⁰ Jedná se však často o přirozenou nutnost výběru, kdy zaměstnavatel na základě svých zkušeností a obecných poznatků omezuje informace, ze kterých si vybírá, čímž snižuje své transakční náklady.

Na trhu práce hraje důležitou roli především obecný předpoklad firem o dlouhodobém nižším přínosu žen, který vyplývá z jejich přirozené role ve společnosti.⁴¹ Pokud bude zaměstnavatel přesvědčen, že ženy jsou méně produktivní než muži, bude je diskriminovat⁴² – buď je na práci vůbec nenajme, nebo jim bude vyplácet nižší mzdu. V tomto případě ženy často musí svou výkonnost zaměstnavateli dokazovat a přesvědčovat ho, že jsou stejně produktivní jako muži, a že se liší od průměrných charakteristik skupiny, do které je zaměstnavatel zařadil.⁴³

1.4.4 Vytěšňovací model diskriminace

Vytěšňovací model diskriminace vychází z předpokladu, že produktivita jednotlivce nezávisí pouze na vlastním úsilí, ale i na kolektivním úsilí a atmosféře na pracovišti. Pokud se pracovníci necítí v práci dobře, snižuje to jejich výkonnost. Někteří muži například těžko snáší, když mají spolupracovat se ženami či je žena jejich nadřízenou. V zájmu vyšší produktivity se zaměstnavatelé rozhodují, na jaké pozice a profese najmou ženu a na jaké muže. V důsledku toho pak mohou vznikat tzv. mužské a ženské profese.⁴⁴ Ženy mají obvykle ztížený vstup do mužských profesí, jelikož poptávka po ženách je v těchto profesích limitována a tak jsou nuceny ucházet se o zbylé profese. Tam ale dochází k velké akumulaci žen a velká nabídka práce ze strany žen sráží jejich mzdy dolů.⁴⁵

⁴⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 95-97.

⁴¹ Na základě předpokladů a zažitých stereotypů se o každé mladé ženě předpokládá, že brzo přeruší pracovní kariéru a začne vychovávat děti. S dětmi je spojen další předpoklad, že s nimi žena bude častěji doma a v práci bude chybět více než muž. (BROŽOVÁ. 2007.)

⁴² BROŽOVÁ, Dagmar. *Work-life balance a statistická diskriminace žen na trhu práce* [online]. 2009. strana 61.

⁴³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 95-97.

⁴⁴ Tamtéž. strana 97.

⁴⁵ SORENSEN, Elaine. *The Crowding Hypothesis and Comparable Worth* [online]. 1990. strana 56.

Pokud by došlo ke změně legislativy či zvyklostí a ženy by mohly vstupovat do mužských profesí ve větší míře, mzdy by se postupně vyrovnaly a diskriminace by zmizela.⁴⁶

1.5 Nediskriminační faktory

Odlišnou výši mezd žen a mužů může determinovat diskriminace, ale zároveň i další nediskriminační faktory, které mzdový rozdíl vysvětlují. Rozdíly ve výdělcích jsou determinovány například rozdíly v lidském kapitálu, ve schopnostech, znalostech, vzdělání a vlastnostech každého jednotlivce. Tyto charakteristiky určují mezní hodnotu pracovníka na trhu práce, od které se odvozuje jeho mzdová sazba. Firma bude vyplácet pracovníkům mzdu ve výši hodnoty mezního produktu, který firmě přináší. Pokud by firma vyplácela mzdy vyšší, neinkasovala by zisky. Rozdíly ve výdělcích jsou ovlivněny i mírou nedokonalosti na trzích práce, tržní silou subjektů a mírou regulací pracovního trhu.⁴⁷

Mzdové rozdíly jsou také determinovány vztahem nabídky a poptávky na daném profesním trhu práce. V oblastech s vyšší poptávkou bude zaměstnancům nabízena mzda vyšší než v oblastech s nižší poptávkou. V současné době je větší poptávka například po pracovnících v oblasti IT než po učitelích, jelikož oblast IT se v dnešní době rozvíjí a expanduje. Proto dostávají pracovníci v oblasti IT mzdy vyšší než pracovníci ve školství. Obor IT je více vyhledávaný muži, naopak práci v oblasti vzdělávání upřednostňují převážně ženy. Navíc ženy často pracují v neziskovém sektoru, kde je obecně úroveň mezd nižší. Mzdové rozdíly jsou tak i důsledkem subjektivní individuální volby profese každého jednotlivce.⁴⁸

Požadavky, které pracovníci na svou profesi kladou, jsou odlišné. Ženy spíše vyhledávají bezrizikové profese, upřednostňují práci v příjemném, teplém a bezpečném prostředí. Na trzích profesí, které tyto možnosti nabízí, převládá velká nabídka práce, což sráží mzdy dolů. Muži zpravidla snášejí práci v méně příjemném a rizikovém

⁴⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 97-99.

⁴⁷ Tamtéž. strana 99.

⁴⁸ Tamtéž. strana 99.

prostředí lépe než ženy. Nepříjemné podmínky a riziko je jim kompenzováno prostřednictvím kompenzační složky mzdy, což jejich mzdy zvyšuje.⁴⁹

V případě manželského páru může často využít tu nejlepší pracovní nabídku jen jeden. Obvykle žena následuje muže za jeho nejlepší pracovní příležitostí a až v nové lokalitě si začíná sama hledat práci. Její možnosti jsou už ale omezenější, než byly původní možnosti muže. Při rozhodování týkající se pracovního místa, počtu odpracovaných hodin a investic do lidského kapitálu bere žena v úvahu i svou roli v manželství a výchově dětí. Kvůli rodinným povinnostem si často zvolí práci, která je méně náročná na počet odpracovaných hodin. Žena tak stráví na trhu práce méně času než muž, což snižuje její předpokládanou míru výnosu z investic do lidského kapitálu. Na základě očekávání žen o nižším výdělku se některé ženy rozhodnou raději zůstat v domácnosti, nebo tolik neinvestovat do rozvoje svého kapitálu. Tím se stávají méně produktivními než muži a nižší výdělky, které jim jsou vypláceny, jsou v tomto případě oprávněné.⁵⁰

Mzdové rozdíly žen a mužů lze leckdy vysvětlit výše uvedenými faktory. Samotný mzdový rozdíl nevypovídá nic o diskriminaci či jejím rozsahu. „Obvykle se o ní uvažuje až při vysvětlování zbytkového, tj. jinými známými faktory nevysvětleného rozdílu mezi mzdami mužů a žen.“⁵¹

1.6 Legislativní úprava v oblasti diskriminace na trhu práce

Zákaz diskriminace a prosazování rovnosti žen a mužů jsou zakotveny v základní české právní legislativě. Oblasti rovnosti a diskriminace na trhu práce se nevěnuje pouze česká, nýbrž i evropská a mezinárodní legislativa. Účelem této práce ale není přinést informace o veškeré legislativě zabývající se touto problematikou, a proto následující kapitola obsahuje jen ty nejdůležitější dokumenty a právní předpisy se stručným popisem a zdůrazněním klíčových částí.

⁴⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 100.

⁵⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Mýty a fakta o diskriminaci žen* [online]. 2007.

⁵¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012. strana 101.

1.6.1 Legislativa v ČR

Pro tvorbu české legislativy upravující oblast diskriminace a rovnosti mužů a žen je základním vzorem evropská legislativa.⁵² V rámci příprav České republiky na členství v Evropské unii bylo nutné novelizovat pracovněprávní předpisy a implementovat evropské právo do českého právního systému.⁵³

Mezi základní dokumenty upravující oblast rovnosti mužů a žen patří **Ústava České republiky** a **Listina základních práv a svobod**. Ústava České republiky zakotvuje rovnoprávnost již ve své preambuli⁵⁴, Listina základních práv a svobod ji upravuje ve čl. 3 odst. 1: „*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.*“⁵⁵

Zákon o zaměstnanosti upravuje v § 4 rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňující právo na zaměstnání a v rámci výkonu tohoto práva zakazuje jakoukoliv diskriminaci.⁵⁶ V § 139 a § 140 zákon uvádí situace, kdy se fyzická či právnická osoba dopouští přestupku v podobě porušení zákazu diskriminace. Zákon zde také stanovuje výši sankce, kterou lze za přestupek uložit.⁵⁷

Zákoník práce upravuje především pracovněprávní vztahy a bezpečné podmínky pro výkon práce. V rámci svých ustanovení se věnuje spravedlivému odměňování a rovnému zacházení se zaměstnanci a zakazuje diskriminaci.^{58, 59} Rovné zacházení a zákaz diskriminace je upraveno § 16: „*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*

⁵² ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. strana 95.

⁵³ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007. strana 36.

⁵⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992, podle preambule.

⁵⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992, podle čl. 3, odst. 1.

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004, podle § 4 odst. 1, 2.

⁵⁷ Tamtéž. podle § 139 odst. 1, 3 a § 140 odst. 1, 3.

⁵⁸ Zákoník práce neobsahuje pojmy týkající se diskriminace a nevymezuje prostředky právní ochrany před diskriminací. Podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 16 odst. 3 a § 17 jsou tyto informace součástí zákona č. 198/2009 Sb.

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, podle § 1a.

hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“⁶⁰ Zákoník práce upravuje § 110 také rovnou odměnu žen a mužů: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“⁶¹

Antidiskriminační zákon⁶² představuje zastřešující právní předpis, který upravuje diskriminaci obecně, vyjmenovává diskriminační důvody a v souladu se směrnicemi EU definuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace. Zákon vyjmenovává také přípustné formy rozdílného zacházení a prostředky právní ochrany před diskriminací. Ustanovení v § 8 a § 9 upravují zásadu rovného zacházení v systému sociálního zabezpečení pracovníků.⁶³

1.6.2 Legislativa v EU

Evropská unie nemá pouze ekonomický význam, ale snaží se vytvářet a podporovat demokratické podmínky respektující práva jednotlivců ve všech členských zemích. Princip rovnosti mezi muži a ženami v oblasti zaměstnání a sociálních otázek je v evropském právu zakotven už více než čtyřicet let a je obsažen v právu primárním i sekundárním.⁶⁴

Oblast primárního práva tvoří základní dokumenty významné pro tvorbu Evropského hospodářského společenství a později Evropské unie. Spadá sem **Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství** z roku 1957, kde je oblast rovnosti žen a mužů upravována čl. 119: „Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, podle § 16 odst. 1.

⁶¹ Tamtéž, podle § 110 odst. 1,2.

⁶² Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

⁶³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010, strana 162-164.

⁶⁴ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006, strana 95.

dodržovat. 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.*⁶⁵

Amsterodamská smlouva z roku 1997⁶⁶ stanovuje celému Společenství povinnost rovně zacházet s muži a ženami, nařizuje odstraňování nerovností ve společnosti a snaží se zabránit diskriminaci na základě různých kritérií, nikoli pouze na základě pohlaví.⁶⁷ Původní čl. 119 Smlouvy o založení EHS byl rozšířen a přečíslován na čl. 141.⁶⁸ Článek ukládá povinnost každému členskému státu, aby zajistil uplatňování zásady rovné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, a zmocňuje orgány Evropského společenství k přijímání opatření, které by zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pomohly ve společnosti naplňovat.⁶⁹

Již v roce 1999 začala Evropská rada usilovat o sepsání dokumentu sumarizující základní práva občanů EU. Tato práva byla později sepsána do **Listiny základních práv EU** z roku 2000, která se stala součástí primárního práva až s nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy v roce 2009.⁷⁰ Listina ve čl. 21 odst. 1 zakazuje diskriminační chování na základě různých kritérií⁷¹ a čl. 21 odst. 2 doplňuje, že není přípustná ani diskriminace na základě státní příslušnosti.⁷² Čl. 23 odst. 1 upravuje rovnost mužů a žen: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“⁷³

⁶⁵ Euroskop. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství [online]. strana 48.

⁶⁶ platná od 1. května 1999

⁶⁷ Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. 2008. strana 8.

⁶⁸ Euroskop. Smlouva o založení Evropského společenství [online]. strana 36.

⁶⁹ KOLDINSKÁ, Kristína. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech. 2010. strana 69.

⁷⁰ Euroskop. Charta základních práv EU [online].

⁷¹ zejména na základě pohlaví, rasy, barvě pleti, etnického nebo sociálního důvodu, náboženství či politických názorů

⁷² Sborník ze semináře: Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv. 2016. strana 67.

⁷³ EUR-Lex. Listina základních práv Evropské unie [online]. strana 8.

Na základě práva primárního je vytvářeno právo sekundární. Jedním z nástrojů sekundárního práva jsou směrnice, které mají být implementovány do vnitrostátních právních předpisů.⁷⁴ Zatímco primární právo definuje problematiku diskriminace a rovnosti ve všeobecné rovině, směrnice jsou mnohem konkrétnější a snaží se primární právo doplňovat.⁷⁵

Směrnice Rady 75/117/EHS konkretizovala povinnosti členských států plynoucí z čl. 141 Smlouvy o založení EHS. Členské státy měly odstranit diskriminaci, zakotvit zásadu rovného odměňování v národních právních řádech, upravit kolektivní a mzdové smlouvy tak, aby nebyly v rozporu se zásadou rovného odměňování, a zajistit efektivní soudní ochranu.⁷⁶

Směrnice řeší problematiku diskriminace a nerovného odměňování v různých oblastech. Například **směrnice Rady 76/207/EHS**⁷⁷ upravuje zásadu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělání a pracovním podmínkám⁷⁸, **směrnice Rady 86/378/EHS** se zabývá ochranou před diskriminací v oblasti sociálního zabezpečení, **směrnice Rady 86/613/EHS** garantuje ochranu před diskriminací osobám samostatně výdělečně činným a **směrnice Rady 97/80/ES** pojednává o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví⁷⁹. **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES** přepracovává a doplňuje směrnice uvedené výše⁸⁰ do jednoho přehledného právního dokumentu, který mimo jiné zohledňuje i judikaturu Evropského soudního dvora.⁸¹

⁷⁴ *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. 2008. strana 9.

⁷⁵ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. strana 96.

⁷⁶ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007. strana 30.

⁷⁷ Směrnice byla novelizována směrnicí Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, která konkretizovala povinnosti členských států v oblasti diskriminace a rovnosti. Státy musely nově definovat ve svém národním právu pojmy přímé a nepřímé diskriminace. (HAVELKOVÁ. 2007. strana 31.)

⁷⁸ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. strana 100.

⁷⁹ Důkazní povinnost v případě soudního sporu nenese žalobce (diskriminovaný), nýbrž žalovaný (diskriminující zaměstnavatel). Žalobce má povinnost tvrzení, žalovaný musí prokázat, že k porušení zákazu diskriminace z jeho strany nedošlo. (*Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. 2008. strana 10.)

⁸⁰ tj. směrnice Rady 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES

⁸¹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007. strana 32.

1.6.3 Mezinárodní dokumenty

V rámci vývoje mezinárodního práva v oblasti lidských práv docházelo i k právnímu zakotvení principu rovnosti mezi muži a ženami do mezinárodních dokumentů. Často v těchto dokumentech vystupuje rovnost jako základní premisa uplatňování všech lidských práv.⁸²

Pro všeobecné a účinné uznání a zachování lidských práv po druhé světové válce byl přijat dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN nezávazný dokument nesoucí název **Všeobecná deklarace lidských práv**. V rámci Deklarace je zakotvena svoboda a rovnost, dále právo na ochranu proti diskriminaci i právo na rovnou odměnu: „Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.“⁸³

Mezinárodní organizace práce (ILO) je jednou z prvních organizací, která se snažila zakotvit princip rovnosti mužů a žen do závazných mezinárodních dokumentů. V oblasti rovného odměňování, diskriminace v zaměstnání a harmonizace profesního a rodinného života vydala Mezinárodní organizace práce v roce 1951 **Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty**. Úmluva nevymezila žádný postup jak určit práci stejné hodnoty, nicméně i přesto se jedná o významný základ mezinárodního práva v oblasti rovnosti v odměňování. Mezi další dokumenty, které Mezinárodní organizace práce vydala, patří **Úmluva č. 111 o diskriminaci z roku 1958** a **Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi** z roku 1981.⁸⁴

Důležitým dokumentem mezinárodního práva je také **Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)** z roku 1979. CEDAW bere v potaz, že v případě diskriminace na základě pohlaví jsou ve většině případů oběťmi ženy, a na rozdíl od ostatních dokumentů, které chrání před diskriminací obě pohlaví, chrání CEDAW pouze ženy. Státy, které dokument ratifikovaly, se zavazují

⁸² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 23.

⁸³ MŠMT. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. 2016. čl. 23 odst. 2.

⁸⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 24-29.

k odstranění diskriminace žen a zakotvení zákazu diskriminace do ústavních dokumentů a národní legislativy.⁸⁵ V rámci ustanovení ve čl. 5 se CEDAW zabývá i možným odstraněním genderových stereotypů prostřednictvím přijetí příslušných opatření „*ke změně společenských a kulturních zvyklostí pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.*“⁸⁶

Na Mezinárodní úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen navazuje v roce 1995 mezinárodní dokument s názvem **Pekingská deklarace a akční platforma**, který se zaměřuje na odstranění diskriminace žen ve všech oblastech společenského života. Jedná se o jeden z nejkompaktnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.⁸⁷

1.7 Gender pay gap

Gender pay gap (GPG) neboli nerovné odměňování žen a mužů je jedním z měřítek rovnosti ve společnosti. Jedná se o problém, který zřejmě v nejbližších letech nebude vyřešen a je otázkou, zda se ho vůbec někdy vyřešit podaří již kvůli samotné podstatě problému přirozené biologické danosti žen a mužů. Studie Světového ekonomického fóra v listopadu 2017 oznámila, že překonání nerovností v odměňování může trvat ještě 100 let. Toto tvrzení vypovídá o tom, že se mezera v odměňování stále rozšiřuje, jelikož předchozí predikce z roku 2016 byla 86 let.⁸⁸ GPG se vyjadřuje dvěma způsoby:

a) jako rozdíl mezi průměrnými hrubými hodinovými příjmy mužů a žen vyjádřený jako procento průměrného hrubého hodinového příjmu mužů⁸⁹;

⁸⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 2010. strana 35-36.

⁸⁶ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, podle čl. 5 písm. a).

⁸⁷ Vláda České republiky. *Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální* [online]. 2015.

⁸⁸ World Economic Forum. *How to Close the Pay Gap – for good* [online]. 2018.

⁸⁹ Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form* [online].

b) jako procentuelní relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů⁹⁰.

Existují teorie, které rozdíl v odměňování vysvětlují. Teorie genderových rolí tvrdí, že rozdíly v odměňování jsou dány genderovými rolemi, které si jedinec osvojuje již od raného věku. Teorie připouští, že segregace do tradičních rolí jsou často nevědomé a dějí se na základě sociálního tlaku a společenského očekávání. Teorie lidského kapitálu vysvětluje rozdíl v odměňování nižším vzděláním žen. Toto vysvětlení již ale není aktuální, jelikož v současné době podíl vzdělaných žen roste. Další teorie vysvětluje mzdové rozdíly prostřednictvím segregace trhů práce, kdy na trhu vznikají typicky mužské a ženské profese. Teorie podhodnocování předpokládá, že společnost podhodnocuje některé druhy práce právě proto, že je vykonávají ženy. Tato teorie se ale v současnosti, kdy existují snahy rozdíly v odměňování snižovat, stává méně relevantní.⁹¹ Podhodnocování práce pouze proto, že ji vykonávají ženy, je záležitostí spíše minulosti. Díky vývoji celé společnosti a jejího myšlení se s tímto v moderní západní tržně orientované společnosti již téměř nesetkáváme. Některé z teorií budou detailněji popsány v následujících kapitolách.

Mezi jednotlivými členskými zeměmi EU a ostatními evropskými zeměmi existují v hodnotě GPG značné rozdíly. GPG ale nepředstavuje komplexně vypovídající indikátor o nerovném odměňování žen a mužů, je nutné ho vnímat i s dalšími indikátory na trhu práce, které vnímají odlišné vzory zapojování žen na trhu práce.⁹² Dá se říct, že ukazatel GPG měří koncept, který je širší než pojem rovná odměna za stejnou práci.⁹³

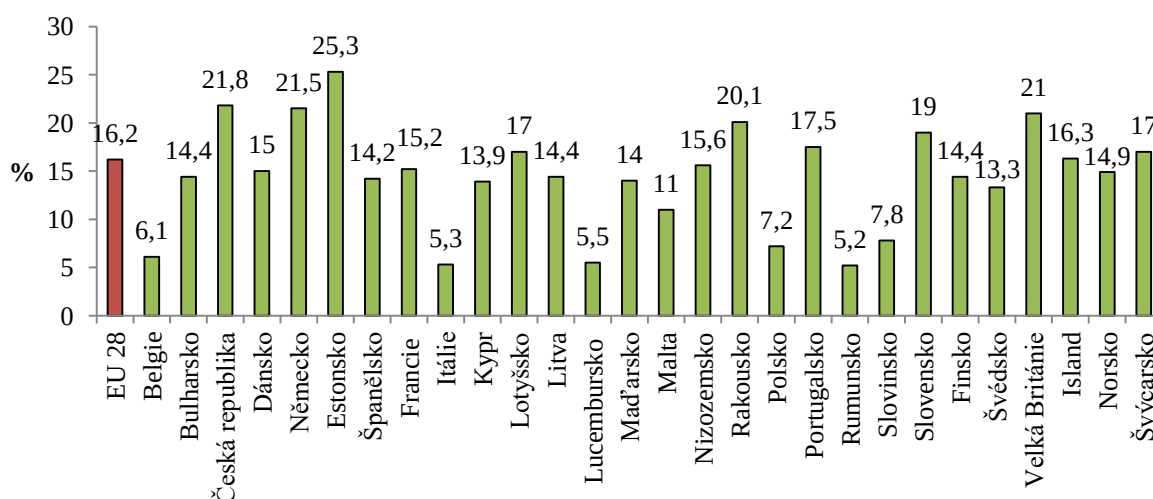
⁹⁰ ČSÚ. *Gender: Práce a mzdy – Metodika* [online]. 2016.

⁹¹ BRYNIN, Malcolm. *The gender pay gap. Equality and human rights commission*. 2017. strana 16-20.

⁹² VLACHOVÁ, Hana. *Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru České republiky* [online]. strana 89-90.

⁹³ Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form – table description* [online].

Graf č. 1: GPG v evropských zemích v % v r. 2016



Zdroj: Eurostat (2018)⁹⁴, vlastní zpracování

Poznámka: Pro Irsko, Řecko, Chorvatsko jsou data nedostupná.

Na grafu č. 1 jsou zaneseny hodnoty GPG v rámci evropských zemí za rok 2016. Mezi země s největším rozdílem v odměňování patří Estonsko (25,3 %), Česká republika (21,8 %) a Německo (21,5 %). Nad průměrem EU (16,2 %) se nachází i Lotyšsko, Rakousko, Portugalsko, Slovensko, Velká Británie, Island a Švýcarsko. Naopak nejnižším rozdílem v odměňování disponuje Rumunsko (5,2 %), Itálie (5,3 %) a Lucembursko (5,5 %).

V zemích s nízkým podílem žen, resp. málo kvalifikovaných žen, na pracovním trhu je obvykle hodnota GPG nižší. Takovou zemí je například Itálie. Naopak vysoké hodnoty GPG jsou obvyklé v zemích, kde jsou trhy práce velmi segregované a ženy koncentrovány v několika odvětvích. Tak tomu je například v Estonsku a České republice. Vyšší hodnotu GPG může také vysvětlit větší podíl žen pracujících na částečný úvazek, jak je tomu v Německu a Rakousku.⁹⁵

⁹⁴ Eurostat. Gender pay gap in unadjusted form [online]. 2018.

⁹⁵ VLACHOVÁ, Hana. *Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru České republiky* [online]. strana 90.

1.8 Příčiny gender pay gap

1.8.1 Tradice a genderové stereotypy

Jednou z příčin nerovného odměňování jsou tradice a genderové stereotypy, které zevšeobecnují mužské a ženské vlastnosti a následně je aplikují na celou společnost. Ti, kteří svými vlastnostmi ze stereotypního předpokladu vybočují, jsou tak často obětmi diskriminace a nerovného odměňování.⁹⁶ V rámci genderových stereotypů může například zaměstnavatel o ženě předpokládat, že její produktivita bude nižší než mužská, a proto ji bude odměňovat nižší mzdou. Na základě těchto stereotypů mohou na trhu práce vznikat i bariéry, které ženám ztěžují práci v určitých pozicích (zejména na vedoucích pozicích). Brynin uvádí, že ač segregace do tradičních genderových rolí probíhá často nevědomě⁹⁷, může vést v konečném důsledku až k zakonzervování genderových stereotypů ve společnosti na dlouhou dobu.

Již v minulosti byly některé činnosti na základě genderových stereotypů rozdělené na výhradně mužské a ženské. Mezi mužské činnosti patřilo finančně zabezpečit rodinu, mezi ženské činnosti patřila péče o děti a domácnost, vaření, uklízení a nakupování. Činnosti jako vzdělávání a usilování o kariéru byly chápány také jako výhradně mužské.⁹⁸

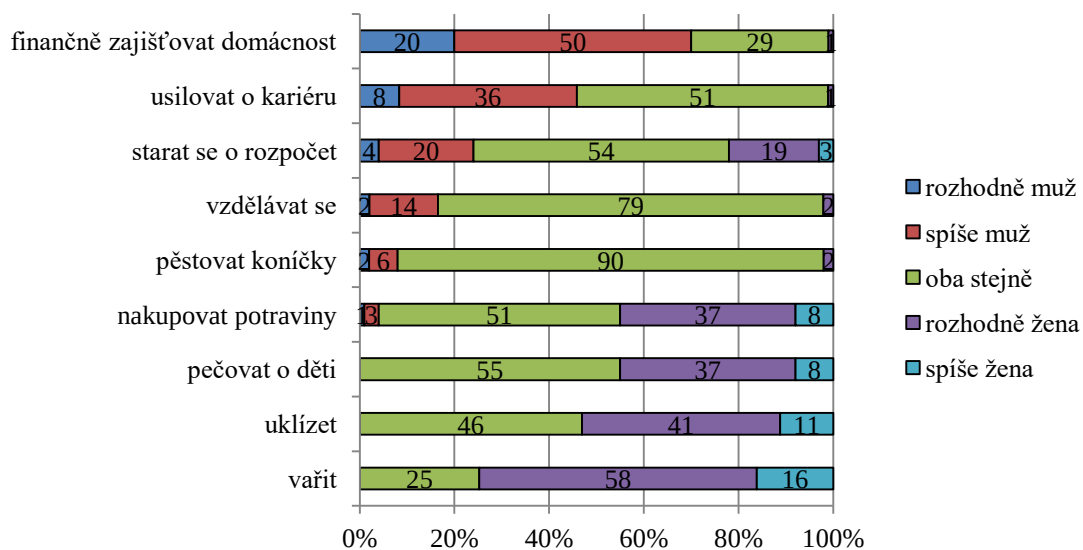
Je nutné podotknout, že během historického vývoje společnosti se názory na jednotlivé činnosti společně s genderovými stereotypy postupně měnily. V některých oblastech a činnostech ale přetrvávají původní názory dodnes. V roce 2009 realizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) šetření zabývající se názory na rozdělení činností v rodině mezi mužem a ženou. Výsledky dotazníkového šetření jsou zaznamenány v grafu č. 2.

⁹⁶ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

⁹⁷ BRYNIN, Malcolm. *The gender pay gap. Equality and human rights commission* [online]. 2017. strana 16.

⁹⁸ CVVM. *Tisková zpráva: Role mužů a žen* [online]. 2010.

Graf č. 2: Názory na rozdělení činností v rodině v % v r. 2009



Zdroj: CVVM (2010)⁹⁹, vlastní zpracování

Poznámka: Dopočet do 100 % tvoří odpověď „nevím“.

Z výsledků zaznamenaných v grafu č. 2 je patrné, že většinu činností v domácnosti by měl podle respondentů vykonávat muž a žena společně. Za mužskou činnost je považováno finanční zajištění domácnosti. Tuto činnost označilo za výhradně mužskou 20 % respondentů, 50 % respondentů přisuzuje tuto činnost spíše muži. Třetina respondentů se domnívá, že by se na této činnosti měl podílet muž a žena společně. Naopak za ženskou činnost je považováno vaření a uklízení, kdy 58 % respondentů označilo činnost vaření a 48 % respondentů činnost uklízení za výhradně ženskou.

V rámci svého dotazníkového šetření v praktické části se zaměřuji mimo jiné i na otázky stejného typu, jako byly použity v šetření CVVM z roku 2009. Výsledky z nich slouží především k poznání, zda se za posledních 9 let názory na rozdělení činností v rodině změnily.

⁹⁹ CVVM. Tisková zpráva: Role mužů a žen [online]. 2010.

1.8.2 Horizontální genderová segregace

Horizontální segregace je definována jako vysoká koncentrace mužů nebo žen v určitém sektoru na trhu práce. S tím souvisí i odlišná finanční odměna.¹⁰⁰ Silně horizontálně segregovaný trh práce je takový trh, kde je mnoho jasně rozdělených tzv. typicky mužských a ženských povolání.¹⁰¹ Ženy převažují v povoláních souvisejících s péčí a výchovou, jsou zastoupeny zejména ve školství, zdravotnictví a sociálních službách. Muži jsou více zastoupeni v povoláních vyžadujících fyzickou sílu, například ve stavebnictví a těžebních odvětvích, či technické znalosti, například v odvětví IT.¹⁰²

Tabulka č. 1: Zaměstnanost v NH v ČR v tis. podle klasifikace CZ-NACE ve 2. čtvrtletí 2018

CZ-NACE	Muži v tis.	Ženy v tis.
zemědělství a lesnictví	111,1	41,4
těžba a dobývání	31,3	3,6
stavebnictví	357	33,3
velkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidel	289	329,7
doprava a skladování	239,9	89,8
ubytování, stravování a pohostinství	77,4	109
informační a komunikační činnosti	127,9	39,7
peněžnictví a pojišťovnictví	50,7	68,1
administrativní a podpůrné činnosti	64,3	63,5
vzdělávání	73,5	278,4
zdravotní a sociální péče	68,5	301,4

Zdroj: ČSÚ (2017)¹⁰³, vlastní zpracování

Poznámka: Tabulka obsahuje data z vybraných odvětví CZ-NACE.

Na základě dat uvedených v tabulce č. 1 je typicky ženským odvětvím v České republice vzdělávání a zdravotní a sociální péče. V odvětví vzdělávání pracuje 79 % žen, v odvětví zdravotnictví a sociální péče 81,5 %. Muži jsou nejvíce zastoupeni v odvětví informačních a komunikačních činností, kde vytváří 76 % pracovníků, a

¹⁰⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 2007. strana 21.

¹⁰¹ VALENTOVÁ, Marie – ŠMÍDOVÁ, Iva – KATRŇÁK, Tomáš. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání* [online]. 2007. strana 43.

¹⁰² *ABC of women worker's rights and gender equality* [online]. 2007. strana 145.

¹⁰³ ČSÚ. *Zaměstnanost v národním hospodářství* [online]. 2017a, 2017b.

v zemědělství, lesnictví a oblasti dopravy a skladování, kde jejich počet dosahuje téměř 73 %.

Za práci v různých odvětvích jsou pracovníci odlišně odměňováni. Pokud jsou ženy koncentrovány do odvětví s nižší finanční odměnou a muži naopak do odvětví s vyšší finanční odměnou, způsobují tyto koncentrace obecné mzdové rozdíly mužů a žen, které tak nemusí být výsledkem diskriminace jednoho pohlaví.

1.8.3 Vertikální genderová segregace

Vertikální segregace představuje koncentraci žen a mužů na různých pracovních pozicích spojených s různou úrovní odpovědnosti.¹⁰⁴ Ve většině evropských zemí zastávají ženy pracovní pozice na nižších úrovních zaměstnanecké hierarchie a vedoucí pozice zastávají méně často než muži.¹⁰⁵ To je zapříčiněno mimo jiné i bariérami v rámci pracovního prostředí, které často vznikají na základě genderových stereotypů. Rodinné povinnosti a starost o domácnost je často přenechána ženám, které tak nemají dostatek času věnovat se své pracovní kariéře a proto jsou pro zaměstnavatele vhodnějšími kandidáty na povýšení spíše muži.¹⁰⁶

Mezi překážky, se kterými se ženy na pracovním trhu mohou setkat, patří tzv. skleněný strop. Jedná se o neviditelnou umělou bariéru, která brání přístupu žen k vyšším manažerským a rozhodovacím pozicím.¹⁰⁷ Díky svým kvalitám a schopnostem žena na vyšší pozici „dohlédne“, ale při pokusu do vyšší pozice vstoupit narazí na neviditelnou překážku.¹⁰⁸ Zaměstnavatele od možnosti povýšení žen odrazuje především přerušovaná pracovní dráha ženy a méně času, který kvůli rodinným povinnostem práci věnuje. Podobnou překážku představuje tzv. lepicí podlaha, která ženu drží na nízké a málo placené pozici, ze které se nemůže dostat.¹⁰⁹

¹⁰⁴ PRAŽÁKOVÁ, Danica a kol. *Metodika 2 – modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“: Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině* [online]. strana 71.

¹⁰⁵ VALENTOVÁ, Marie – ŠMÍDOVÁ, Iva – KATRŇÁK, Tomáš. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání* [online]. 2007. strana 43.

¹⁰⁶ DUDOVÁ, Radka – FISHEROVÁ, Drahomíra – KRÍŽKOVÁ, Alena. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 2006. strana 23.

¹⁰⁷ *ABC of women worker's rights and gender equality* [online]. 2007. strana 94-95.

¹⁰⁸ ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016.

¹⁰⁹ *ABC of women worker's rights and gender equality* [online]. 2007. strana 95.

Pojem tzv. skleněného výtahu se týká především mužů pracujících v tzv. typicky ženských odvětvích. Tato situace se ale zásadně liší od situace opačné, kdy ženy pracují v mužských odvětvích. Muži se často v „ženských“ profesích setkávají se zvýhodněním, které jim umožní rychlý kariérní růst spojený s navýšením finanční odměny.¹¹⁰

Ženy snažící se dosáhnout vyšší pozice se také mohou setkat s tzv. bariérou odlišnosti, kdy zaměstnavatelé obsazují do vyšších pozic jen jedince, kteří se od nich moc neodlišují.¹¹¹

1.8.4 Práce na částečné úvazky

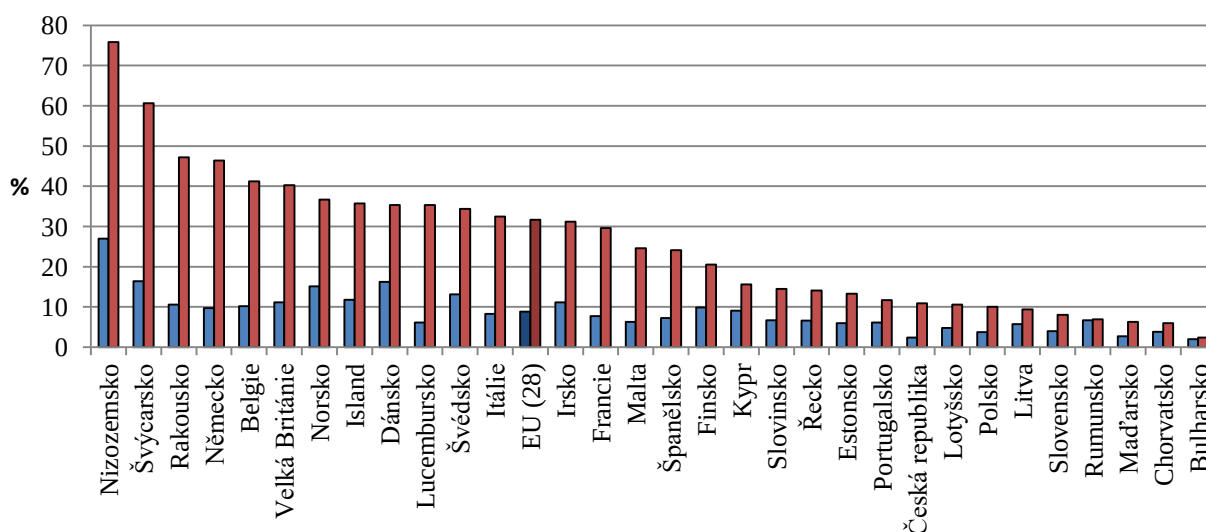
Rozdíly v odměňování žen a mužů mohou být vysvětleny také odlišnou participací žen a mužů v pracích na částečné úvazky. Částečným úvazkem se rozumí takový úvazek, v rámci kterého zaměstnanec odpracuje méně než 30 hodin týdně.¹¹² Ženy tyto úvazky využívají ve snaze sladit své pracovní a rodinné povinnosti. S částečnými úvazky je spojeno nejen menší finanční ohodnocení, ale promítá se v nich i řada omezení v kariérním růstu a možnostech školení.

¹¹⁰ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 50-51.

¹¹¹ DUDOVÁ, Radka – FISHEROVÁ, Drahomíra – KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 2006. strana 23.

¹¹² OECD. *Part-time employment rate* [online]. 2018.

Graf č. 3: Podíly zaměstnanosti na částečných úvazcích z celkové zaměstnanosti podle pohlaví v r. 2017



Zdroj: Eurostat (2018)¹¹³, vlastní zpracování

Graf č. 3 ukazuje, že v evropských zemích pracují na částečné úvazky více ženy než muži. Na základě dat z Eurostatu dosahuje největšího podílu v zaměstnanosti žen na částečných úvazcích z celkové zaměstnanosti Nizozemsko, kde téměř 75 % žen pracuje na částečný úvazek. Druhou příčku obsazuje Švýcarsko, kde na částečný úvazek pracuje přes 60 % žen.

V Rakousku, které v roce 2016 bylo čtvrtou zemí s nejvyšší hodnotou GPG (20,1 %), mohou být velké mzdové rozdíly žen a mužů vysvětleny právě velkou účastí žen v zaměstnáních na částečné úvazky, které jsou spojeny s nižší finanční odměnou. Částečné úvazky v Rakousku využívá 47 % žen a 10 % mužů. Vysokou hodnotu GPG rámci Estonska a České republiky vysvětlují jiné faktory, jelikož účast žen v zaměstnáních na částečné úvazky nedosahuje tak vysokých hodnot, aby hodnotu GPG dostatečně objasnila.

¹¹³ Eurostat. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [online]. 2018.

Tabulka č. 2: Podíl pracovních míst na částečné úvazky obsazený ženami v r. 2017

Země	Podíl pracovních míst na částečný úvazek obsazený
Země OECD	68,9%
Rakousko	78,1%
Belgie	78,9%
Česká republika	71,4%
Dánsko	58,5%
Estonsko	68,5%
Finsko	59,9%
Francie	74,5%
Německo	77,4%
Řecko	62,4%
Lucembursko	85,3%
Nizozemsko	72,3%
Velká Británie	74,3%

Zdroj: OECD (2018)¹¹⁴, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Data z OECD potvrzují vyšší účast žen v zaměstnáních na částečné úvazky. V průměru zemí OECD jsou ženy na těchto typech úvazků zastoupeny ze 68,9 %. Z vybraných zemí je nejvyšší zastoupení žen v Lucembursku (85,3 %), naopak nejmenší ve Finsku (59,9 %). V rámci České republiky využívá práci na částečný úvazek celkem 5,4 %¹¹⁵ zaměstnanců, z nichž 71,4 % tvoří ženy.

1.8.5 Délka rodičovské dovolené

Péče o děti je stále považována spíše za ženskou záležitost. Většinou zůstávají s dítětem na mateřské a rodičovské dovolené právě ženy. I přes to, že v současnosti mají muži ze zákona možnost jít na rodičovskou dovolenou, tuto možnost málokdy využívají a věnují se pracovní kariéře.¹¹⁶

Ženy mají častěji nižší plat než jejich mužský protějšek, a to vytváří hlavní ekonomický důvod, proč zůstávají na rodičovské dovolené právě ony. Dominantní roli v tom však přirozeně hraje také biologický faktor, kdy se ženy jako matky chtějí o své

¹¹⁴ OECD. FTPT employment based on a common definition. [online]. 2018.

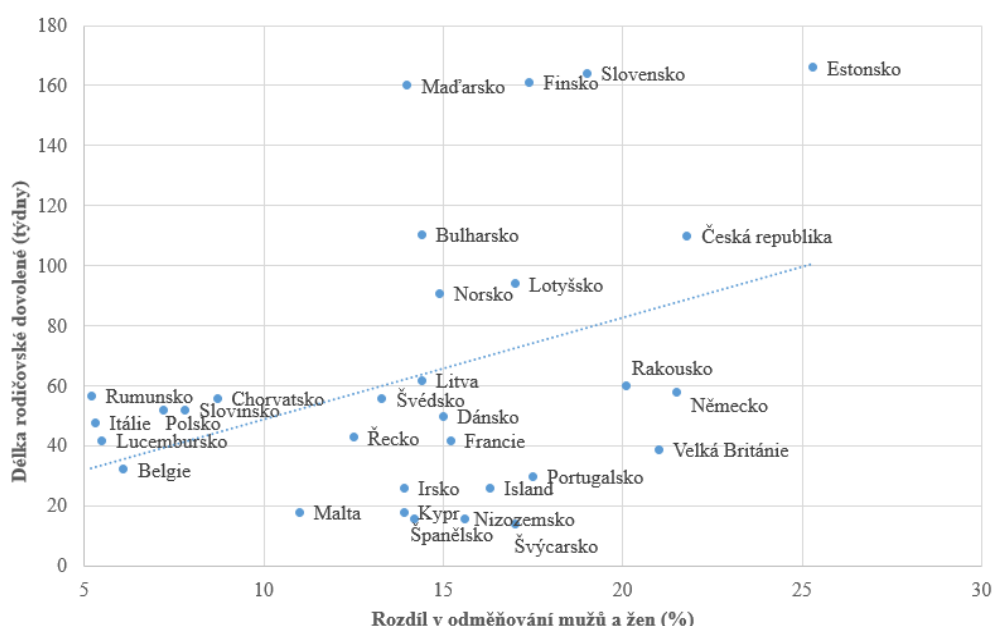
¹¹⁵ Tamtéž. vlastní výpočty.

¹¹⁶ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. strana 27-28.

dítě samy starat. Délka trvání rodičovské dovolené je v České republice jedna z nejdelších v evropských zemích. Zákoník práce umožňuje čerpat rodičovskou dovolenou až do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.¹¹⁷ V případě, že chce rodič pobírat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, může svého zaměstnavatele požádat ještě o poskytnutí neplaceného volna po dobu jednoho roku.¹¹⁸ Často se stává, že ženy mají dvě děti ihned za sebou, což prodlužuje délku jejich pobytu v domácnosti až na 8 let.¹¹⁹

V některých zemích může délka rodičovské dovolené do určité míry vysvětlit rozdíl v odměňování mužů a žen. Má se za to, že čím je rodičovská dovolená delší, tím větší je v zemi rozdíl v odměňování. Dle ekonomické teorie se během rodičovské dovolené¹²⁰ výdělková trajektorie ženy zastaví, zatímco výdělková trajektorie muže nadále roste. Při návratu ženy po rodičovské dovolené do zaměstnání se její výdělková trajektorie dá opět do pohybu, ale už nikdy nedosáhne trajektorie muže, který je na trhu práce nepřetržitě. Osoby opouštějící v průběhu života pracovní trh pak mají nižší mzdy.

Graf č. 4: Rozdíl v odměňování vs. délka rodičovské dovolené¹²¹ v r. 2016



Zdroj: OECD (2017)¹²² a Eurostat (2018)¹²³, vlastní zpracování

¹¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. zákon zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, podle § 196.

¹¹⁸ Zákon č. 117/1995 Sb. zákon o státní sociální podpoře ze dne 26. května 1995, podle § 30 odst. 1.

¹¹⁹ DUDOVÁ, Radka – FISHEROVÁ, Drahomíra – KRÍŽKOVÁ, Alena. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 2006. strana 62.

¹²⁰ na kterou jde ve většině případů žena

¹²¹ v názvu „rodičovská dovolená“ je zahrnuta i mateřská dovolená

¹²² OECD. *Paternal leave systems* [online]. 2017. strana 3.

¹²³ Eurostat. *Gender pay gap statistics* [online]. 2018.

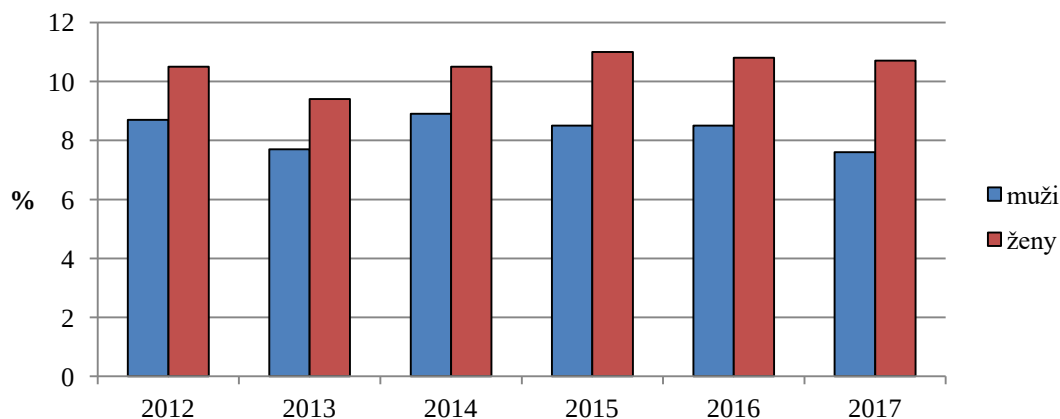
Z grafu č. 4 je patrné, že země s nejvyšší hodnotou GPG (Estonsko, Česká republika) jsou zároveň země s dlouhotrvající rodičovskou dovolenou a naopak v zemích s nízkou hodnotou GPG (Itálie, Lucembursko, Rumunsko) je délka rodičovské dovolené kratší. Faktor délky rodičovské dovolené v některých zemích může poskytnout částečné objasnění mzdových rozdílů, nicméně tomu tak nemusí být vždy. Ačkoli má například Malta rodičovskou dovolenou kratší (18 týdnů), nepatří k zemím s nejnižším rozdílem v odměňování. Nerovnosti v odměňování jsou tak zapříčiněny jinými faktory, které jsou v dané zemi významnější.

1.9 Dopady gender pay gap

1.9.1 Chudoba žen

Nízké mzdy a menší pracovní příležitosti pro ženy zvyšují riziko chudoby a sociálního vyloučení.¹²⁴ Chudoba pak postihuje nejen ženy samotné, ale také jejich děti.¹²⁵ Za chudé jsou považováni takoví jedinci, jejichž poměrný příjem domácnosti je nižší než 60 % mediánu poměrného národního příjmu.¹²⁶ Pokud je v ekonomice celková odměna za práci nízká, je nízká i hranice ohrožení příjmové chudoby.¹²⁷

Graf č. 5: Podíly osob ohrožených chudobou v ČR v letech 2012 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹²⁸, vlastní zpracování

¹²⁴ *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* [online]. 2017. strana 3.

¹²⁵ Trades Union Congress. *Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference 2008* [online]. 2007. strana 18-19.

¹²⁶ ČSÚ. *Pracují, a přesto jsou chudí?* [online]. 2014.

¹²⁷ KRÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 30-31.

¹²⁸ ČSÚ. *Osoby ohrožené chudobou v letech 2012 – 2017* [online]. 2018.

Graf č. 5 zachycuje podíly osob ohrožených chudobou v České republice v letech 2012 – 2017. V celém sledovaném období byly ohroženy chudobou více ženy než muži. Příčinou této skutečnosti jsou nižší mzdy žen v porovnání se mzdami mužů. V daném období se podíl ohrožených mužů pohyboval mezi 7,6 – 8,9 %, podíl ohrožených žen přesahoval, kromě roku 2013, vždy 10 %. Nejvíce žen ohrožených chudobou bylo zaznamenáno v roce 2015, kdy podíl dosahoval 11 %.

Česká republika patří k zemím s nejnižším podílem osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením. V roce 2017 bylo v České republice ohroženo příjmovou chudobou 9,1 % obyvatel. Podle Michaely Jirkové z odboru šetření v domácnostech ČSÚ byl v roce 2017 ohrožen chudobou zhruba každý jedenáctý člověk. Většina českých domácností zvládá se svým příjmem vyjít bez větších obtíží, pro 23,2 % domácností je to ale obtížnější. Týká se to především matek samoživitelek a žen starších 65 let, které žijí samy.¹²⁹

1.9.2 Nižší starobní důchody

Nižší starobní důchody žen představují další důsledek nerovného odměňování žen a mužů. Výše starobního důchodu je závislá na výši odvodů na sociální pojištění, které se odvíjí od délky participace na trhu práce a od výše finanční odměny. Nižší důchody pro ženy souvisí zejména s faktem, že vyšší podíl žen pracuje na částečný úvazek, mají nižší mzdové sazby oproti mužům a na trhu práce stráví méně času kvůli těhotenství a následné péči o děti.¹³⁰

Jelikož se ženy oproti mužům dožívají vyššího věku, mají na ně nízké starobní důchody více negativních dopadů než na muže. Ženy dlouhodobě pobírají nízké příjmy, které v některých případech i přes snahy o valorizaci důchodů neodpovídají zvyšujícím se nákladům na živobytí. Po smrti manžela často zůstávají bydlet samy a všechny náklady na domácnost musí hradit z nižšího důchodu. Často jsou tak staré ženy závislé na příjmech dalších osob (např. svých dětí) nebo na sociálních dávkách státu.¹³¹

¹²⁹ ČSÚ. *Příjmová chudoba ohrožuje 9,1 % Čechů* [online]. 2018.

¹³⁰ Evropský parlament. *Gender gap in pensions of almost 40 % needs to be tackled* [online]. 2017.

¹³¹ KRÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MARÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 28.

V roce 2011 dosahoval průměrný rozdíl ve starobních důchodech mužů a žen v zemích EU 47 %.¹³² Podle zpráv Evropského parlamentu se tento rozdíl v roce 2015 snížil pod 40 %. Ke snížení rozdílu ve starobním důchodu navrhuje Evropský parlament mimo jiné pobízet ženy k delší participaci na trhu práce s kratšími přestávkami v kariéře a vytvořit pobídky pro muže, aby více využívali rodičovskou a otcovskou dovolenou.¹³³

1.9.3 Posilování úlohy mužů a konzervace genderových stereotypů

Genderové stereotypy jsou příčinou nerovného odměňování žen a mužů, a zároveň představují i jeden z důsledků. Ve společnosti stále převládá představa o tradičním rozdělení placené a neplacené práce, tj. práce v domácnosti, mezi ženu a muže. Muž má finančně zabezpečit rodinu a žena zajistit hladký chod domácnosti a starat se o děti. V průběhu historického vývoje společnosti se zvýšila participace žen na trhu práce a bylo nutné sladit jejich pracovní a domácí povinnosti dohromady. Na základě potřeby sladění těchto povinností v konečném výsledku stráví ženy v práci méně času než muži. Ženy jsou odměněny nižší mzdovou sazbou a do domácího rozpočtu tak přináší menší část financí než muži. Na finanční přínos žen je tak kladen menší důraz, což může zapříčinit jejich slabší vyjednávací pozici v domácnosti.¹³⁴

V závislosti na vyjednávací pozici ženy může v domácnosti docházet i k násilí. Teorie vyjednávání v domácnostech říká, že čím je vyjednávací pozice ženy slabší, tím častěji je obětí domácího násilí. Se zvýšením její mzdy se začne její vyjednávací pozice posilovat, klesá tak její finanční závislost na partnerovi, a zároveň klesá výskyt násilí v domácnosti páchaný na ženě.¹³⁵ Díky finanční nezávislosti může žena násilnického partnera opustit a osamostatnit se.

¹³² INSEE. *Men and women: equality under the microscope* [online]. 2017.

¹³³ Evropský parlament. *Gender gap in pensions of almost 40 % needs to be tackled* [online]. 2017.

¹³⁴ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 29.

¹³⁵ AIZER, Anna. *The Gender Wage Gap and Domestic Violence* [online]. 2010.

Ve společnosti nejsou genderové stereotypy nijak dlouhodobě systematicky řešeny. Postupně tak dochází k zakonzervování těchto stereotypů do něčeho, co je společností vnímáno jako trvalé a přirozené.¹³⁶

¹³⁶ KŘIŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 29.

2. Praktická část

2.1 Analýza GPG na trhu práce v ČR v letech 2011 – 2017

Pro analýzu nerovností v odměňování žen a mužů je nutné zpočátku charakterizovat trh práce v České republice. V následující podkapitole proto analyzuji vývoj základních ukazatelů trhu práce především pro vytvoření ucelenější představy o situaci, ve které se trh práce v České republice v letech 2011 – 2017 nacházel. Dále je analyzován vývoj mzdových ukazatelů na trhu práce – průměrnou hrubou měsíční mzdou a medián hrubé měsíční mzdy. Na závěr této kapitoly analyzuji i samotné mzdové rozdíly žen a mužů na základě vybraných kritérií. K analýze používám především data z ČSÚ dostupná v archivech a veřejných databázích.

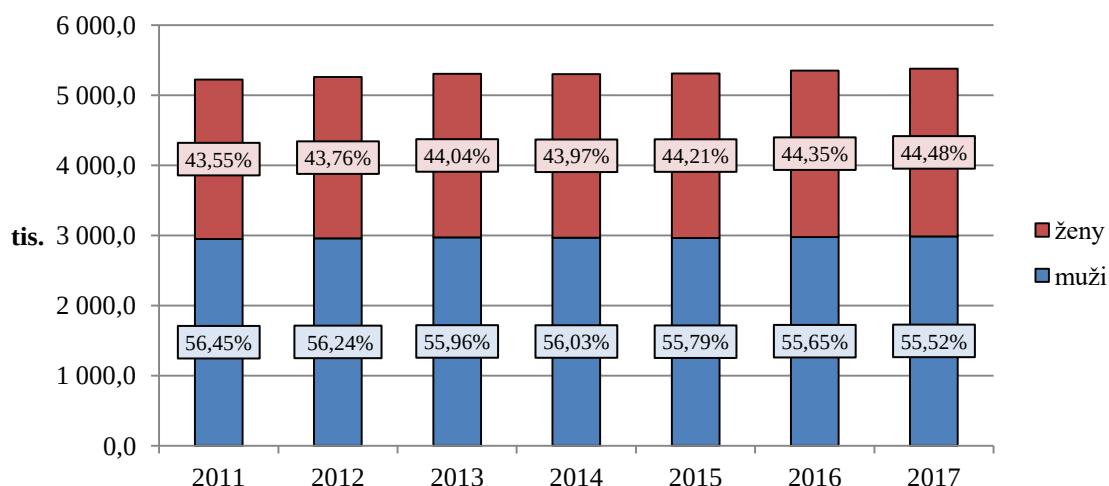
2.1.1 Vývoj základních ukazatelů na trhu práce v ČR

Velmi důležitým makroekonomickým ukazatelem pro ekonomiku a její výkonnost je ekonomická aktivita obyvatelstva. Za ekonomicky aktivní jsou považovány osoby starší patnácti let, které lze zařadit mezi zaměstnané či nezaměstnané.¹³⁷ Ekonomická aktivita se liší v závislosti na pohlaví. Ženy oproti mužům disponují nižší mírou ekonomické aktivity a tvoří větší podíl nezaměstnaných osob. V současné době dochází v souvislosti s demografickým vývojem ke zvyšování míry ekonomické aktivity u starších občanů.¹³⁸ Zapojování starších osob do trhu práce je velmi důležité, jelikož úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva související s demografickým vývojem a stárnutím populace by mohl vést až k situaci, kdy se stát nebude schopen o stárnoucí populaci dostatečně postarat.

¹³⁷ ČSÚ. *Sociální vývoj – Ekonomická aktivita* [online]. 2014.

¹³⁸ ČSÚ. *Sociální oblast – Ekonomická aktivita obyvatel* [online]. 2014.

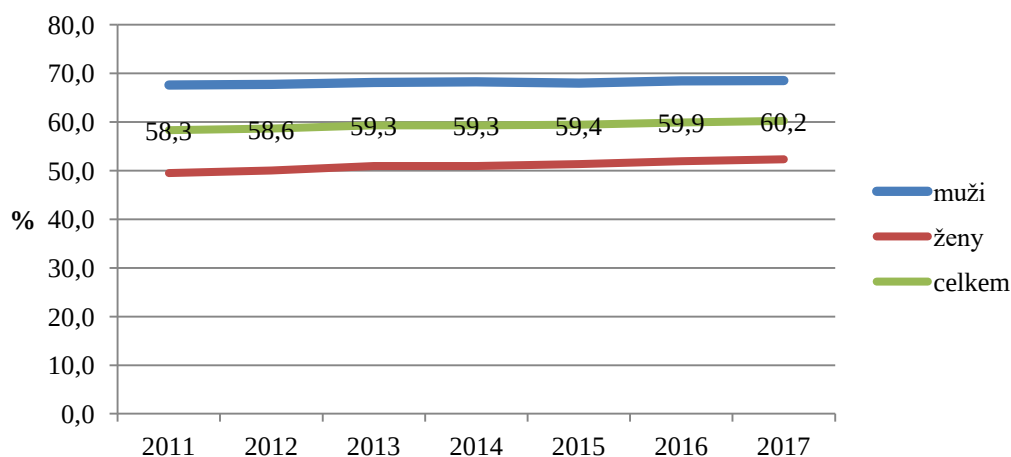
Graf č. 6: Ekonomicky aktivní pracovní síla v ČR v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹³⁹, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Mezi lety 2011 – 2017 docházelo na trhu práce v České republice každoročně k mírnému nárůstu v počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Drobný pokles o velikosti 0,15 % byl zaznamenán pouze v roce 2014. V rámci celého sledovaného období tvořili muži oproti ženám větší podíl na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Během sedmi let postupně docházelo k mírnému navýšení podílu žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Největšího podílu na ekonomicky aktivním obyvatelstvu dosahovali muži v roce 2011 (56,45 %), ženy dosahovaly nejvyšší hodnoty v roce 2017 (44,48 %).

Graf č. 7: Míra ekonomické aktivity v ČR podle pohlaví v letech 2011 – 2017



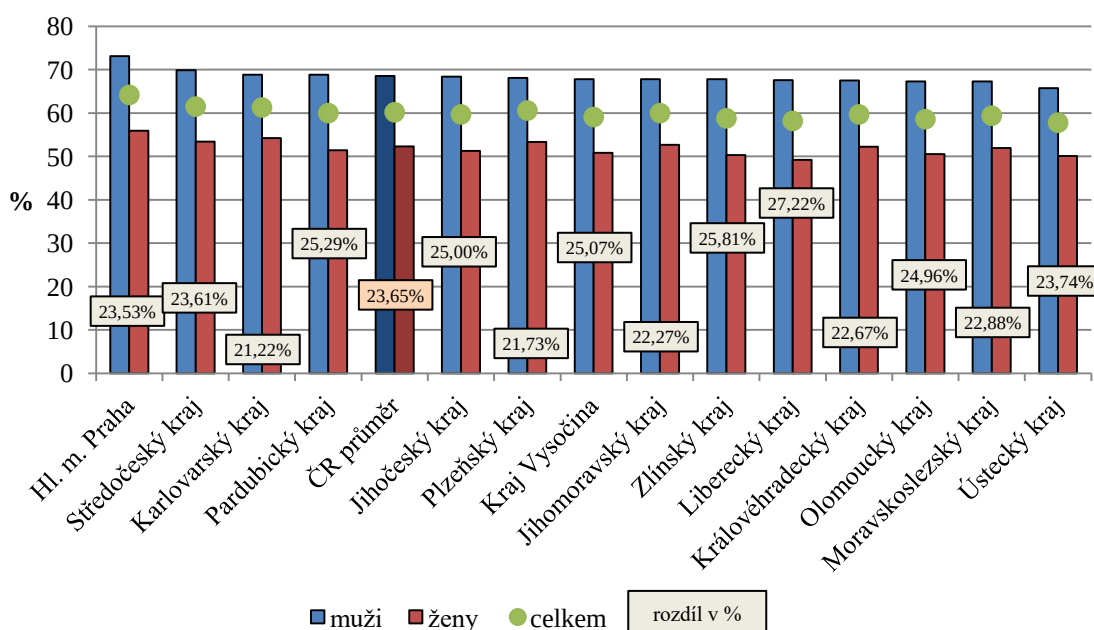
Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁰, vlastní zpracování

¹³⁹ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

¹⁴⁰ Tamtéž.

V grafu č. 7 je zaznamenán vývoj míry ekonomické aktivity, tzn. podílu celkové pracovní síly na počtu osob starších patnácti let¹⁴¹ v letech 2011 – 2017. Celková míra ekonomické aktivity během sledovaného období rostla, pouze v roce 2014 stagnovala. Z grafu je patrné, že míra ekonomické aktivity žen je oproti mužům nižší. Největší rozdíl v míře ekonomické aktivity mužů a žen nastal v roce 2011, kdy dosahoval 26,78 %. Ze sledovaného období byla v České republice nejvyšší míra ekonomické aktivity v roce 2017, dosahovala hodnoty 60,2 %. Ve stejném roce byla nejvyšší i hodnota ekonomické aktivity jak mužů (68,5 %) tak i žen (52,3 %).

Graf č. 8: Míra ekonomické aktivity v krajích ČR v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴², vlastní zpracování a vlastní výpočty

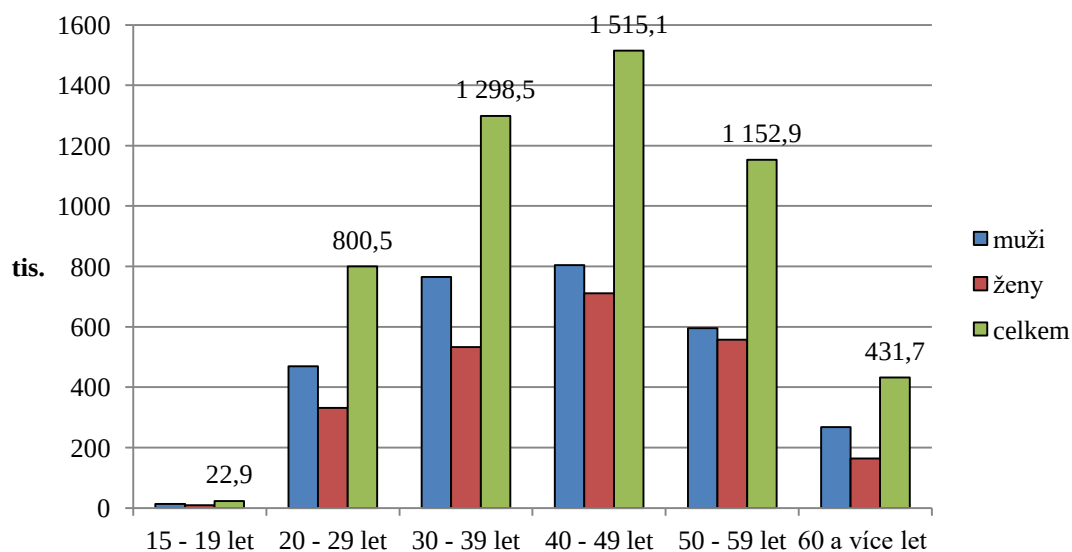
Poznámka: Hodnoty v grafu jsou seřazené od nejvyšší hodnoty mužů.

Nejvyšší mírou ekonomické aktivity v roce 2017 disponovala Praha (64,2 %), naopak nejnižší vykazoval Liberecký kraj (58,2 %). Ve všech krajích byla míra ekonomické aktivity mužů oproti ženám vyšší. Největší rozdíl byl zaznamenán rovněž v Libereckém kraji, kde dosahoval hodnoty 27,22 % ve prospěch mužů. Nejmenším rozdílem (21,22 %) v ekonomické aktivitě disponoval Karlovarský kraj.

¹⁴¹ ČSÚ. *Práce a mzdy* [online]. 2017. strana 2

¹⁴² ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

Graf č. 9: Věková struktura zaměstnanců NH v ČR v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴³, vlastní zpracování

Graf č. 9 znázorňuje věkovou strukturu zaměstnanců národního hospodářství v České republice v roce 2017. Na základě dat lze říct, že zaměstnanost s rostoucím věkem až do 49. roku roste. Ve starších věkových skupinách se počty zaměstnaných snižují. Nejvíce zaměstnaných osob spadalo v roce 2017 do věkové skupiny 40 – 49 let, kde jejich celkový počet přesahoval hodnotu 1,5 milionu. Osoby ve věku 15 – 19 let byly v roce 2017 na trhu práce zastoupeny nejméně. V každé věkové skupině převažovali muži nad ženami. Největší procentuální rozdíl dosahující hodnoty 38,92 % byl patrný ve věkové skupině 60 a více let. Tento rozdíl souvisí s odchodem zaměstnanců do důchodu a je tak daný rozdílnou strukturou žen a mužů, kteří na trhu práce i nadále zůstávají. Nejmenším rozdílem v zastoupení žen a mužů na trhu práce disponovala věková skupina 15 – 19 let. Tento malý rozdíl lze vysvětlit nízkou participací mužů a žen na trhu práce spadající do této věkové kategorie.

¹⁴³ ČSÚ. Časové řady 1993 – 2017. Věk a vzdělání zaměstnaných v NH [online]. 2018.

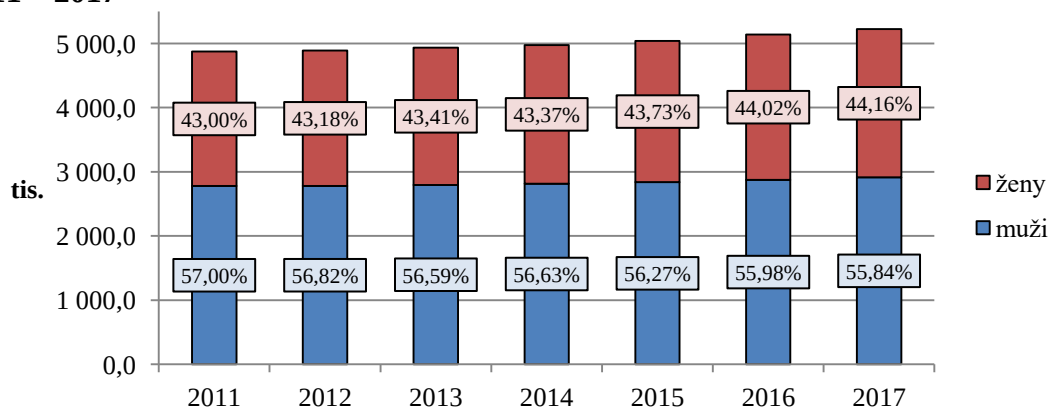
Graf č. 10: Vzdělanostní struktura zaměstnanců NH v ČR v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁴, vlastní zpracování

V roce 2017 byly na trhu práce v České republice zastoupeny nejvíce osoby se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou, naopak nejméně zastoupené byly osoby se základním vzděláním nebo osoby zcela bez vzdělání. Téměř ve všech vzdělanostních skupinách převládali na trhu práce muži nad ženami. U základního, středoškolského vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání byly v počtech mužů a žen pouze minimální rozdíly. Podstatný rozdíl byl zaznamenán ve skupině středoškolského vzdělání bez maturity. Muži z této skupiny byli na trhu práce zastoupeni ze 65,27 %, zatímco ženy pouze z 34,73 %. To souvisí především se subjektivními preferencemi osob spojených s volbou vzdělání. Ženy častěji preferují středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou, zatímco muži se mnohdy vzdělávají v technických oborech, které nebývají zakončené maturitou.

Graf č. 11: Počty zaměstnaných z ekonomicky aktivní pracovní síly v ČR v letech 2011 – 2017



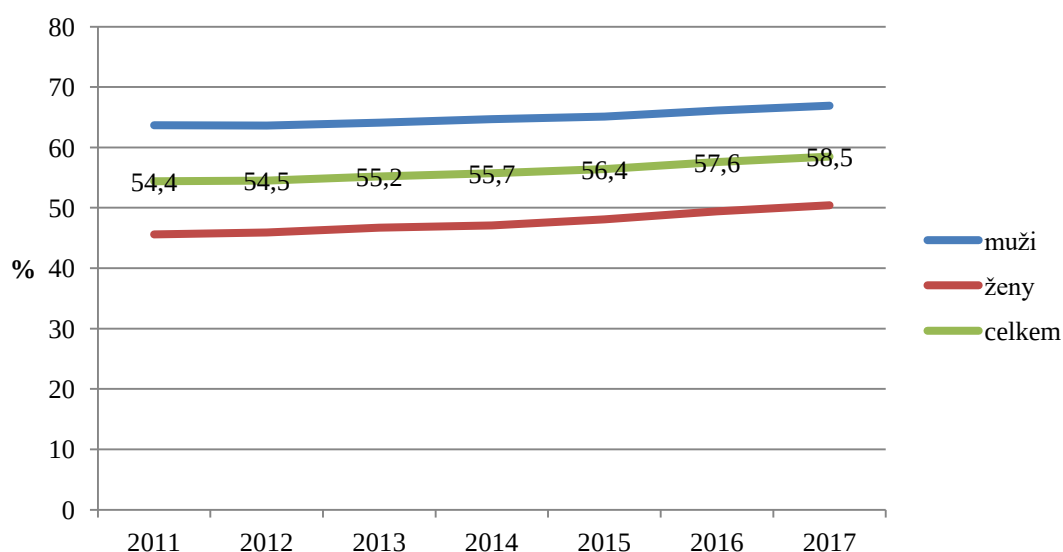
Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁵, vlastní zpracování a vlastní výpočty

¹⁴⁴ ČSÚ. Časové řady 1993 – 2017. Věk a vzdělání zaměstnaných v NH [online]. 2018.

¹⁴⁵ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyv. ve věku 15 a více let [online]. 2018.

Během sledovaného období se počty zaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva každým rokem mírně zvyšovaly. Za sedm let došlo k navýšení o 7,17 %, tj. navýšení o 349,2 tisíc zaměstnaných osob. V počtech zaměstnaných převyšovali muži nad ženami po celé sledované období. Postupně ale docházelo ke zvyšování počtu zaměstnaných žen, čímž se zvyšovalo i jejich podílové zastoupení v celkovém počtu zaměstnaných osob. Největšího podílu na počtu zaměstnaných dosahovali muži v roce 2011 (57,0 %), zatímco ženy v roce 2017 (44,16 %).

Graf č. 12: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2011 – 2017

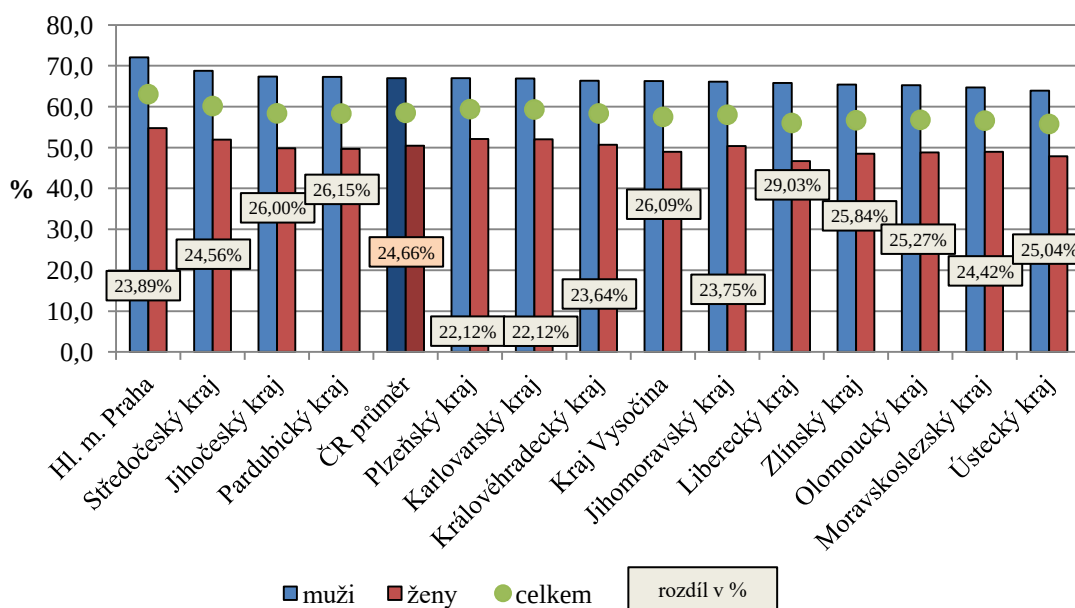


Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁶, vlastní zpracování

Celková míra zaměstnanosti v České republice se v letech 2011 – 2017 postupně zvyšovala. V roce 2017 dosahovala 58,5 %. V souvislosti s větším počtem zaměstnaných mužů v národním hospodářství dosahovala míra zaměstnanosti mužů vyšších hodnot než míra zaměstnanosti žen. Průměrný rozdíl míry zaměstnanosti žen a mužů činil 26,66 %, přičemž největší rozdíl byl zaznamenán v roce 2011, kdy jeho hodnota dosahovala 28,41 %.

¹⁴⁶ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

Graf č. 13: Míra zaměstnanosti v krajích ČR v r. 2017



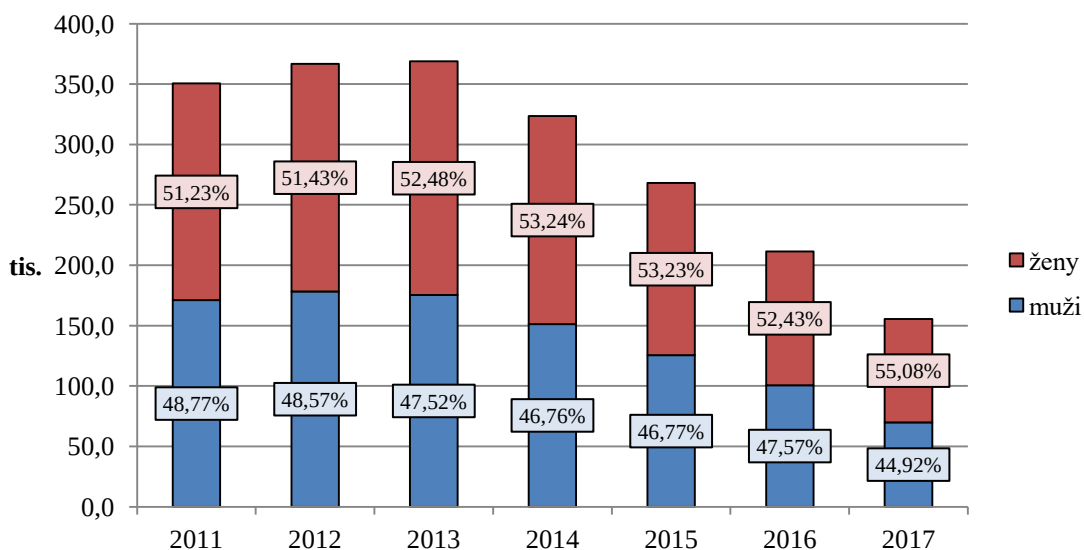
Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁷, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Poznámka: Hodnoty v grafu jsou seřazené od nejvyšší hodnoty mužů.

V roce 2017 dosahoval celorepublikový průměr míry zaměstnanosti hodnoty 58,5 %, rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů činil 24,66 %. Díky nejvyšší míře zaměstnanosti jak mužů, tak i žen byla celková průměrná míra zaměstnanosti nejvyšší v Praze, kde dosahovala hodnoty 63,1 %. Na základě dostupných dat z ČSÚ byla nejnižší míra zaměstnanosti naměřena v Libereckém kraji, který zároveň dosahoval největšího rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů dosahující hodnoty 29,03 %. Nejnižším rozdílem disponoval Plzeňský a Karlovarský kraj, kde hodnota rozdílu dosahovala shodné hodnoty 22,12 %.

¹⁴⁷ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

Graf č. 14: Počty nezaměstnaných z ekonomicky aktivní pracovní síly v ČR v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁴⁸, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Do roku 2012 docházelo v České republice k růstu počtu nezaměstnaných osob. Tento trend byl způsoben zejména pokračující hospodářskou recesí, která meziroční nárůst nezaměstnaných zapříčinila.¹⁴⁹ V důsledku pokračující recese docházelo k růstu nezaměstnanosti až do poloviny roku 2013. Od poloviny roku 2013 se počty nezaměstnaných začaly pozvolna snižovat.¹⁵⁰ V roce 2014 došlo v celkovém počtu nezaměstnaných k meziročnímu poklesu o 12,28 %. Klesající trend i nadále pokračoval až do roku 2017, kdy počet nezaměstnaných osob dosahoval nejnižší hodnoty z celého sledovaného období, která činila 155,5 tisíc osob.

Na rozdíl od počtu zaměstnaných, ve kterém převažovali muži nad ženami, v počtu nezaměstnaných převažovaly ženy nad muži. Podíl nezaměstnaných žen na podílu celkového počtu nezaměstnaných převyšoval vždy hodnotu 51 %. Nejvyšší podíl počtu nezaměstnaných žen byl naměřen v roce 2017, kdy dosahoval hodnoty 55,08 %.

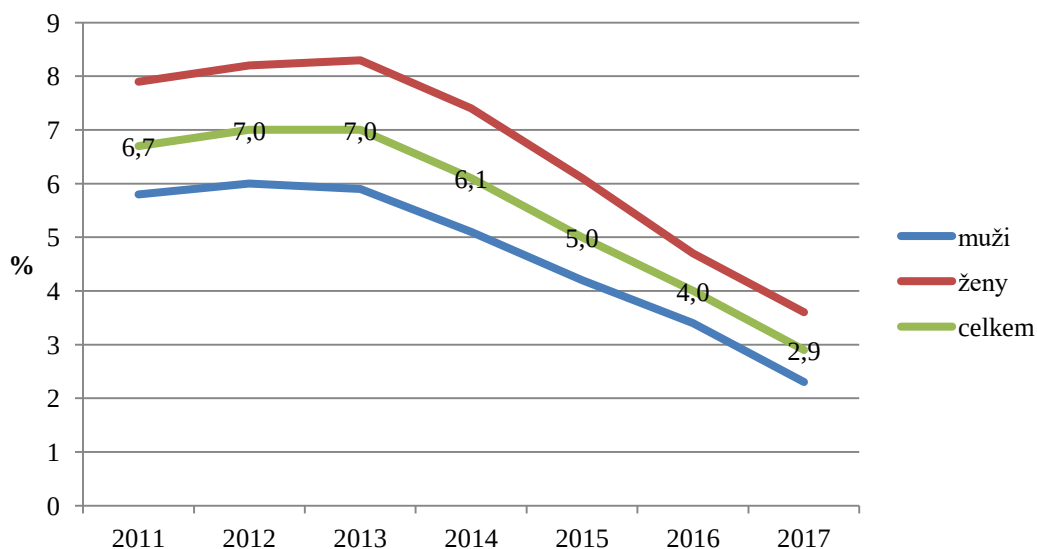
¹⁴⁸ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

¹⁴⁹ MPSV. Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012 [online]. 2013. strana 22.

¹⁵⁰ MPSV. Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013 [online]. 2014. strana 25.

Obecná míra nezaměstnanosti znázorňuje podíl nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivní pracovní síle¹⁵¹ a kopíruje tedy vývoj počtu nezaměstnaných osob, který je znázorněn na grafu č. 14. Za nezaměstnané jsou považovány osoby starší patnácti let, které nemají zaměstnání, jsou registrovány na úřadu práce, aktivně si práci hledají a jsou připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů.¹⁵²

Graf č. 15: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁵³, vlastní zpracování

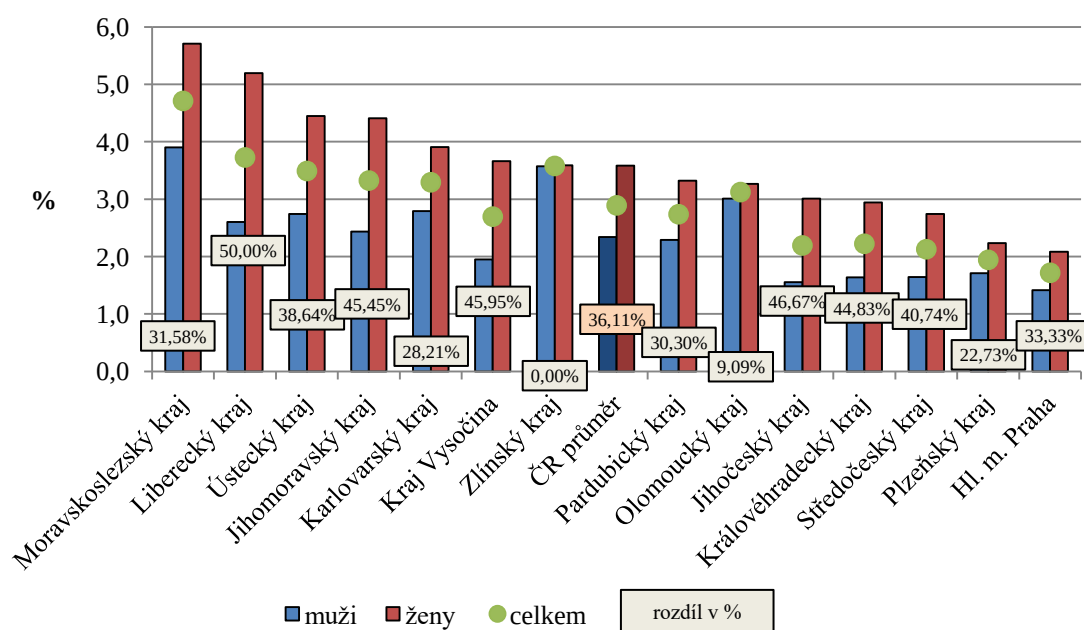
V roce 2012 a 2013 dosahovala celková míra nezaměstnanosti z celého sledovaného období nejvyšší a zároveň totožné hodnoty 7 %, nejnižší hodnoty 2,9 % dosahovala v roce 2017. Po celé sledované období byla míra nezaměstnanosti žen vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, přičemž v roce 2013 dosahovala své nejvyšší hodnoty, která činila 8,3 %.

¹⁵¹ ČSÚ. *Práce a mzdy* [online]. 2017. strana 2.

¹⁵² Tamtéž. strana 1.

¹⁵³ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

Graf č. 16: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁵⁴, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Poznámka: Hodnoty v grafu jsou seřazené od nejvyšší hodnoty mužů.

Celorepublikový průměr míry nezaměstnanosti v roce 2017 činil 2,9 %, přičemž rozdíl v míře nezaměstnanosti žen oproti mužům činil 36,11 %. Nejvyšší mírou nezaměstnanosti trpěl Moravskoslezský kraj, kde celková hodnota míry nezaměstnanosti dosahovala 4,7 %. Ačkoli Moravskoslezský kraj vykazoval vysokou nezaměstnanost žen oproti mužům, nebyl zde rozdíl mezi ženami a muži nejvyšší. Nejvyšším rozdílem disponoval Liberecký kraj. Zde rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů dosahoval hodnoty přesně 50 %. Nulový rozdíl byl naměřen ve Zlínském kraji, kde byla míra nezaměstnanosti žen a mužů na totožné úrovni 3,6%. Tato hodnota se tak shodovala i s hodnotou celkové míry nezaměstnanosti.

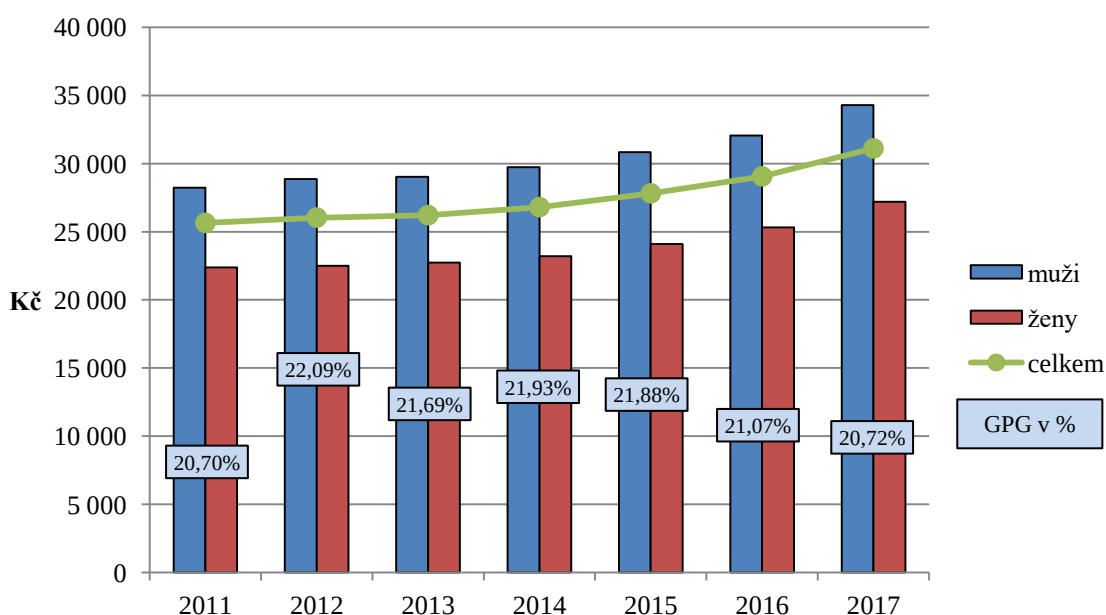
¹⁵⁴ ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. 2018.

2.1.2 Vývoj mzdových ukazatelů na trhu práce v ČR

V této kapitole analyzuji vývoj mzdových ukazatelů na trhu práce v České republice v letech 2011 – 2017. Mezi tyto ukazatele zahrnuji průměrnou hrubou měsíční mzdu a medián hrubé měsíční mzdy. Tyto mzdové ukazatele dále používám v následující kapitole k podrobnější analýze mzdových rozdílů žen a mužů na základě vybraných kritérií.

Průměrnou hrubou měsíční mzdu definuje ČSÚ jako podíl mzdových prostředků připadající na jednoho zaměstnance za jeden měsíc. Hrubá mzda je následně snížena o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo předem dohodnuté srážky.¹⁵⁵ Tento ukazatel nic nevypovídá o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Podle strukturální výdělkové statistiky až dvě třetiny zaměstnanců mají hrubou měsíční mzdu nižší než je celorepublikový průměr.¹⁵⁶

Graf č. 17: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁵⁷, vlastní zpracování a vlastní výpočty

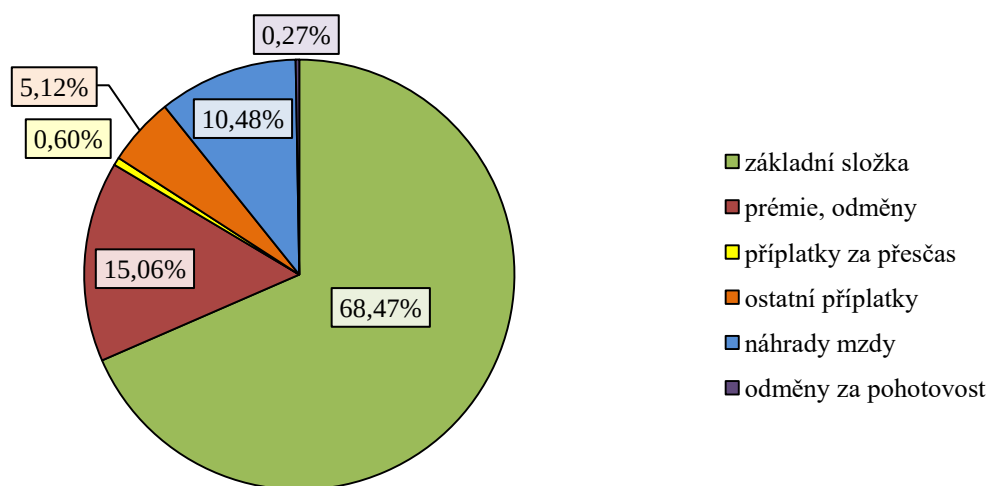
¹⁵⁵ ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. 2018.

¹⁵⁶ ČSÚ. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2018* [online]. 2018.

¹⁵⁷ ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A1.* [online]. 2018.

V letech 2011 – 2017 docházelo k nárůstu průměrné hrubé měsíční mzdy žen i mužů. Během sedmi let se celková průměrná hrubá mzda zvýšila z 25 645 Kč o 5 464 Kč na celkových 31 109 Kč, tj. nárůst o 21,31%. Na základě dat je patrné, že průměrná mzda žen byla po celé sledované období nižší než průměrná mzda mužů. Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů během let 2011 – 2017 činil 21,44 %. Nejvyšší hodnoty dosáhl rozdíl v roce 2012, kdy ženám oproti mužům byly vypláceny nižší mzdy v průměru o 22,09 %, tj. o 6 377 Kč méně. V roce 2017, kdy průměrná mzda mužů činila 34 293 Kč a průměrná mzda žen 27 187 Kč, dosahoval průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů hodnoty 20,72 %, tj. 7 106 Kč.

Graf č. 18: Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁵⁸, vlastní zpracování

Celková částka mzdy nezahrnuje pouze základní mzdu, ale také příplatky a doplatky ke mzdě, odměny a prémie, náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a další.¹⁵⁹ Graf č. 18 popisuje strukturu průměrné hrubé měsíční mzdy, která v roce 2017 činila 31 109 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda se skládala z 68,47 % ze základní složky mzdy, z 15,06 % ji tvořily prémie a odměny a dalších 10,48 % tvořily náhrady ze mzdy. Zbytek byl tvořen odměnami za pohotovost, příplatky za přesčasy a ostatními příplatky.

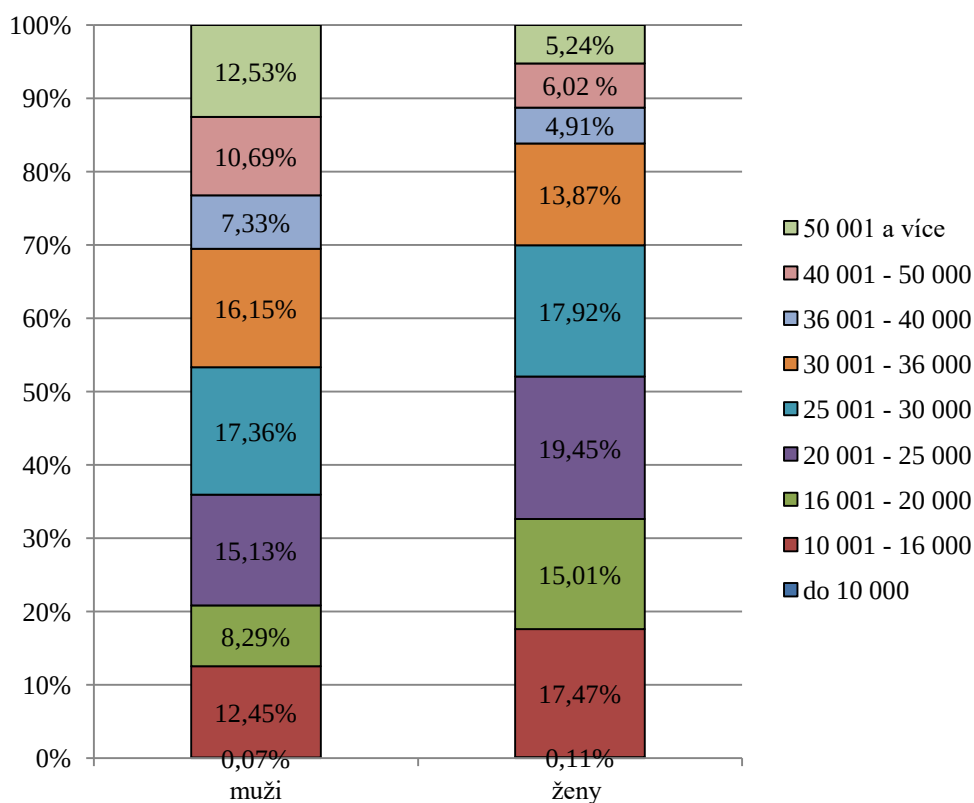
¹⁵⁸ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A9. [online]. 2018.

¹⁵⁹ ČSÚ. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika [online]. 2018.

Je nutno podotknout, že se struktura mezd v realitě může od průměrné struktury mzdy značně lišit. V závislosti na typu zaměstnání mohou být podíly jednotlivých složek mzdy odlišné. Kromě typu zaměstnání může k odlišné struktuře přispívat i situace na trhu práce, kdy určité profese trpí nedostatkem pracovní síly. Pracovníci v těchto profesích musí často pracovat přesčas a tím se podíl příplatků za přesčasy v celkové struktuře jejich mzdy zvyšuje.

Rozdílné mzdy žen a mužů nemusí být vždy projevem diskriminace na trhu práce ze strany zaměstnavatele. Mohou být vysvětleny mimo jiné i odlišnou strukturou mzdy, která se může lišit v závislosti na jejich výkonnosti a produktivitě. Pokud například muži odpracují oproti ženám více hodin za měsíc či pracují přesčasy, je jejich vyšší mzda opodstatněná a k žádné diskriminaci pohlaví nedochází.

Graf č. 19: Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v r. 2017

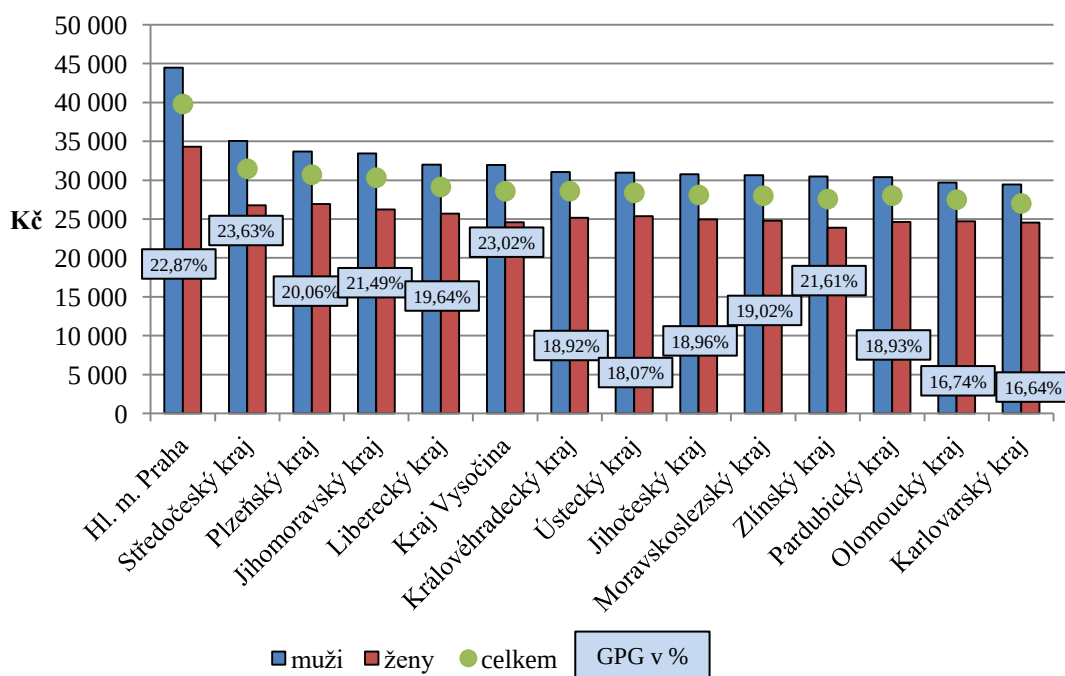


Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁶⁰, vlastní zpracování a vlastní výpočty

¹⁶⁰ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A11 [online]. 2018.

Graf č. 19 znázorňuje podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví. Na základě dat z ČSÚ je patrné, že průměrná finanční odměna žen oproti mužům byla v České republice v roce 2017 nižší. Zatímco 17,58 % pracujících žen pobíralo finanční odměnu do 16 000 Kč, muži byli v tomto pásmu hrubé mzdy zastoupeni pouze z 12,52 %. Naopak odměnu vyšší jak 50 001 Kč získávalo 12,53 % pracujících mužů a pouze 5,24 % pracujících žen. Největší podíl pracujících mužů představující 17,36 % se nacházel v pásmu 25 001 – 30 000 Kč. To je o jedno pásmo hrubých mezd výše, než v jakém se nacházela většina žen. Největší podíl pracujících žen (19,45 %) pobíral v roce 2017 finanční ohodnocení v rozmezí 20 001 – 25 000 Kč.

Graf č. 20: Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR podle pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁶¹, vlastní zpracování a vlastní výpočty

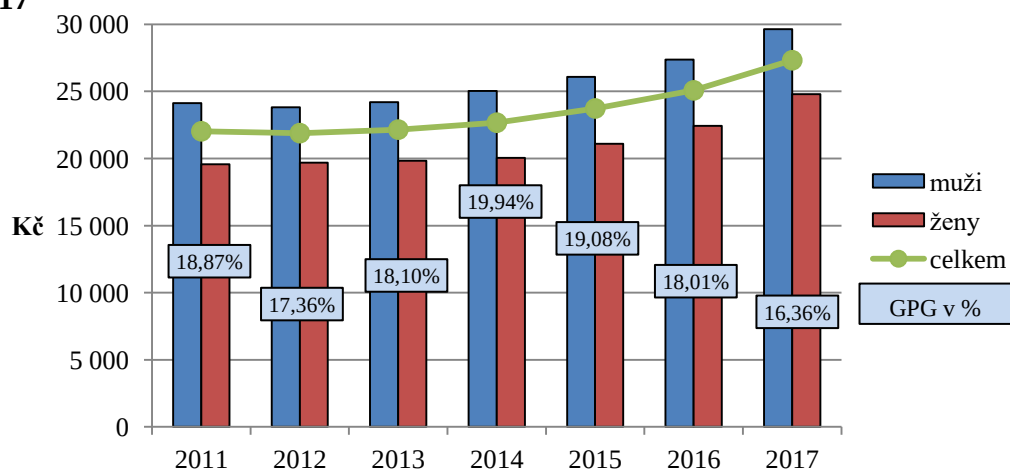
Nejvyšší průměrná hrubá měsíční mzda byla v roce 2017 vyplácena v Praze, kde dosahovala hodnoty 39 782 Kč. Zde byli muži průměrně odměňováni za svou práci částkou 44 732 Kč, zatímco průměrná odměna žen dosahovala částky 34 304 Kč. Rozdíl ve mzdách zde činil 22,87 %, což odpovídá částce 10 169 Kč. Největší rozdíl v odměňování byl naměřen ve Středočeském kraji, kde dosahoval hodnoty 23,63 %,

¹⁶¹ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka B1 [online]. 2018.

nejmenší naopak v kraji Karlovarském, kde finanční ohodnocení práce žen oproti mužům bylo nižší průměrně o 16,64 %.

Medián hrubé měsíční mzdy představuje hodnotu mzdy zaměstnance přesně uprostřed mzdového rozdělení. Polovina hodnot hrubých měsíčních mezd je tedy vyšší než mediánová hodnota a druhá polovina je naopak nižší.¹⁶² Medián je tak blíže hodnotě mzdy, která je ve skutečnosti zaměstnancům vyplácena¹⁶³ a není ovlivněna výrazně odlišnými hodnotami, jako průměrná mzda. Zatímco v roce 2017 činila průměrná hrubá mzda 31 109 Kč, medián hrubé mzdy dosahoval hodnoty 27 320 Kč.

Graf č. 21: Vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSÚ (2012-2018)¹⁶⁴, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Poznámka: Graf obsahuje data vždy za 4. čtvrtletí kalendářního roku.

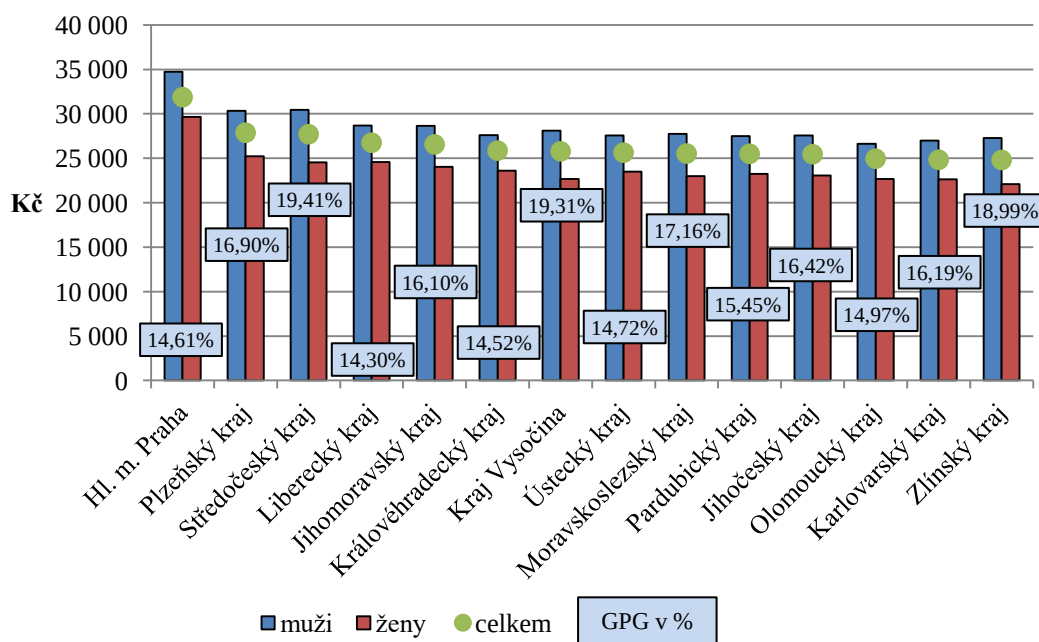
Mezi lety 2011 – 2017 docházelo rovněž i k růstu mediánu hrubé měsíční mzdy. Od roku 2011, kdy medián hrubé měsíční mzdy dosahoval částky 22 026 Kč, došlo k navýšení o 5 294 Kč na celkových 27 320 Kč, tj. nárůst o 24,03 % během sedmi let. I mediánové hodnoty hrubé měsíční mzdy potvrzují, že byly ženy oproti mužům odměňovány nižší mzdou. Největšího rozdílu v odměňování bylo dosaženo v roce 2014, kdy medián hrubé měsíční mzdy mužů činil 25 035 Kč, zatímco medián hrubé měsíční mzdy žen byl 20 043 Kč. Ženy byly v tomto roce odměňovány průměrně o 19,94 % méně než muži.

¹⁶² ČSÚ. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2018* [online]. 2018.

¹⁶³ ČSÚ. *Medián. Proč ho chce ČSÚ prezentovat?* [online]. 2012. strana 10.

¹⁶⁴ ČSÚ. *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí*. Archiv. Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví (Tab. 5) [online]. 2018.

Graf č. 22: Medián hrubých měsíčních mezd v krajích ČR podle pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁶⁵, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Stejně jako u ukazatele průměrné hrubé měsíční mzdy, jejíž nejvyšší hodnota byla naměřena v roce 2017 v Praze (viz. graf č. 20), dosahoval zde své nejvyšší hodnoty i medián hrubé měsíční mzdy. Zatímco ale hodnota průměrné hrubé měsíční mzdy činila 39 782 Kč, medián dosahoval nižší hodnoty o 7 904 Kč, tj. 31 878 Kč. Na rozdíl od ukazatele průměrné mzdy není medián ovlivněn extrémními hodnotami, a proto poskytuje přesnější informace o hrubé měsíční mzdě, která je v realitě zaměstnancům vyplácena. I u mediánových hodnot byl největší rozdíl v odměňování naměřen ve Středočeském kraji, kde dosahoval hodnoty 19,41 %, tj. 5 906 Kč. Zatímco nejnižší rozdíl v odměňování byl u ukazatele průměrné mzdy zaznamenán v Karlovarském kraji, podle mediánových mezd tomu tak bylo v Libereckém kraji. Tam hodnota mediánu dosahovala 14,30 %, což odpovídalo mediánovému rozdílu ve mzdách 4 104 Kč.

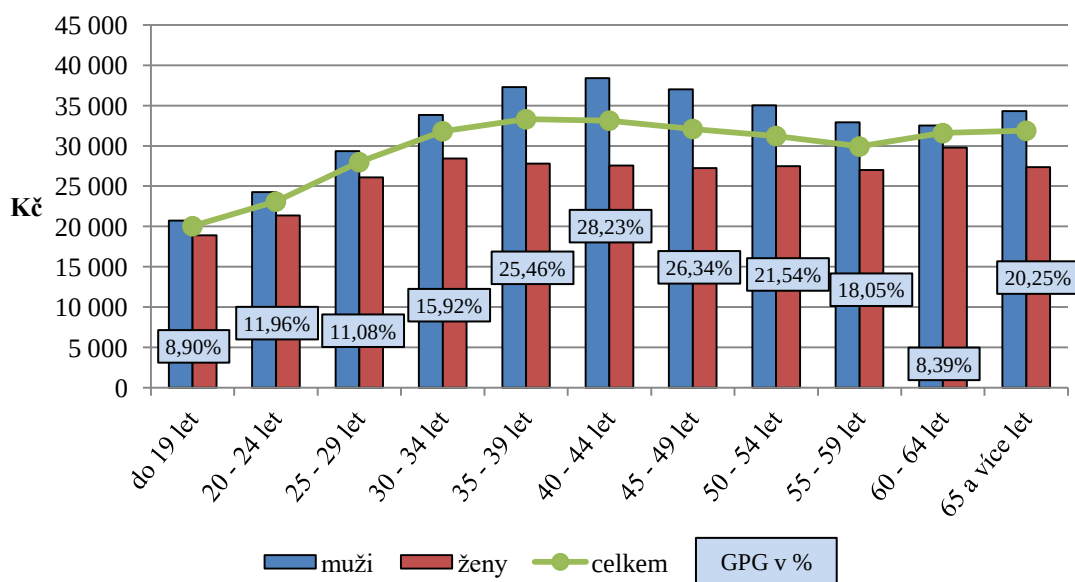
¹⁶⁵ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka B1 [online]. 2018.

2.1.3 Mzdové rozdíly na trhu práce v ČR

O existenci mzdových rozdílů mezi ženami a muži na trhu práce v České republice není pochyb. Nemusí se ale jednat vždy o projev diskriminace žen na trhu práce ze strany zaměstnavatele. Nižší odměňování žen oproti mužům lze označit za diskriminační pouze v případě, kdy by žena byla stejně kvalifikovaná jako muž, odváděla by totožnou práci stejně kvalitně a vykazovala by stejný počet odpracovaných hodin jako muž. Pokud by za těchto podmínek dostávala žena nižší odměnu, šlo by o diskriminaci na základě pohlaví. V případě, že by žena některou z výše uvedených podmínek nesplňovala, tak by byla odměňována nižší mzdou oprávněně a nejednalo by se o diskriminaci. Nižší mzda ženy by byla v tomto případě opodstatněná.

V této kapitole analyzuji mzdové rozdíly žen a mužů na základě vybraných kritérií. K analýze používám mzdové ukazatele trhu práce, které analyzuji v kapitole 2.1.2. Do vybraných kritérií zařazuji věk, vzdělání, dobu zaměstnání, velikost jednotky a druh zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO. Na základě analýzy mzdových rozdílů podle těchto kritérií objasňuji i další faktory, které nerovnosti v odměňování mohou vysvětlovat.

Graf č. 23: Průměrná mzda podle pohlaví a věku v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁶⁶, vlastní zpracování a vlastní výpočty

¹⁶⁶ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A3 [online]. 2018.

Průměrná mzda se během životního cyklu zaměstnanců vyvíjí. To potvrzuje i vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2017, který je zanesen na grafu č. 23. Od 19. až do 39. roku života se průměrná mzda zvyšuje. Ve věkové skupině 35 – 39 let dosahovala průměrná mzda v roce 2017 své nejvyšší hodnoty 33 305 Kč. S dalšími roky života začíná průměrná mzda klesat až do věkové skupiny 55 – 59 let. Následně se průměrná mzda začíná opět pozvolna zvyšovat, avšak již nedosáhne na svou maximální hodnotu.

V průběhu životního cyklu se nevyvíjí pouze průměrná mzda, ale i rozdíly v odměňování. Tyto rozdíly dosahují nízkých hodnot zejména v nižším věku zaměstnanců. V tomto věku obvykle ženy a muži dokončují školu a nachází uplatnění ve svém prvním zaměstnání. Jelikož ženy ještě nemají děti a povinnosti spojené s jejich výchovou, mohou své práci věnovat více času, a proto nejsou mzdové rozdíly tak vysoké. Existence menších rozdílů v odměňování v této věkové kategorii může být způsobená především rozdílnou praxí zaměstnanců. Postupně s rostoucím věkem dochází i k růstu mzdového rozdílu žen a mužů. Rozdíl dosahuje nejvyšší procentuální hodnoty ve věkové skupině 40 – 44 let. V roce 2017 byla v této věkové skupině ženám oproti mužům vyplácena nižší mzda v průměru o 28,23 %, což odpovídalo částce 10 835 Kč. Následně mzdové rozdíly klesají. Svého minima dosahují ve věkové skupině 60 – 64 let, kdy hodnota rozdílu v roce 2017 představovala 8,39 %. To je způsobeno především odlivem nízkopříjmových osob z trhu práce do důchodu. Na trhu práce tak zůstávají zejména lidé s vyšším vzděláním a kvalifikací.¹⁶⁷ Ve věkové skupině 65 a více let je patrný strmý nárůst rozdílu odměňování dosahující v roce 2017 hodnoty 20,25 %. Tento prudký nárůst lze vysvětlit rozdílnou strukturou žen a mužů, kteří na trhu práce nadále zůstávají. V tomto věku jsou totiž oproti mužům převážně ženy zaměstnány v zaměstnáních s nižším finančním ohodnocením, což tento rozdíl vytváří.¹⁶⁸

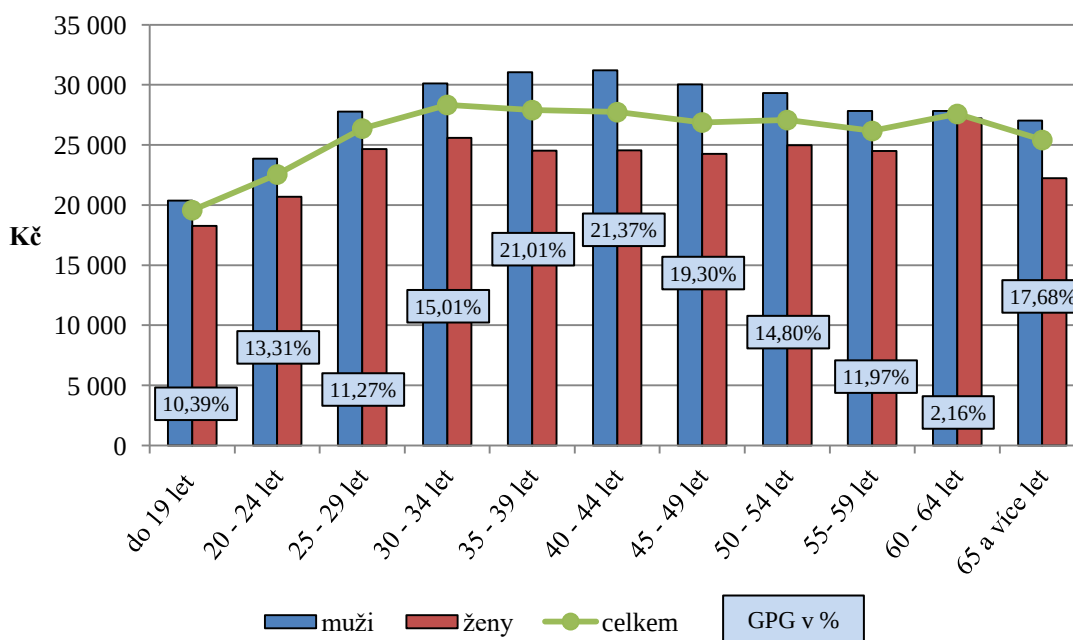
Vývoj mzdových rozdílů v závislosti na věku do jisté míry souvisí i s těhotenstvím a následnou péčí o děti. Dostupná statistická data ale neobsahují informace o tom, zda jsou ženy a muži ve věkových skupinách rodiči. Proto není možné

¹⁶⁷ ČSÚ. *Ženy a muži v datech – 4. Práce a mzdy: Podnikající v roce 2016* [online]. 2017. strana 11.

¹⁶⁸ Tamtéž. strana 11.

přímo a detailněji analyzovat dopad mateřství a otcovství na výši mezd a mzdového rozdílu v průběhu životního cyklu.¹⁶⁹

Graf č. 24: Medián hrubých měsíčních mezd podle pohlaví a věkových skupin v r. 2017



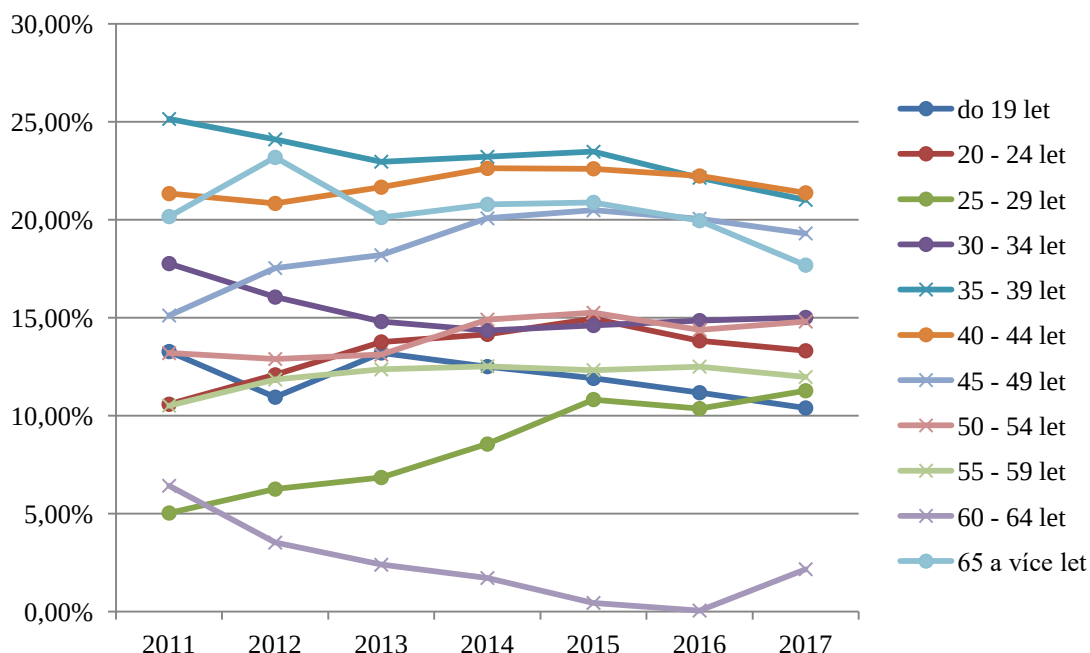
Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁷⁰, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Obdobným způsobem, jak se během životního cyklu vyvíjí průměrná hrubá měsíční mzda, se vyvíjí i medián hrubé měsíční mzdy. Ve srovnání s vývojem průměrné hrubé měsíční mzdy (viz. graf č. 23) dosahoval medián v roce 2017 maximální hodnoty 28 335 Kč již ve věkové kategorii 30 – 34 let. Vývoj mediánových mzdových rozdílů je totožný s vývojem rozdílů průměrné hrubé měsíční mzdy. Nejvyšší rozdíl v roce 2017 pocitovaly ženy ve věku 40 – 44 let, naopak nejnižší rozdíl se nachází ve věkové kategorii 60 – 64 let.

¹⁶⁹ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 43.

¹⁷⁰ ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců 2017*. Tabulka A3 [online]. 2018.

Graf č. 25: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle věkových skupin v letech 2011 - 2017



Zdroj: ČSÚ (2012 – 2018) ¹⁷¹, vlastní zpracování a vlastní výpočty

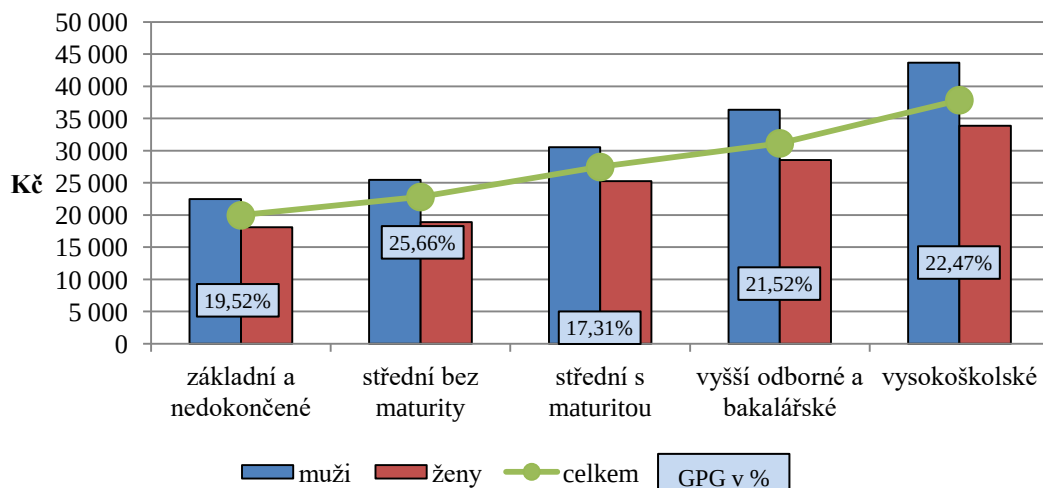
Na základě dostupných dat z ČSÚ je v grafu č. 25 zachycen vývoj mediánových mzdových rozdílů v České republice v letech 2011 – 2017. Ukazatel mediánu volím zejména kvůli jeho lepší vypovídající schopnosti o výši skutečně vyplácených mezd. Téměř po celé sledované období byly nejvyššími rozdíly v odměňování postíženy ženy ve věku 35 – 39 let. Jedná se o věk, ve kterém jsou ženy těhotné či začínají vychovávat děti a nemohou se své práci oproti mužům tolik věnovat. K největšímu nárůstu ve mzdových rozdílech došlo ve věkové skupině 25 – 29 let z 5,03 % na 11,27 %. Naopak k nejvýraznějšímu snížení mzdových rozdílů došlo ve věkové skupině 60 – 64 let z 6,42 % na 2,16 %. Minimální hodnota mediánového rozdílu v této věkové skupině činící 0,05 % byla zaznamenána v roce 2016 a zároveň představovala nejnižší hodnotu naměřeného rozdílu za celých sedm let ze všech věkových skupin.

Mezi lety 2011 – 2017 je také patrné sblížování mzdových rozdílů žen a mužů ve věkové skupině 35 – 39 let a 40 – 44 let. Zatímco mzdové rozdíly ve věku 35 – 39 let poklesly o hodnotu 4,13 %, mzdové rozdíly ve věkové skupině 40 – 44 let v konečném

¹⁷¹ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011 – 2017). Tabulka A3 [online]. 2012 – 2018.

výsledku mírně stouply o hodnotu 0,04 %. Tento trend může být vysvětlen i posouváním věku žen, ve kterém se stávají matkami a začínají se starat o své děti.

Graf č. 26: Medián hrubých měsíčních mezd podle vzdělání a pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁷², vlastní zpracování a vlastní výpočty

Rozdílná úroveň dosaženého vzdělání je důležitým faktorem, který ovlivňuje výši mezd. Jedná se o nediskriminační faktor, který může vysvětlovat existenci mzdových rozdílů na trhu práce. Pokud žena disponuje na trhu práce nižším vzděláním než muž, je její nižší finanční ohodnocení oprávněné a nejedná se v tomto případě o diskriminaci na základě pohlaví.

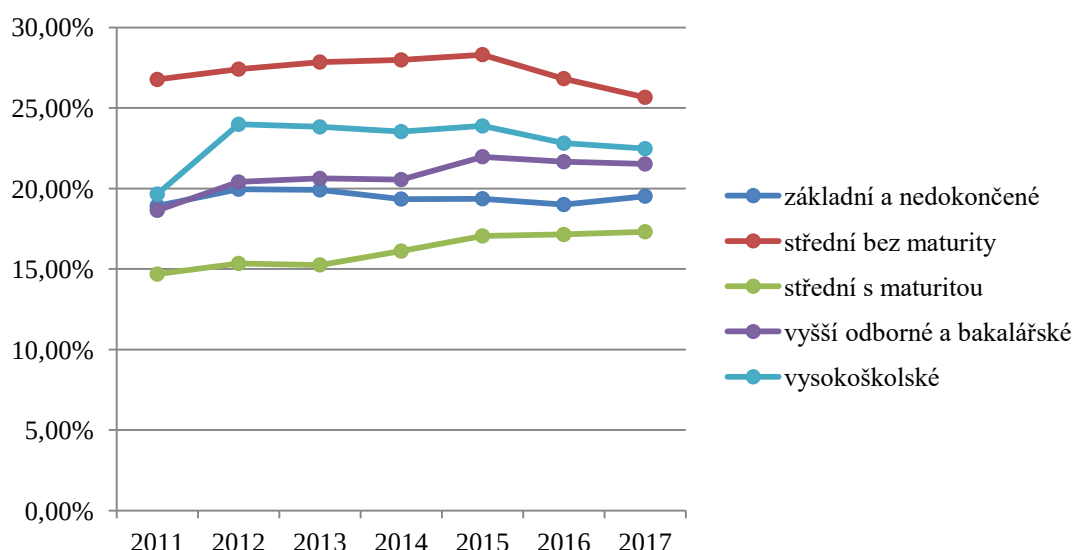
Graf č. 26 zaznamenává vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd podle nejvyššího stupně dosaženého vzdělání. Na základě dat lze usuzovat, že s rostoucím stupněm dosaženého vzdělání roste i mediánová hodnota hrubé měsíční mzdy. Zatímco mediánová hodnota mzdy zaměstnanců s maximálně základním vzděláním dosahovala v roce 2017 hodnoty 19 970 Kč, mediánová hodnota mezd zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním byla o 47,25 % vyšší a činila 37 861 Kč.

S růstem úrovně dosaženého vzdělání roste mediánová hodnota hrubé měsíční mzdy jak u žen, tak u mužů. Růst u žen je ale pomalejší, což vytváří na trhu práce mzdové rozdíly. Největší rozdíl v odměňování (25,66 %) byl v roce 2017 naměřen ve skupině zaměstnanců se středoškolským vzděláním bez maturity. Mediánová

¹⁷² ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A4 [online]. 2018.

hodnota mzdy mužů tehdy činila 25 452 Kč, zatímco mediánová hodnota žen dosahovala nižší hodnoty 18 922 Kč. Jak ukazuje graf č. 10, ve skupině středoškolsky vzdělaných bez maturity byli v roce 2017 na trhu práce zastoupeni z více jak 60 % muži. Toto procentuální zastoupení mužů způsobuje v této vzdělanostní skupině na trhu práce tak výrazný rozdíl ve mzdách. Nejnižší rozdíl v odměňování (17,31 %) byl v roce 2017 zaznamenán ve skupině zaměstnanců se středoškolským vzděláním s maturitou. V této skupině bylo v roce 2017 zastoupení mužů a žen téměř vyrovnané. Rozdíl v mediánové hodnotě mzdy žen a mužů v této vzdělanostní skupině tehdy činil 5 288 Kč.

Graf č. 27: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle vzdělání a pohlaví v letech 2011 - 2017



Zdroj: ČSÚ (2012 – 2018)¹⁷³, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Graf č. 27 zachycuje vývoj mediánových mzdových rozdílů podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2011 – 2017. Ačkoli se rozdíly v odměňování žen a mužů v průběhu sedmi let vyvíjely, v konečném výsledku a v pořadí nedošlo k žádným výraznějším změnám.

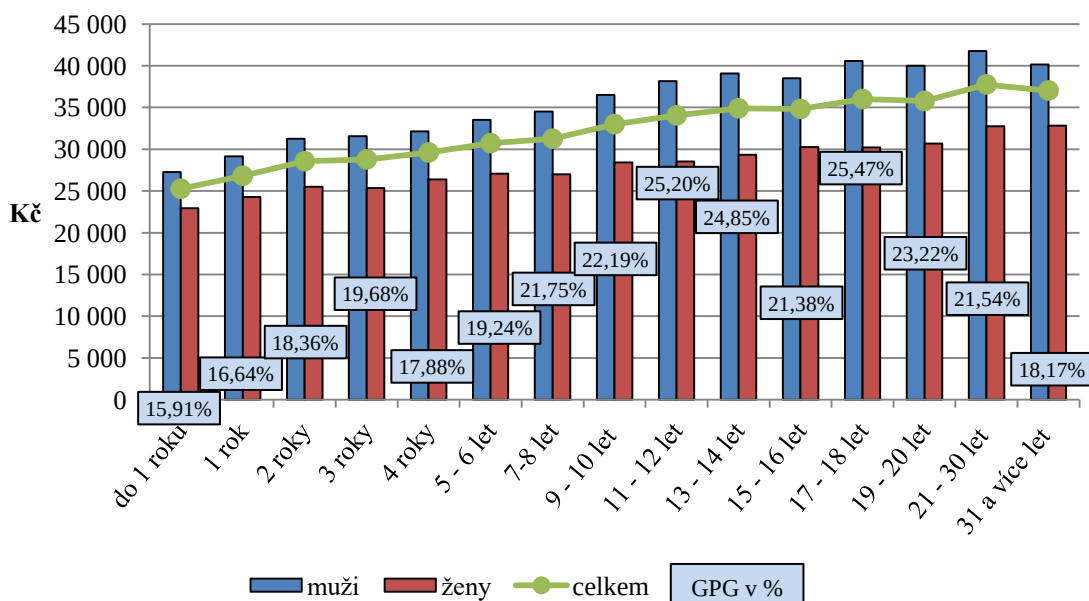
V rámci celého sledovaného období byly největším mzdovým rozdílem postiženy ženy se středoškolským vzděláním bez maturity. To lze vysvětlit rozdílnou strukturou zaměstnanců, kdy tato vzdělanostní skupina byla na trhu práce zastoupena

¹⁷³ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011-2017). Tabulka A4 [online]. 2012 – 2018.

převážně muži s vyššími mzdami. Od roku 2011 docházelo v této vzdělanostní skupině k navyšování mzdového rozdílu, který v roce 2015 dosáhl svého maxima 28,31 %. Následně docházelo ke snižování rozdílu v odměňování. V roce 2017 dosahoval rozdíl hodnoty 25,66 %. Celkový mírný pokles rozdílu v odměňování byl způsoben pozvolným nárůstem v počtu žen na trhu práce s dosaženým středoškolským vzděláním bez maturity.

Nejnižším rozdílem disponovala skupina středoškolsky vzdělaných zaměstnanců s maturitou, což je skupina, ve které jsou muži a ženy zastoupeni téměř rovným dílem. Od roku 2013 docházelo k nárůstu rozdílu v odměňování, což bylo způsobeno především změnou struktury zaměstnanců dosahující tohoto stupně vzdělání. Postupně docházelo ke snižování počtu žen a zvyšování počtu mužů na trhu práce, kteří dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou.

Graf č. 28: Průměrná hrubá měsíční mzda podle doby zaměstnání v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁷⁴, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Rozdílnou výši mezd žen a mužů může také vysvětlovat odlišná doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele. S růstem počtu let, které zaměstnanci u jednoho zaměstnavatele odpracují, se jejich průměrná hrubá měsíční mzda zvyšuje. Graf č. 28 zaznamenává s rostoucím počtem odpracovaných let u jednoho zaměstnavatele nárůst

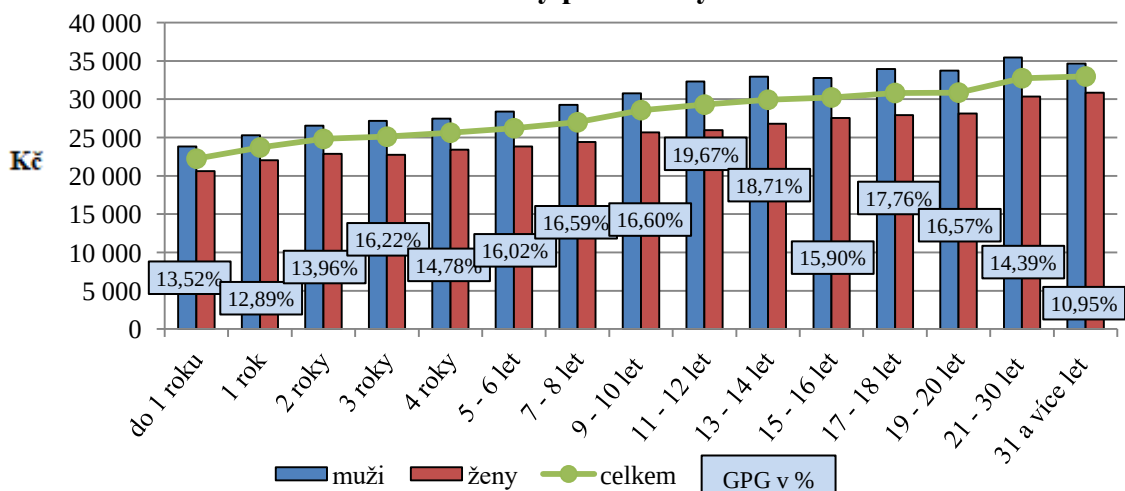
¹⁷⁴ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A8 [online]. 2018.

průměrné hrubé měsíční mzdy. V roce 2017 činila průměrná mzda zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele necelý rok 25 260 Kč, zatímco u zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele 31 a více let dosahovala průměrná mzda hodnoty 37 030 Kč. Rozdíl ve mzdách tak činil 31,79 %, tj. 11 770 Kč.

S růstem doby zaměstnání dochází ke zvyšování průměrné mzdy žen i mužů, průměrná mzda žen roste ale pomaleji. Největšího rozdílu v odměňování bylo v roce 2017 dosaženo ve skupině zaměstnanců pracujících pro zaměstnavatele mezi 17 – 18 lety. V této skupině průměrná mzda mužů dosahoval hodnoty 40 564 Kč, zatímco průměrná mzda žen činila 30 234 Kč. Ženy tak byly průměrně odměňovány o 25,47 % méně než muži, což odpovídalo částce 10 330 Kč. Nejmenší rozdíl v odměňování byl v roce 2017 zaznamenán u zaměstnanců pracujících v zaměstnání do 1 roku. Hodnota tohoto rozdílu činila 15,91 %.

Vysvětlení rozdílů v odměňování v závislosti na době zaměstnání může mít určitou souvislost i s věkem a mateřstvím, kdy ženy po určité době na čas opouštějí pracovní trh za účelem založení rodiny a péče o děti. Po návratu z rodičovské dovolené mohou nastoupit na jiné pracovní pozice, které nemusí umožňovat kariérní růst, či se mohou setkávat se stereotypy a předsudky týkající se mateřství a možností pracujících matek, které mohou způsobovat, že jejich mzdy jsou oproti mužům nižší.¹⁷⁵

Graf č. 29: Medián hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání v r. 2017



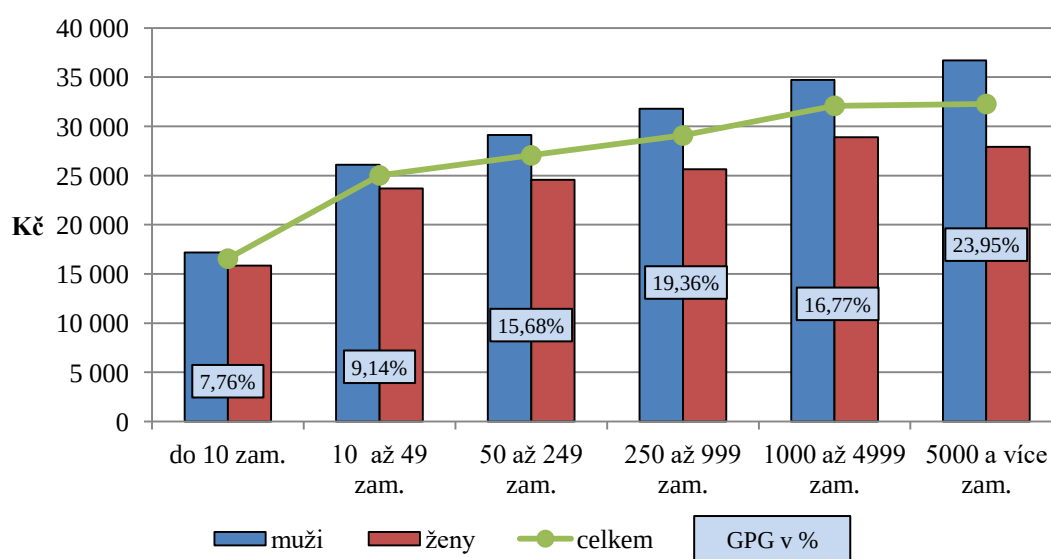
Zdroj: ČSÚ (2018)¹⁷⁶, vlastní zpracování a vlastní výpočty

¹⁷⁵ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 52.

¹⁷⁶ ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců 2017*. Tabulka A8 [online]. 2018.

Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání odpovídá vývoji průměrné hrubé měsíční mzdy na základě stejného kritéria, které je znázorněné v grafu č. 28. Vývoj rozdílů mediánových hodnot hrubé měsíční mzdy žen a mužů se ale od rozdílů průměrné hrubé měsíční mzdy liší. Zatímco v roce 2017 bylo u ukazatele průměrné mzdy dosaženo nejvyššího mzdového rozdílu při době zaměstnání 17 – 18 let, u ukazatele mediánu byl nejvyšší rozdíl v odměňování zaznamenán již při době zaměstnání v rozmezí 11 – 12 let. Mediánová hodnota mzdy zaměstnaných mužů v délce 11 – 12 let dosahovala v roce 2017 hodnoty 32 311 Kč, zatímco mediánová hodnota mzdy žen činila 25 955 Kč. Hodnota rozdílu tak dosahovala 19,67 %, tj. 6 356 Kč. Nejnižší rozdíl v odměňování žen a mužů na základě mediánového ukazatele byl patrný při době zaměstnání 31 a více let, kdy hodnota rozdílu činila 10,95 %, tj. 3 794 Kč.

Graf č. 30: Medián hrubých měsíčních mezd podle velikosti jednotky a pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁷⁷, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Mediánová hodnota hrubých měsíčních mezd se vyvíjí i v závislosti na velikosti firmy, ve které zaměstnanci pracují. S růstem velikosti jednotky a počtu zaměstnanců roste i medián hrubých měsíčních mezd. V roce 2017 dosahovali zaměstnanci v podnicích do 10 zaměstnanců nejnižší hodnoty mediánu mezd (16 561 Kč), zatímco

¹⁷⁷ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A2 [online]. 2018.

zaměstnanci v jednotkách s 5 000 a více zaměstnanci dosahovali hodnoty nejvyšší (32 280 Kč).

Na základě dat z ČSÚ z roku 2017 převažovali ve všech velikostních jednotkách v počtech zaměstnanců muži nad ženami. Jejich celkový podíl ve vztahu k ženám činil 55,18 %. Největší rozdíl byl patrný u firem s 1 000 – 4 999 zaměstnanci, kde muži tvořili 56,66 % všech zaměstnanců. Zastoupení mužů a žen bylo téměř vyrovnáno ve firmách s 5 000 a více zaměstnanci, kde byli muži zastoupeni z 52,92 % a ženy ze 47,08 %.¹⁷⁸

S růstem velikosti jednotky je patrný i růst mzdových rozdílů žen a mužů. Mzdové rozdíly dosahovaly v roce 2017 nejvyšší hodnoty činící 8 787 Kč ve firmách s počtem zaměstnanců nad 5 000, naopak nejnižší úroveň rozdílu v odměňování v hodnotě 1 333 Kč byla zaznamenána na pracovištích s počtem zaměstnanců do 10 osob. V takto malých firmách, kde často pracují vzájemní příbuzní a všichni se dobře znají, je často vyšší míra sociální kontroly a transparentnosti v odměňování, což případné nerovnosti v odměňování snižuje. I díky menší hierarchické struktuře, která je pro menší firmy typická, mohou zaměstnanci snáze diskutovat o výši svých mezd a případné nesrovnalosti v odměňování řešit.¹⁷⁹

Někdy mohou být mzdové rozdíly vysvětleny odlišným počtem odpracovaných hodin. V roce 2017 odpracovaly ženy ve firmách o velikosti 250 – 499 zaměstnanců za měsíc v průměru o 2,7 hodin méně než muži. Tato skutečnost ovlivňuje i mzdové ohodnocení, které bylo v roce 2017 v případě žen oproti mužům nižší. Počet odpracovaných hodin ale nedokáže vysvětlit mzdové rozdíly vždy a všude. Ve firmách s 5 000 a více zaměstnanci byly ženy v roce 2017 odměňovány o 23,95 % méně než muži, ale přitom byl jejich počet odpracovaných hodin za měsíc o 1,1 hodinu vyšší než u mužů.¹⁸⁰ Mzdové rozdíly jsou v tomto případě zjevně ovlivněny jinými faktory, než je počet odpracovaných hodin.

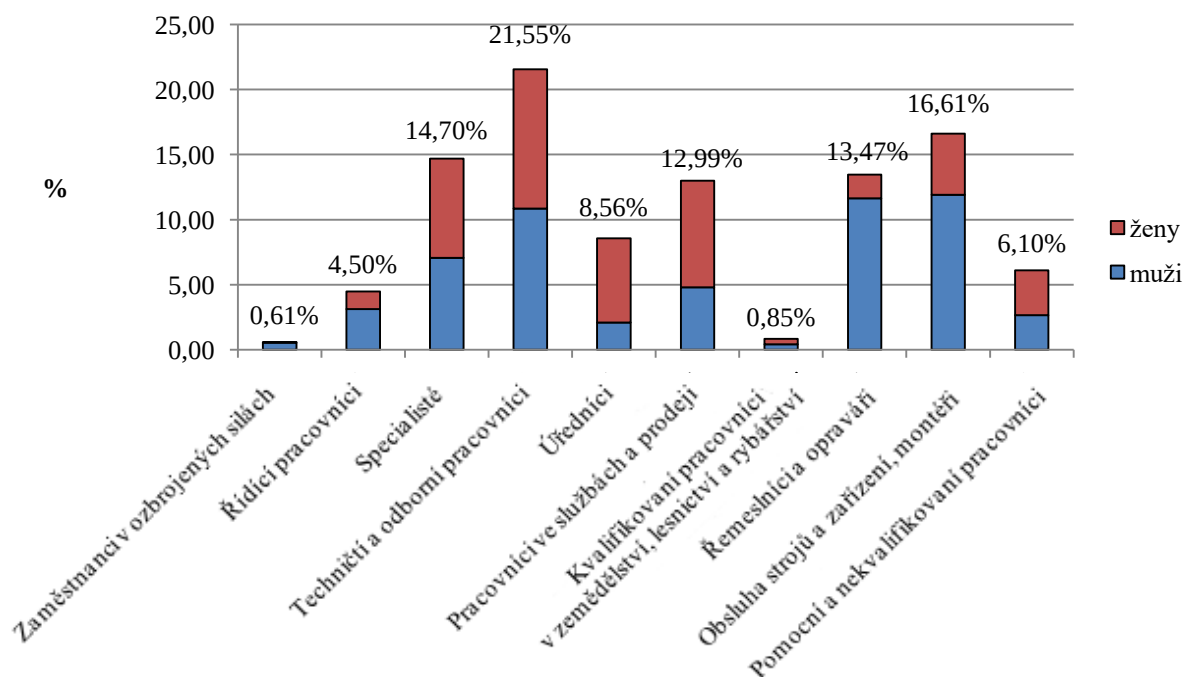
¹⁷⁸ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A2 [online]. 2018.

¹⁷⁹ KRŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 42.

¹⁸⁰ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A2 [online]. 2018.

Mzdové rozdíly na trhu práce mohou být zapříčiněny i subjektivním výběrem profese, která je na trhu práce ohodnocena oproti jiným profesím nižší finanční odměnou. V následující části kapitoly analyzuji mzdové rozdíly žen a mužů podle hlavních tříd CZ-ISCO ve spojení s dalšími kritérii.

Graf č. 31: Podíly zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁸¹, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Graf. č. 31 znázorňuje podíly zaměstnanců na trhu práce podle pohlaví a hlavních zaměstnaneckých tříd klasifikace CZ-ISCO. Tato klasifikace je založena na dvou základních principech, kterými jsou druh vykonávané práce a úroveň dovedností zaměstnanců.¹⁸² Na základě dat z ČSÚ byli v roce 2017 na trhu práce zastoupeni nejvíce techničtí a odborní pracovníci (21,55 %), obsluha strojů a zařízení (16,61 %), specialisté (14,70 %) a pracovníci ve službách a prodeji (12,99 %). Nejméně na trhu práce byla zastoupena kvalifikovaná pracovní síla v zemědělství, lesnictví a rybářství (0,85 %) a zaměstnanci v ozbrojených silách (0,61 %).

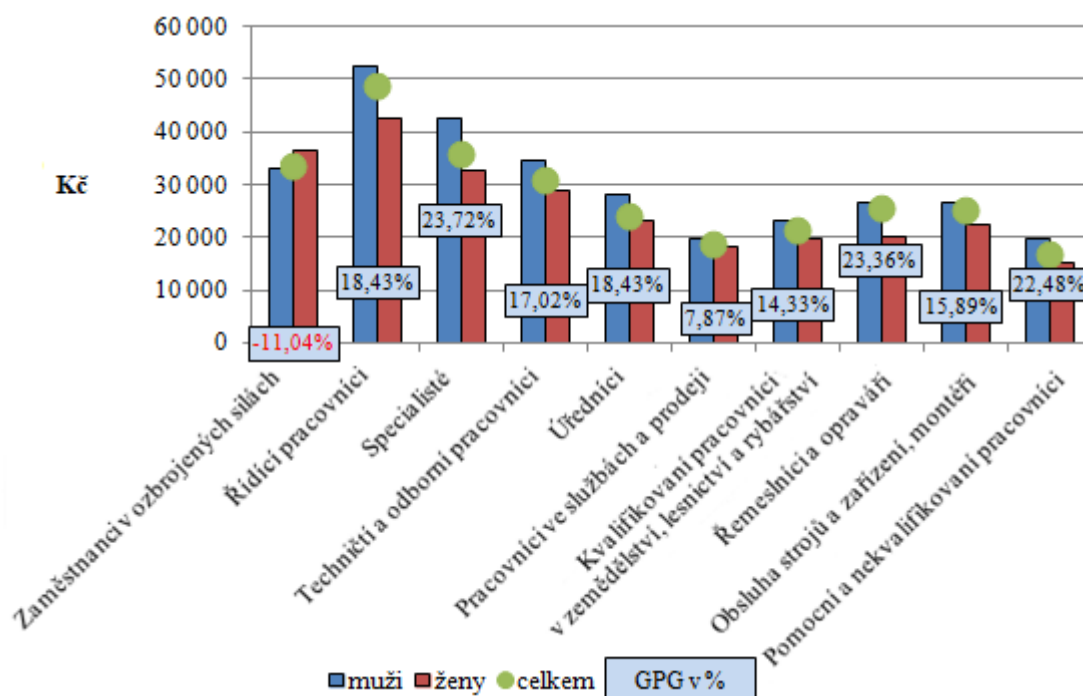
V závislosti na subjektivních preferencích týkající se druhu povolání, se liší zastoupení mužů a žen v jednotlivých zaměstnaneckých třídách. Ženy spíše preferují

¹⁸¹ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A1 [online]. 2018.

¹⁸² ČSÚ. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. 2018. strana 1.

zaměstnání v administrativě, na úřadech a v oblasti obchodu a služeb, muži naopak v technických oblastech a oblasti ozbrojených sil. Na základě těchto subjektivních preferencí pak na trhu práce mohou vznikat tzv. mužská a ženská povolání. V roce 2017 bylo vysokým podílem mužů typické především zaměstnání v oblasti ozbrojených sil (88,71 %), dále byl vysoký podíl mužů zastoupen i mezi řemeslníky a opraváři (86,49 %), obsluhou strojů a zařízení (71,64 %) a řídícími pracovníky (69,56 %). Vysoký podíl žen pracoval v oblasti administrativy (75,58 %), službách a prodeji (62,92 %) a jako pomocná a nekvalifikovaná pracovní síla (56,23 %).

Graf č. 32: Medián hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ (2018) ¹⁸³, vlastní zpracování a vlastní výpočty

V roce 2017 pobírali nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou řídící pracovníci, jejíž průměrná hodnota činila 65 559 Kč. U stejné zaměstnanecké skupiny dosahoval nejvyšší hodnoty i medián hrubé měsíční mzdy, který činil 48 653 Kč, což je oproti ukazateli průměrné mzdy částka nižší o 25,79%, tj. o 16 906 Kč. Nejnižší mediánová hodnota hrubé měsíční mzdy (16 825 Kč) byla naměřena u pomocné a nekvalifikované pracovní síly.

¹⁸³ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A1 [online]. 2018.

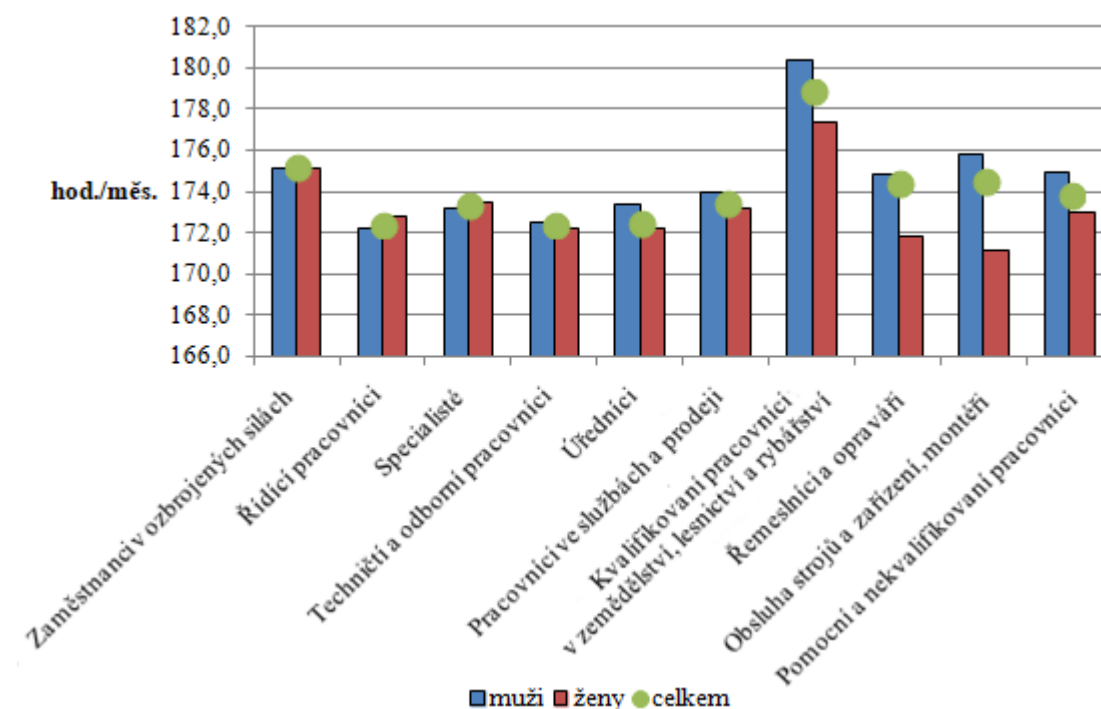
Nejvyšší hodnoty dosahoval medián hrubých měsíčních mezd ve třídě řídicích pracovníků. V roce 2017 dosahovala mediánová hodnota mzdy mužů na těchto pozicích 52 281 Kč, zatímco hodnota mzdy žen činila pouze 42 645 Kč. Celkový rozdíl v odměňování žen a mužů na řídicích pozicích tak činil 18,43%. Největší rozdíl v odměňování byl však zaznamenán v zaměstnanecké třídě specialistů (23,72 %), řemeslníků a opravářů (23,36 %). Nejnižší kladná hodnota rozdílu v odměňování byla zaznamenána u pracovníků ve službách a prodeji (7,87 %). Tento rozdíl lze vysvětlit velkým zastoupením žen, které v oblasti služeb a prodeje představují 62,92 % všech zaměstnanců. Celkový mzdový rozdíl může také souviset s nižší kvalifikací pracovníků a obecně horším ohodnocením těchto profesí.¹⁸⁴

V oblasti zaměstnání v ozbrojených silách je na grafu č. 32 zaznamenán mzdový rozdíl ve prospěch žen o velikosti 11,04 %. Na základě dostupných dat z ČSÚ z roku 2017 byla mediánová hodnota mzdy žen oproti mužům vyšší o 3 631 Kč. Data týkající se mzdového rozdílu v oblasti ozbrojených sil jsou ale pouze orientační zejména kvůli velmi nízkému zastoupení žen v této oblasti.¹⁸⁵ Zatímco podíl mužů v ozbrojených silách dosahoval hodnoty 88,71 %, ženy zde byly zastoupeny ve zbylých 11,29 %. Z celkového podílu zaměstnanců v hlavních zaměstnaneckých třídách pak ženy představovaly v oblasti ozbrojených sil pouhých 0,07 %. Zejména kvůli malé vypovídací schopnosti těchto dat a možnému následnému zkreslení výsledků není v grafu č. 34 znázorňující vývoj mediánových mzdových rozdílů v hlavních zaměstnaneckých třídách CZ-ISCO třída zaměstnanců v ozbrojených silách zahrnuta.

¹⁸⁴ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 40.

¹⁸⁵ Tamtéž. strana 37.

Graf č. 33: Průměrný odpracovaný čas v hod./měs. podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017



Zdroj: ČSÚ¹⁸⁶, vlastní zpracování a vlastní výpočty

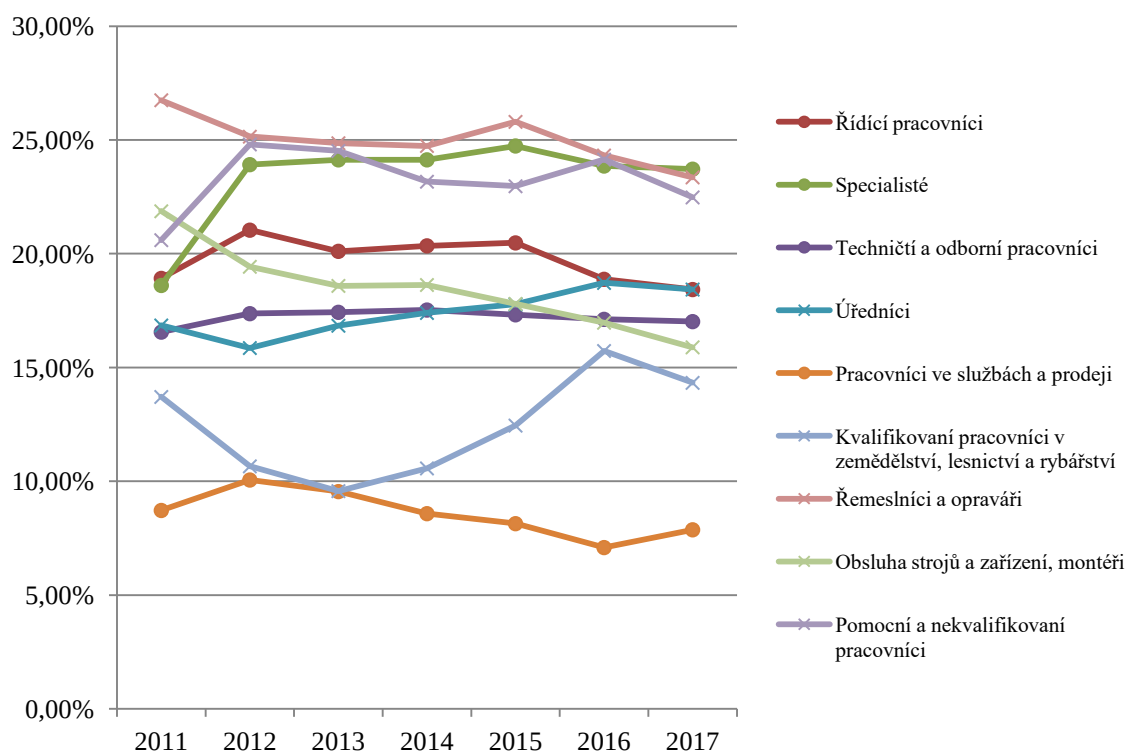
Obecně se má za to, že ženy v zaměstnání odpracují méně hodin než muži a proto jsou ohodnoceny nižší mzdou. Statistická data tento předpoklad ale vyvracejí. Mzdové rozdíly sice mohou být vysvětleny i odlišným počtem odpracovaných hodin, ale určitě ne vždy.

Graf č. 33 znázorňuje průměrný odpracovaný čas za měsíc podle pohlaví, který se v jednotlivých zaměstnaneckých skupinách liší. Odlišným počtem odpracovaných hodin může být vysvětlený mzdový rozdíl u řemeslníků a opravářů. V roce 2017 ženy na těchto pozicích průměrně odpracovaly o 3 hodiny méně než muži. Obdobná situace byla i ve třídě zaměstnanců obsluhující stroje a zařízení, kde ženy oproti mužům odpracovaly průměrně o 4,7 hodin za měsíc méně. Naopak na pozici řídicích pracovníků odpracovaly ženy v roce 2017 v průměru o 0,5 hodiny měsíčně více než muži a přesto jejich hodnota mediánové mzdy byla nižší o 9 636 Kč.

¹⁸⁶ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A1 [online]. 2018.

Celkové rozdíly v počtech odpracovaných hodin jsou ale velmi malé a zanedbatelné. V celkovém průměru odpracují muži oproti ženám za měsíc pouze o 1,6 hodin více. Tento malý rozdíl v počtu odpracovaných hodin tak nemůže a není hlavní příčinou současného mzdového rozdílu žen a mužů v České republice.

Graf č. 34: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle hlavních tříd CZ-ISCO v letech 2011 - 2017



Zdroj: ČSÚ (2012 – 2018)¹⁸⁷, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Ačkoli v průběhu sledovaného období došlo ke snížení mediánového mzdového rozdílu v zaměstnanecké třídě řemeslníků a opravářů o hodnotu 3,39 %, i v roce 2017 patřila tato třída k zaměstnaneckým třídám s nejvyšším mzdovým rozdílem. Vyšší mzdový rozdíl byl vykazován pouze u zaměstnanecké třídy specialistů, kde byl během sedmi let zaznamenán nejvyšší nárůst mzdových rozdílů, který v roce 2017 činil 23,72 %. Mezi lety 2011 – 2017 byl nejnižší mzdový rozdíl zaznamenán u pracovníků ve službách a prodeji. To může být dáno nejen vysokým podílem žen v této

¹⁸⁷ ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011-2017). Tabulka A1 [online]. 2012 – 2018.

zaměstnanecké třídě, ale i vysokým počtem osob pobírající v této zaměstnanecké třídě minimální mzdu.¹⁸⁸

Největší snížení mzdového rozdílu o hodnotu 5,98 % bylo v letech 2011 – 2017 zaznamenáno u zaměstnanců obsluhující stroje a zařízení. K výraznému poklesu mzdových rozdílů docházelo i u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství. V roce 2013 byl v této zaměstnanecké třídě zaznamenán mzdový rozdíl vyšší pouze o 0,02 % oproti pracovníkům ve službách a prodeji, kde byly mzdové rozdíly po celé sledované období nejnižší. Od roku 2013 ale následoval ve třídě kvalifikovaných pracovníků v zemědělství prudký nárůst, který v roce 2016 dosáhl svého maxima 15,73 %. V roce 2017 došlo k mírnému poklesu na 14,33 %, což tuto třídu udrželo na druhé pozici s nejnižším mzdovým rozdílem žen a mužů.

Na základě provedené analýzy dat z trhu práce lze usuzovat, že v České republice skutečně rozdíly v odměňování žen a mužů existují. Data nicméně neposkytují relevantní důkazy o tom, že by mzdové rozdíly byly projevem diskriminace žen na trhu práce. Dostupná data mzdové rozdíly vysvětlují prostřednictvím nediskriminačních faktorů. Tam, kde mzdové rozdíly nelze pomocí těchto faktorů vysvětlit, může být na vině právě diskriminace. K prokázání diskriminačního chování by ale bylo potřeba získat detailnější data ideálně na úrovni jednotlivých firem o struktuře zaměstnanců, jejich pracovních pozicích, mzdách, produktivitě a další. Je ale otázkou, zda by firmy poskytly k získávání těchto dat součinnost. Případné potvrzení diskriminačního chování by na firmy uvalilo špatné světlo, což pro ně není žádoucí.

2.2 Analýza starobního důchodu žen a mužů v ČR

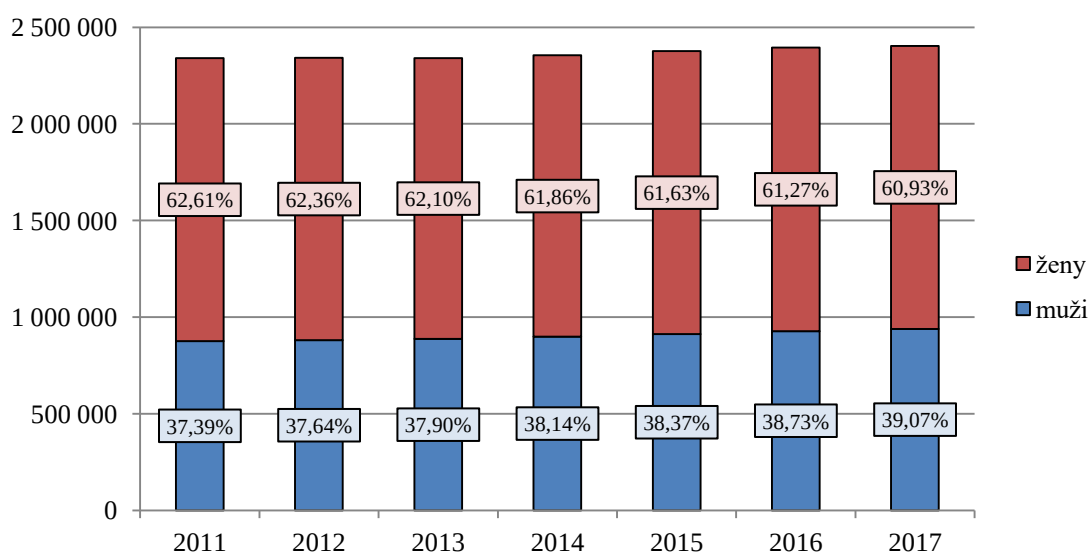
Nerovné odměňování žen a mužů má dopad i na starobní důchody. Starobní důchod se skládá ze dvou částí – ze základní výměry a procentní výměry. Základní výměra je stanovena pevnou částkou, která je pro rok 2018 stanovena na částku 2 700 Kč měsíčně a odpovídá 9 % průměrné mzdy. Procentuální sazba je stanovena individuálně podle předchozích příjmů a procentní sazby z výpočtového základu podle

¹⁸⁸ KŘIŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 36.

získané doby pojištění.¹⁸⁹ Výše procentní výměry starobního důchodu činí nejméně 770 Kč měsíčně.¹⁹⁰

Nárok na starobní důchod nevzniká automaticky dosažením důchodového věku. Pojištěnec musí splnit dvě podmínky, aby měl na důchod nárok. Musí získat potřebnou dobu pojištění a dosáhnout věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod. Potřebná doba pojištění se každým rokem zvyšuje. Zatímco jedinec, který dosáhl důchodového věku v roce 2010, musel získat potřebnou dobu pojištění v délce 26 let, jedinec, který dosáhl důchodového věku až v roce 2017, musí splnit dobu pojištění v délce 34 let. Pro ty, kteří dosáhnou důchodového věku až po roce 2018, platí podmínka splnění délky doby pojištění ve výši 35 let.¹⁹¹ Pokud nejsou splněny podmínky pro přiznání důchodu, stanovuje zákon č. 155/1995 Sb. konkrétní případy, kdy i přes nesplnění podmínek má jedinec na starobní důchod nárok.¹⁹²

Graf č. 35: Počty důchodců v ČR podle pohlaví v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSSZ (2018)¹⁹³, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Graf č. 35 zaznamenává údaje o počtu starobních důchodců v České republice v letech 2011 – 2017 rozdělených podle pohlaví. V celém sledovaném období převládají

¹⁸⁹ ČSSZ. *Výpočet a výplata důchodu* [online]. 2017.

¹⁹⁰ Zákon č. 155/1995 Sb. zákon o důchodovém pojištění ze dne 30. června 1995, podle § 33 odst. 2.

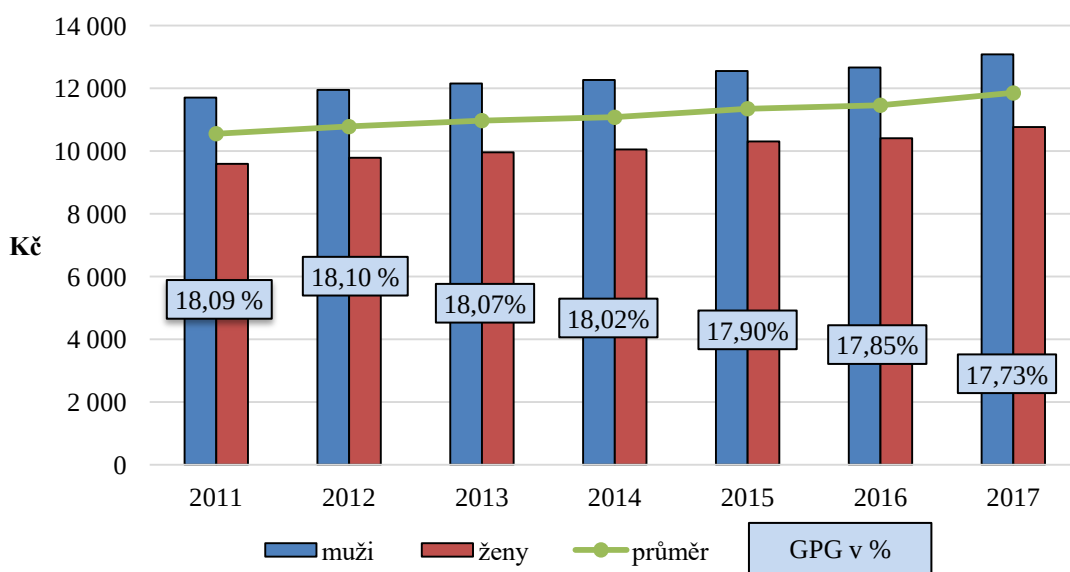
¹⁹¹ Tamtéž. podle § 28 a § 29 odst. 1.

¹⁹² Tamtéž. podle § 29 odst. 2 - 4.

¹⁹³ ČSSZ. *Důchodci v ČR*. [online]. 2018.

v počtu důchodců ženy nad muži, což potvrzují i data o věkovém složení obyvatelstva České republiky vydaných ČSSZ ve Statistické ročence z oblasti důchodového pojištění za rok 2017¹⁹⁴. Z grafu je patrné, že pomalu dochází k růstu počtu mužů pobírající starobní důchod, zatímco podíl žen se snižuje. Během sedmi sledovaných let se podíl žen pobírající starobní důchod na celkové důchodové populaci snížil o hodnotu 1,68 %. Na počtu celkových důchodců v České republice dosahovali největšího podílu (39,07 %) muži v roce 2017, ženy dosahovaly největšího podílu (62,61 %) v roce 2011.

Graf č. 36: Průměrná výše starobního důchodu v ČR v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSSZ (2018)¹⁹⁵, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Na grafu č. 36 jsou zaznamenány průměrné výše starobního důchodu v letech 2011 – 2017 podle pohlaví. Celkový průměrný starobní důchod se během sledovaného období zvyšoval. V roce 2011 činil průměrný starobní důchod 10 552 Kč, v roce 2017 již dosahoval částky 11 850 Kč. Za sedm let tak došlo k navýšení o 12,30 %, tj. o 1 298 Kč. Průměrný důchod žen vzrostl za sedm let o 12,25 %, tj. o 1 174 Kč, za stejnou dobu vzrostl průměrný důchod mužů o 11,76 %, tj. 1 376 Kč.

Graf č. 36 obsahuje i procentuální rozdíly ve výši průměrného starobního důchodu žen a mužů. V rámci celého sledovaného období dosahovali muži vyššího

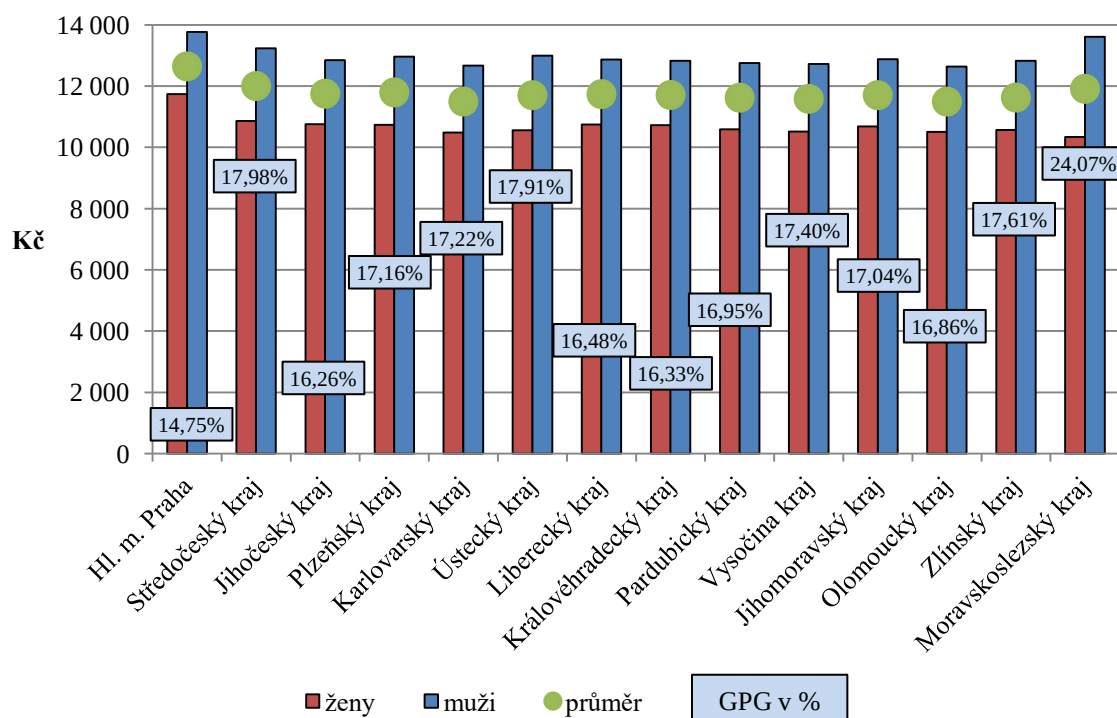
¹⁹⁴ ČSSZ. Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění [online]. 2018. strana 9.

¹⁹⁵ ČSSZ. Průměrná výše sólo důchodů v ČR [online]. 2018.

průměrného důchodu než ženy. Průměrný důchod mužů činil v roce 2017 13 076 Kč, zatímco průměrný důchod žen 10 758 Kč. Celkový rozdíl v průměrných důchodech tak činil 17,73 %, tj. 2 318 Kč, což je nejnižší rozdíl za celé sledované období. Největší rozdíl v průměrných starobních důchodech žen a mužů je zaznamenán v roce 2012, kdy dosahoval 18,10 %. V tomto roce dosahoval starobní důchod mužů částky 11 948 Kč, zatímco průměrný starobní důchod žen byl 9 782 Kč, tzn. o 2 166 Kč méně než muži.

Nízké starobní důchody žen souvisí především s finančním ohodnocením v zaměstnání a délkou participace na trhu práce. Pokud ženy na trhu práce dostávají nižší finanční ohodnocení než muži a k tomu odpracují na trhu práce méně let, bude jim vyplácen nižší důchod. Nižší důchody souvisí i s faktem, že ženy často pracují na částečné úvazky, kde je finanční ohodnocení menší a svoji pracovní kariéru často přerušují kvůli mateřství a péči o děti.¹⁹⁶

Graf č. 37: Průměrná výše starobních důchodů v krajích v ČR



Zdroj: ČSSZ (2018)¹⁹⁷, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Poznámka: Data k 31. 12. 2017.

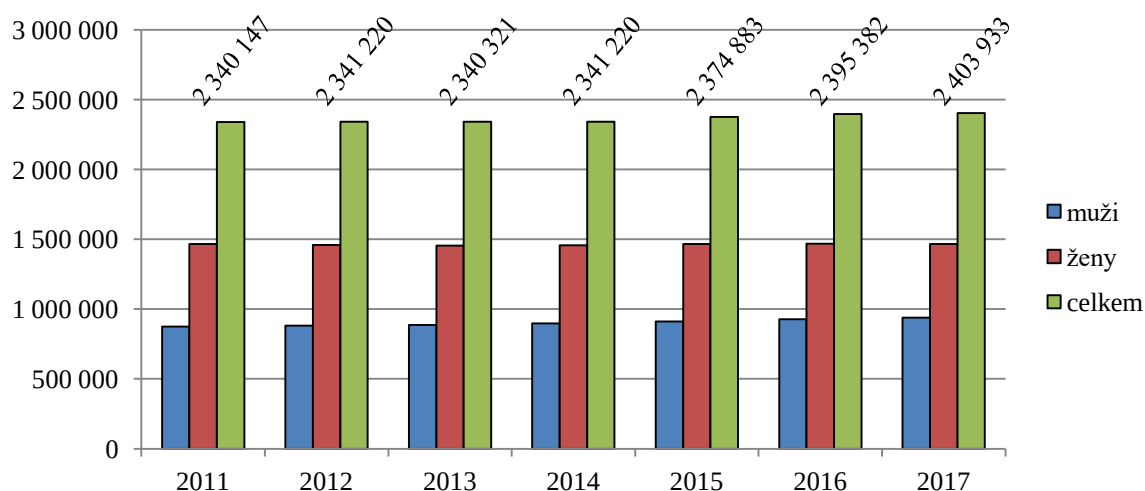
¹⁹⁶ Evropský parlament. *Gender gap in pensions of almost 40 % needs to be tackled* [online]. 2017.

¹⁹⁷ ČSSZ. Průměrná výše sólo důchodů v okresech a krajích ČR [online]. 2018.

Graf č. 37 zaznamenává průměrné starobní důchody podle krajů České republiky v roce 2017. Nejvyšší hodnoty dosahoval průměrný starobní důchod v Praze (12 646 Kč) a Moravskoslezském kraji (11 914 Kč). Naopak nejnižší byl průměrný důchod v kraji Olomouckém (11 496 Kč).

Velký rozdíl ve výši starobních důchodů žen a mužů je v oblastech, pro které je typické hornictví. V tomto odvětví jsou zaměstnání převážně muži, kteří jsou za práci odměněni vyšší mzdou. Ta je navíc mnohdy navýšena i kompenzační složkou mzdy, která zaměstnancům kompenzuje riziko a prostředí, ve kterém pracují. Největší rozdíl v průměrných starobních důchodech žen a mužů byl v roce 2017 zaznamenán v Moravskoslezském kraji, kde dosahoval 24,07 %. V rámci okresů v Moravskoslezském kraji a zároveň i v rámci celé České republiky je z dat ČSSZ¹⁹⁸ patrné, že největší rozdíl ve starobních důchodech vykazoval okres Karviná. Tam pobírali muži průměrný starobní důchod ve výši 14 502 Kč a ženy ve výši 9 876 Kč. Celkový rozdíl zde činil 31,9 %.

Graf č. 38: Počet vyplacených starobních důchodů v ČR v letech 2011 – 2017



Zdroj: ČSSZ (2018)¹⁹⁹, vlastní zpracování

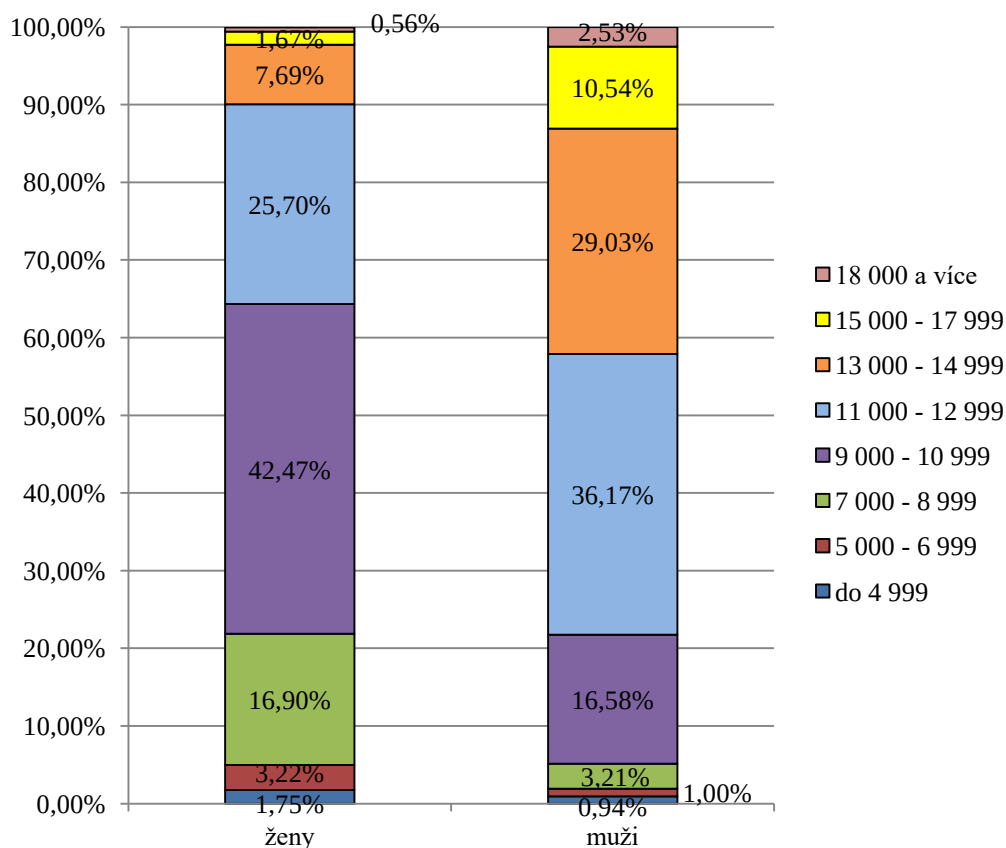
Graf č. 38 zobrazuje počty vyplacených starobních důchodů v České republice mezi lety 2011 – 2017. V roce 2017 bylo vyplaceno celkem 2 403 933 starobních důchodů. Mezi lety 2011 a 2017 došlo k mírnému nárůstu v počtu vyplacených důchodů

¹⁹⁸ ČSSZ. Průměrná výše sólo důchodů v okresech a krajích ČR [online]. 2018.

¹⁹⁹ ČSSZ. Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění [online]. 2018. strana 81.

o 63 786 Kč, což je nárůst o 2,73 %. Z grafu je patrné, že po celé sledované období byl větší počet starobních důchodů vyplácen ženám. Během sedmi let došlo k nepatrnému poklesu počtu vyplacených starobních důchodů ženám o 0,02 %, zatímco počet starobních důchodu vyplácených mužům zaznamenal nárůst o 7,33 %.

Graf č. 39: Starobní důchodci podle pohlaví a výše starobního důchodu v ČR v r. 2016



Zdroj: ČSÚ (2017)²⁰⁰, vlastní zpracování a vlastní výpočty

Poznámka: Data k 31. 12. 2016.

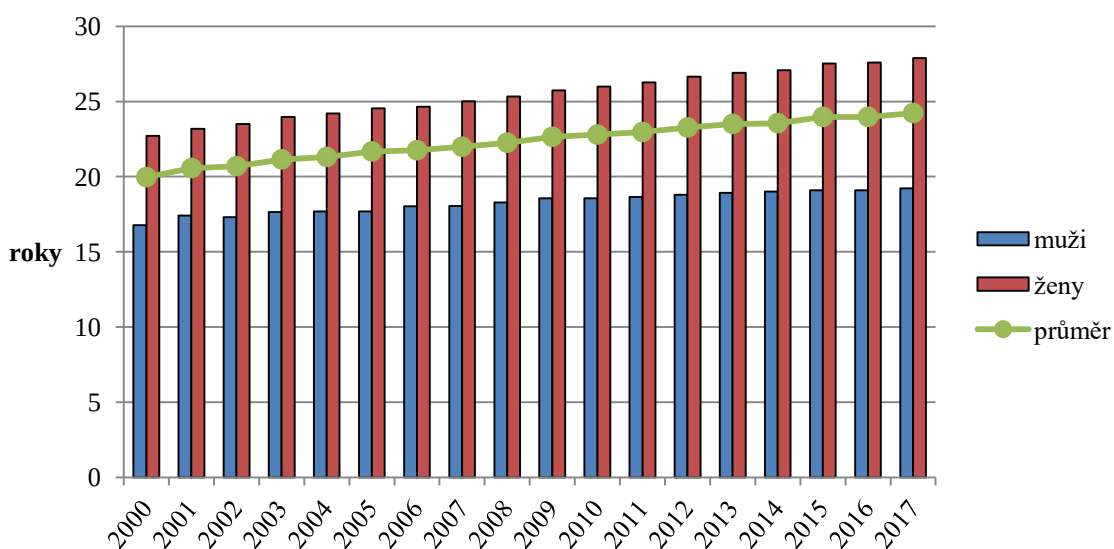
V grafu č. 39 jsou zaznamenány podíly výší starobních důchodů rozdělených dle pohlaví. V roce 2016 pobíral největší podíl žen (42,47 %) starobní důchod ve výši 9 000 – 10 999 Kč za měsíc, největší podíl mužů (36,17 %) pobíral starobní důchod ve výši 11 000 – 12 999 Kč za měsíc. Důchod nižší než 9 000 Kč pobírala zhruba pětina žen a dvacetina mužů. Starobní důchod ve výši 13 000 – 14 990 pobíralo 29,03 %

²⁰⁰ ČSÚ. Důchodci v členění podle pohlaví, druhu důchodu a jeho výše k 31. 12. 2016 [online]. 2017.

mužů. Takto vysoký starobní důchod pobíralo pouze 7,69 % žen. Na starobní důchod převyšující měsíční částku 15 000 Kč dosahovalo 13,07 % mužů a pouze 2,23 % žen.

Délka pobírání starobního důchodu je dána rozdílnou nadějí dožití, neboli střední délkou života žen a mužů. Naděje dožití udává průměrný počet let, kterých se x-letá osoba pravděpodobně dožije za předpokladu zachování úmrtnostních poměrů patrných ve sledovaném období. Střední délka života je z dlouhodobého hlediska vyšší u žen a i nadále se prodlužuje.²⁰¹

Graf č. 40: Vývoj průměrné délky pobírání starobního důchodu v ČR v letech 2000 – 2017



Zdroj: ČSSZ (2018)²⁰², vlastní zpracování

V průměru se ženy dožívají vyššího věku než muži a proto starobní důchod pobírají oproti mužům delší dobu. To je zachyceno na grafu č. 40, který zaznamenává vývoj průměrné délky pobírání starobního důchodu v letech 2000 – 2017. V rámci celého sledovaného období pobíraly ženy starobní důchod déle než muži. Během sedmnácti let vzrostla celková průměrná délka pobírání starobního důchodu o 21,34 %. Průměrná délka pobírání u žen vzrostla o 22,76 % a u mužů o 14,60 %. V roce 2017 pobíraly ženy důchod v průměru 27,89 let, zatímco muži pouze 19,23 let.

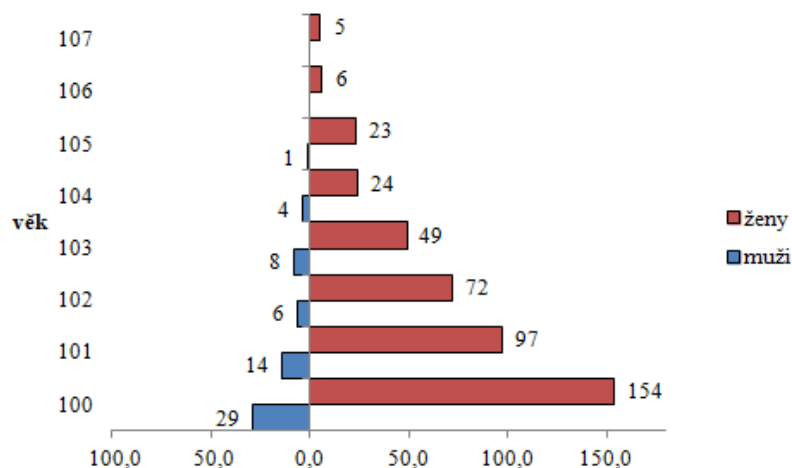
²⁰¹ ČSÚ. *Naděje dožití ve Středočeském kraji 2016* [online]. 2017.

²⁰² ČSSZ. *Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění* [online]. 2018. strana 17.

V důsledku nerovného odměňování žen a mužů na pracovním trhu pobírají ženy nižší důchody, a to po delší dobu než muži. Během této doby má na ženy vyplácení nižšího důchodu větší negativní dopady než na muže, kteří pobírají důchody větší. Nízké důchody ženám nemusí stačit na pokrytí svých nákladů na živobytí a po odchodu dětí a smrti manžela žijí ve stáří často samy a mnohdy jsou kvůli nízkému a nedostatečnému starobnímu důchodu závislé na sociálních dávkách.²⁰³

V závislosti na výši a délce doby pobírání starobního důchodu poberou ženy a muži za svůj důchodový věk rozdílnou celkovou částku starobního důchodu. V následující kapitole je tato celková částka na základě průměrných dat vypočítána a dále analyzována.

Graf č. 41: Věkové složení stoletých a starších důchodců v ČR



Zdroj: ČSSZ (2018)²⁰⁴, vlastní zpracování

Poznámka: Data k prosinci 2017.

Důkazem, že se ženy dožívají vyššího věku než muži, jsou také počty stoletých a starších osob rozdělených dle pohlaví v grafu č. 41. K prosinci 2017 žilo v České republice celkem 492 stoletých a starších osob pobírající starobní důchod, z toho 430 žen a 62 mužů. V té době nejstarší žena dosahovala věku 107 let, nejstarší muž 105 let.

²⁰³ KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. strana 28.

²⁰⁴ ČSSZ. *Století a starší důchodci dle věku* [online]. 2018. strana 1.

2.3 Analýza celkové výše starobního důchodu žen a mužů

V předchozí kapitole č. 2.2 analyzuji rozdílnou výši starobního důchodu žen a mužů v České republice. Ve sledovaném období 2011 – 2017 byl průměrný starobní důchod žen oproti mužům nižší. Ačkoli se na první pohled může zdát, že vzhledem k vyššímu starobnímu důchodu mužů plynoucí z jejich vyšší mzdy bude celkový starobní důchod pobraný muži oproti ženám vyšší, nemusí tomu tak být. Ženy se totiž dožívají průměrně vyššího věku než muži a pobírají starobní důchod oproti mužům déle. V závislosti na výši starobního důchodu a délce jeho pobírání ve výsledku poberou ženy a muži rozdílnou celkovou částku starobního důchodu, která je v této kapitole na základě průměrných dat z ČSSZ vypočítána a dále analyzována. Cílem této kapitoly je poskytnutí konkrétnější představy o celkové výši starobního důchodu, kterou ženy a muži během průměrné doby pobírání starobního důchodu poberou.

Tabulka č. 3: Data pro výpočet celkové výše starobního důchodu pobíraného po průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017

	měsíční průměrný starobní důchod	průměrná doba pobírání starobního důchodu
muži	13 076 Kč	19,23 let
ženy	10 758 Kč	27,89 let

Zdroj: ČSSZ (2018)²⁰⁵ a ČSSZ (2018)²⁰⁶, vlastní zpracování

Pro výpočet celkové částky pobraného starobního důchodu používám průměrná data z roku 2017 dostupná z ČSSZ. Příslušná data jsou uvedena v tabulce č. 3. V roce 2017 byla průměrná výše starobního důchodu mužů 13 076 Kč, zatímco průměrná výše starobního důchodu žen 10 758 Kč. Muži v důchodovém věku tak pobírali v průměru o 17,73 % více než ženy. Vzhledem k delší střední délce života u žen pobíraly ženy starobní důchod 27,89 let, zatímco muži pouze 19,23 let. Průměrná délka pobírání starobního důchodu žen byla tak o 8,66 let delší.

²⁰⁵ ČSSZ. Průměrná výše sólo důchodů v ČR [online]. 2018.

²⁰⁶ ČSSZ. Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění [online]. 2018. strana 17.

Tabulka č. 4: Výpočet starobního důchodu pobraného za 1 rok

	výpočet	starobní důchod pobraný za 1 rok
muži	$13\,076 * 12$	156 912 Kč
ženy	$10\,758 * 12$	129 096 Kč

Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

Na základě mých výpočtů, kdy jsem příslušný průměrný starobní důchod pobíraný za jeden měsíc vynásobila dvanácti měsíci, jsem dospěla k celkové částce starobního důchodu pobíraného za jeden rok. Za jeden rok pobere muž celkový starobní důchod ve výši 156 912 Kč, hodnota celkového starobního důchodu ženy pobíraného za stejnou dobu činí 129 096 Kč. Rozdíl ve starobních důchodech žen a mužů pobraných za jeden rok dosahoval hodnoty 27 816 Kč ve prospěch mužů.

Tabulka č. 5: Výpočet celkového starobního důchodu pobraného za průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017

	výpočet	celkový starobní důchod pobraný za průměrnou dobu pobírání důchodu
muži	$156\,912 * 19,23$	3 017 417,76 Kč
ženy	$129\,096 * 27,89$	3 600 487,44 Kč

Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

Po vynásobení starobního důchodu pobraného za jeden rok průměrnou dobou pobírání důchodu jsem získala konečnou hodnotu celkového starobního důchodu pobraného za průměrnou dobu pobírání starobního důchodu. Hodnota celkového starobního důchodu muže činí 3 017 417,76 Kč, hodnota celkového starobního důchodu ženy činí 3 600 487,44 Kč. Jelikož žena pobírá starobní důchod déle než muž, její celková hodnota pobraného starobního důchodu je vyšší o částku 583 069,68 Kč.

Tabulka č. 6: Výsledky výpočtů celkové výše starobního důchodu pobraného za 1 rok a za průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017

	starobní důchod pobraný za 1 rok	celkový starobní důchod pobraný za celý důchodový věk
muži	156 912 Kč	3 017 417,76 Kč
ženy	129 096 Kč	3 600 487,44 Kč
rozdíl (M-Ž)	27 816 Kč	-583 069,98 Kč

Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

V tabulce č. 6 jsou zaznamenány výsledky všech dílčích výpočtů. Na základě těchto výpočtů pobere žena na starobním důchodu za jeden rok o 27 816 Kč méně než muž. Jelikož je ale průměrná doba pobírání starobního důchodu žen delší o 8,66 let, ve výsledku pobere na celkovém starobním důchodu větší částku žena, a to o 583 069,98 Kč.

V hypotetické situaci, kdy by průměrný starobní důchod žen byl totožný s průměrným starobním důchodem mužů²⁰⁷ a průměrná délka pobírání starobního důchodu žen a mužů by zůstala nezměněna, tak by celkový starobní důchod ženy dosahoval hodnoty 4 376 275,68 Kč. Rozdíl oproti hodnotě celkového starobního důchodu muže by dosahoval 1 358 857,92 Kč. Při počtu 1 464 768²⁰⁸ starobních důchodkyň by tak stát za rok musel na starobních důchodech vyplatit o více jak 40,7 mld. Kč.

Skutečnost, že průměrná mzda a následně i průměrný starobní důchod ženy je oproti průměrným hodnotám muže nižší, a následné zjištění, že celková hodnota starobního důchodu, kterou pobere žena, je oproti hodnotě muže vyšší, se může zdát jako lehce zavádějící. Je potřeba si uvědomit, že žena starobní důchod pobírá v průměru o 8,66 let déle než muž, a proto je výsledná částka starobního důchodu vyšší u ženy. Kdyby se muži dožívali stejného průměrného věku jako ženy, dosahovali by vyšší hodnoty muži a počáteční rozdíl v hodnotě starobního důchodu, kdy muži disponují větším průměrným důchodem než ženy, by byl zachován.

²⁰⁷ Pod průměrným starobním důchodem uvažuji průměrný starobní důchod mužů v r. 2017, tj. 13 076 Kč (ČSSZ. Průměrná výše sólo důchodů v ČR [online]. 2018.)

²⁰⁸ ČSSZ. Důchodci v ČR [online]. 2018.

Skutečnost, že ženy pobírají nižší starobní důchod než muži, není vinou státu či špatně nastaveného důchodového systému. Může za to především subjektivní volba profese a také nižší odměňování žen na pracovním trhu. Nižší finanční ohodnocení ale nemusí být samo o sobě projevem diskriminace žen na trhu práce. Ženy si často cestu, která vede k nižšímu starobnímu důchodu, zvolí samy, aniž by si to dopředu uvědomovaly. Například si často za účelem sladění rodinného a pracovního života zvolí práci na částečný úvazek, kde je finanční odměna nižší než v zaměstnáních na plné úvazky.

Nižší starobní důchod žen oproti mužům ženám často znesnadňuje životní situaci v důchodovém věku, kdy jim v mnohých případech sotva stačí finance na pokrytí nákladů na domácnost a zajištění základních životních potřeb. Jelikož nízký důchod pobírají dlouhodobě, jsou tak často závislé na pomoci druhých a na sociálních dávkách, které pobírají od státu.

2.4 Dotazníkové šetření

2.4.1 Cíl dotazníkového šetření

V rámci své praktické části jsem realizovala dotazníkové šetření zabývající se diskriminací na trhu práce a nerovným odměňováním žen a mužů v České republice. Sběr odpovědí probíhal internetovou formou a byl realizován v měsících říjen – listopad 2018. Cílem dotazníkového šetření je zmapování názorů a povědomí respondentů o dané problematice. V následujících podkapitolách jsou výsledky šetření interpretovány a pro lepší znázornění doplněny i grafy.

Dotazník je rozdělen do několika částí. První část využívá otázky z šetření realizovaného Centrem pro výzkum veřejného mínění z roku 2009²⁰⁹, které se zaměřovalo na zjišťování názorů respondentů o rozdělení činností v rodině mezi mužem a ženou. V rámci svého dotazníkového šetření chci zmapovat, zda se tyto názory ve společnosti za posledních 9 let změnily. V dalších částech jsou otázky zaměřeny na diskriminaci žen na trhu práce obecně, postavení žen a mužů na pracovním trhu a

²⁰⁹ CVVM. *Tisková zpráva: Role mužů a žen* [online]. 2010.

na nerovné odměňování žen a mužů, jeho příčiny a důsledky a další otázky související s tímto tématem.

Na závěr dotazníkového šetření byl ponechán prostor pro jakékoliv názory, připomínky a poznámky ze strany respondentů. Někteří z dotazovaných tuto možnost využili a zanechali mi své zajímavé postřehy, které jsou taktéž v kapitole 2.4.3 interpretovány.

2.4.2 Popis zkoumaného vzorku respondentů

Dotazníkového šetření se mohli zúčastnit muži i ženy starší 18 let žijící na území České republiky. V období říjen – listopad 2018 se šetření zúčastnilo celkem 296 respondentů, z toho 188 žen (63,5 %) a 108 mužů (36,5 %).

Ve zkoumaném vzorku respondentů byla nejpočetněji zastoupena věková skupina 18 – 25 let (49,7 %). To je způsobeno především rozšiřováním dotazníkového šetření mezi vysokoškolské studenty s možností jeho vyplnění na sociálních sítích. Možnost vyplnění dotazníku prostřednictvím e-mailu využili zejména starší respondenti spadající do věkových skupin 26 – 35 let (13,5 %), 36 – 45 let (11,5 %), 46 – 55 let (11,1 %), 56 – 65 let (12,2 %). Šetření se zúčastnilo i 6 osob starší 65 let, které v celkovém počtu respondentů vytvářeli 2 %. Ženy byly v početní převaze ve věkových skupinách 18 – 25 let, 26 – 35 let a 36 – 45 let. Ve zbývajících skupinách převažovali v počtech respondentů muži nad ženami.

Mezi respondenty dotazníkového šetření byly nejvíce zastoupeny osoby s vysokoškolským vzděláním (43,3 %) a středoškolským vzděláním zakončené maturitní zkouškou (42,6 %). Respondenti s maximálně základním vzděláním, středoškolským vzděláním bez maturity a vyšším odborným vzděláním byly shodně zastoupeni 4,7 %. Zatímco největší podíl žen byl zastoupen ve skupině vysokoškolského vzdělání, největší podíl mužů spadal do skupiny středoškolského vzdělání s maturitou.

Pro popis zkoumaného vzorku byly zjišťovány i informace o statusu respondentů. Nejpočetnější skupinu respondentů tvořili zaměstnané osoby (42,6 %), dále pracující studenti (24,0 %) a nezaměstnaní studenti (21,6 %). Mezi respondenty

byly zastoupeny i OSVČ (5,4 %) a nezaměstnané osoby (2,4 %). Osoby na rodičovské dovolené a osoby v důchodu byly ve zkoumaném vzorku zastoupeny shodně 2 %. V každé skupině byli zastoupeni muži i ženy. Výjimku tvořila pouze skupina osob na rodičovské dovolené, která se skládala pouze z žen.

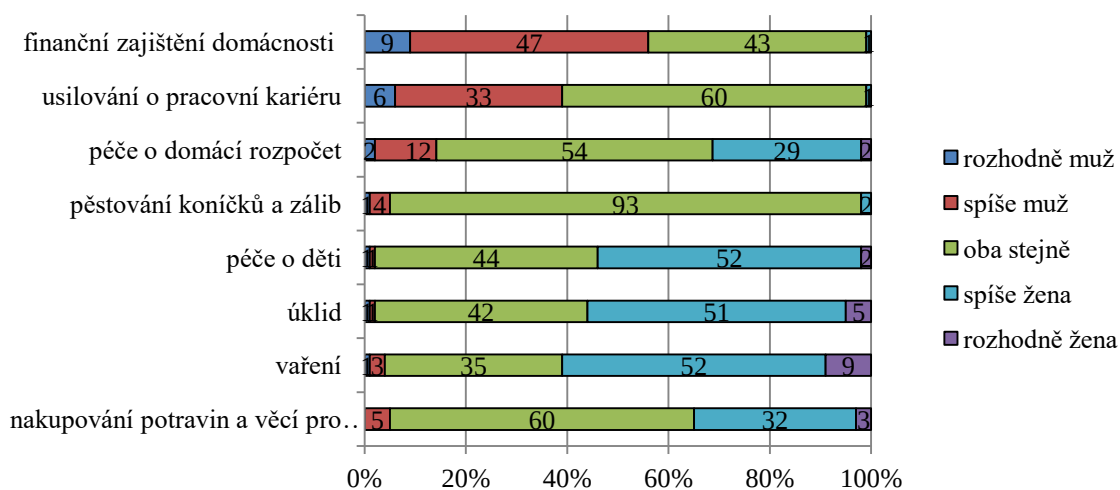
2.4.3 Analýza výsledků dotazníkového šetření

V této kapitole analyzuji a interpretuji výsledky získané pomocí metody dotazníkového šetření. Pro lepší znázornění a následnou interpretaci jsou některé výsledky doplněny i grafickým znázorněním.

Otázky jsou tematicky řazené do několika částí. Jako první interpretuji výsledky týkající se rozdělení činností v domácnosti mezi ženou a mužem, v další části otázky o diskriminaci obecně a o postavení žen a mužů na trhu práce a v poslední části se zaměřuji na otázky o problematice nerovného odměňování žen a mužů.

Již v teoretické části interpretuji výsledky z šetření realizovaného CVVM z roku 2009 (viz. graf č. 2) zaměřující se na zjišťování názorů ve společnosti o rozdělení činností v rodině mezi ženu a muže. Pro porovnání, zda a jestli vůbec se tyto názory během 9 let změnily, jsem mezi otázky svého dotazníkového šetření zařadila tutéž otázku. Pro přesnější porovnání mých výsledků s šetřením z roku 2009 by ale bylo potřeba, aby byl celkový počet respondentů přibližně stejný.

Graf č. 42: Názory na rozdělení činností v rodině v % v r. 2018

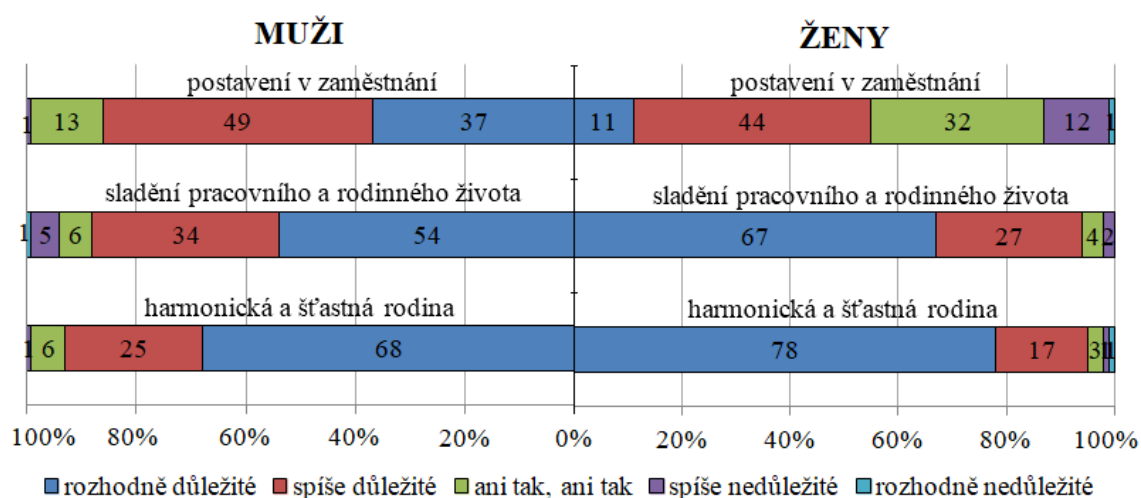


Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že názory ohledně rozdělení činností v rodině se za posledních 9 let nijak výrazně nezměnily. U čtyř z osmi činností stále převažuje názor, že by je žena a muž měli vykonávat stejně. Největší podíl respondentů představující 93 % se domnívá, že by muž a žena měli především pěstovat své koníčky a záliby stejně, a ani jednomu z nich by tato možnost neměla být upírána. Finanční zajištění domácnosti je stále chápáno spíše jako mužská činnost, nicméně podíl respondentů domnívajících se, že by tuto činnost měl muž a žena vykonávat stejně, roste. Činnost vaření a uklízení je i nadále chápána spíše jako ženská činnost. Péče o dítě byla v roce 2009 chápána jako činnost, kterou by měli vykonávat muž i žena stejně, z mého dotazníkového šetření je ale patrné, že mírná většina respondentů (52 %) považuje tuto činnost za spíše ženskou.

Další otázka zjišťuje, jaké ukazatele úspěšnosti považují respondenti za důležité v životě ženy a muže. U nabízených ukazatelů úspěšného života respondenti vybírali stupeň důležitosti, který danému ukazateli přisuzují.

Graf č. 43: Ukazatele úspěšnosti žen a mužů



Zdroj: vlastní zpracování

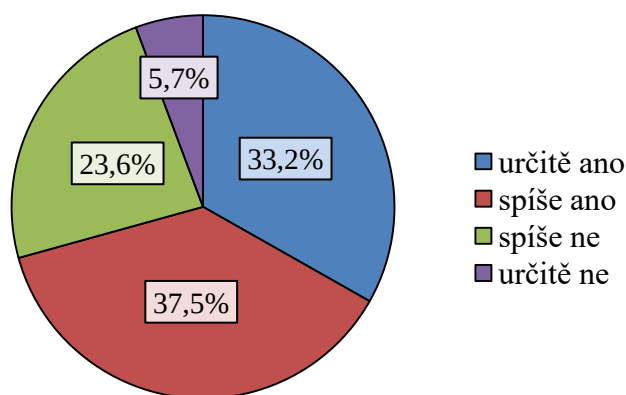
Za rozhodně důležitý ukazatel úspěšného života ženy považují respondenti dosažení harmonické a šťastné rodiny (78 %) a sladění pracovního a rodinného života (67 %). Z výsledků je také patrné, že postavení ženy v zaměstnání není až tak důležitým ukazatelem úspěšného života ženy jako předchozí dva. Pouze 11 % respondentů tento ukazatel označilo za rozhodně důležitý, většina respondentů (44 %) tento ukazatel

považuje za spíše důležitý, 12 % ho označilo za spíše nedůležitý a 1 % se domnívá, že se jedná o zcela nedůležitý faktor úspěšnosti ženy.

Výsledky ukazatelů úspěšného života muže jsou obdobné jako u žen. Dle respondentů patří mezi rozhodně důležité ukazatele rovněž harmonická a šťastná rodina (68 %) a sladění pracovního a rodinného života (54 %). Vzhledem k podílům respondentů je ale patrné, že větší počet z dotázaných považuje tyto ukazatele za důležitější v životě ženy. Na základě většinového názoru není ani u mužů zcela nejdůležitějším ukazatelem úspěšného života postavení v zaměstnání, nicméně 37 % respondentů se domnívá, že je tento faktor v životě muže jeden z nejdůležitějších.

V další části dotazníkového šetření byli respondenti dotazováni na otázky týkající se diskriminace a postavení žen a mužů na trhu práce. Cílem této části je zmapování názorů týkající se diskriminace na trhu práce v České republice a zjištění, zda se někdo z respondentů s nějakou formou diskriminace během svého profesního života setkal.

Graf č. 44: Existence diskriminace na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

O existenci diskriminace na trhu práce v České republice je přesvědčeno 33,2 % respondentů. Z 61,1% respondentů, kteří si existencí diskriminace nejsou jisti, se 37,5 % přiklání k názoru, že diskriminace na trhu práce spíše existuje a zbylých 23,6 % se přiklání k názoru opačnému. Zbytek respondentů tvořící 5,7 % je přesvědčen o tom, že diskriminace na trhu práce určitě neexistuje.

Na základě výsledků je patrné, že názor připouštějící existenci diskriminace je rozšířen více mezi ženami. Celkem 85,1 % dotázaných žen se domnívá, že na trhu práce diskriminace existuje. V porovnání se ženami zastává stejný názor pouze 45,4 % dotázaných mužů.

Celkem 166 respondentů představující 56,1 % z celkového počtu dotázaných uvedlo, že se na trhu práce s diskriminací osobně setkalo. V tomto počtu byly ženy zastoupeny z 68,1 %. Nejčastějším typem diskriminace, se kterým se respondenti na trhu práce setkali, byla platová diskriminace (22,3 %), věková diskriminace (14,5 %) a diskriminace ve formě poskytování nerovných podmínek pro kariérní růst (8,8 %). Několik respondentů také uvedlo, že byli diskriminováni na základě pohlaví (2,4 %), rasy a vzhledu (1,2 %).

V rámci dotazníkového šetření měli respondenti dle svého názoru seřadit druhy diskriminace na základě předem vybraných kritérií podle četnosti výskytu na trhu práce v České republice. Mezi tyto kritéria byl zařazen věk, pohlaví, rasa, náboženství a politický názor. Na základě odpovědí respondentů je patrné, že za diskriminaci vyskytující se na trhu práce nejčastěji považují diskriminaci na základě věku (46,3 %), rasy (28,4 %) a pohlaví (23,3 %). Dle respondentů se na trhu práce diskriminace na základě náboženství či politického názoru a příslušnosti objevuje jen zcela výjimečně.

S diskriminací se může osoba setkat nejen při výkonu svých pracovních povinností, ale už i během pracovního pohovoru. Podle Zákoníku práce by se na pracovním pohovoru měl zaměstnavatel ptát uchazeče o zaměstnání pouze na takové otázky, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy a s pracovní činností.²¹⁰ Často se ale stává, že jsou na pohovoru uchazečům o práci pokládány tzv. nepřípustné otázky, na základě kterých může docházet k diskriminačnímu jednání. Zaměstnavatel by se neměl mimo jiné ptát na otázky týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, pokud pro to není dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána.²¹¹

²¹⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ze dne 21. dubna 2006, podle § 30 odst. 2.

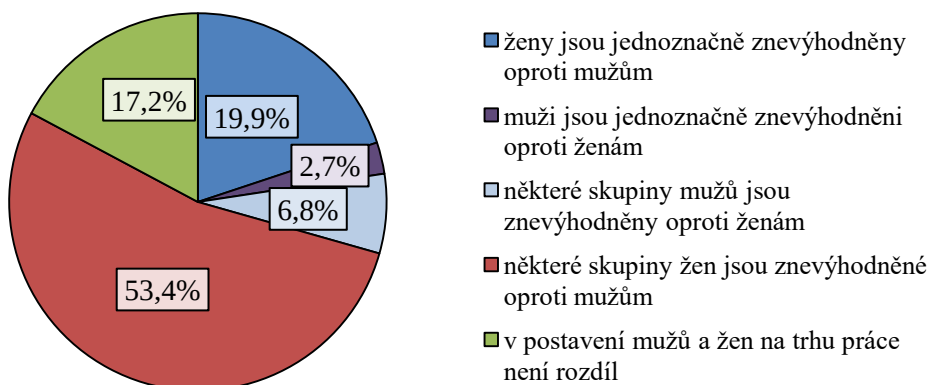
²¹¹ Tamtéž. podle § 316 odst. 4.

Jedna z otázek z dotazníkového šetření zjišťovala, zda se respondenti domnívají, že se zaměstnavatelé při pracovním pohovoru ptají žen, zda mají rodinu nebo ji plánují. I přesto to, že se jedná o nepřipustnou otázku a zaměstnavatel by se na ní ptát neměl, uvedlo 67,2 % respondentů kladnou odpověď. Zbýlých 32,8 % respondentů se domnívá, že se na tuto otázku zaměstnavatelé neptají. Na základě odpovědí, které uvedli někteří z dotazovaných mužů je patrné, že je tato nepřipustná otázka při pracovním pohovoru pokládána nejen ženám, ale i mužům.

Je otázkou, kdo za diskriminaci na trhu práce nese největší zodpovědnost. Většina z dotazovaných respondentů tvořící 65,9 % se domnívá, že největší odpovědnost nesou zaměstnavatelé. Dále 12,5 % respondentů z možné diskriminace viní stát, který údajně nedokáže zajistit dostatečnou ochranu zaměstnancům. Ve zkoumaném vzorku se také objevil názor, že si za diskriminaci mohou zaměstnanci sami, jelikož se nedokážou případnému diskriminačnímu jednání bránit.

Postavení žen a mužů na trhu práce se ve společnosti postupně vyvíjelo společně se změnou názorů a způsobu myšlení. Postupně tak docházelo ke zlepšení postavení žen na trhu práce. Kvůli genderovým stereotypům, které ve společnosti stále převládají, dochází ale i v dnešní době na trhu práce k vytváření bariér, které ženám v jejich uplatnění a kariérním růstu brání. To následně vede ke genderové segregaci žen a mužů na trhu práce a mzdovým rozdílům. Postavení žen a mužů na trhu práce tak není úplně rovné.

Graf č. 45: Postavení žen a mužů na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

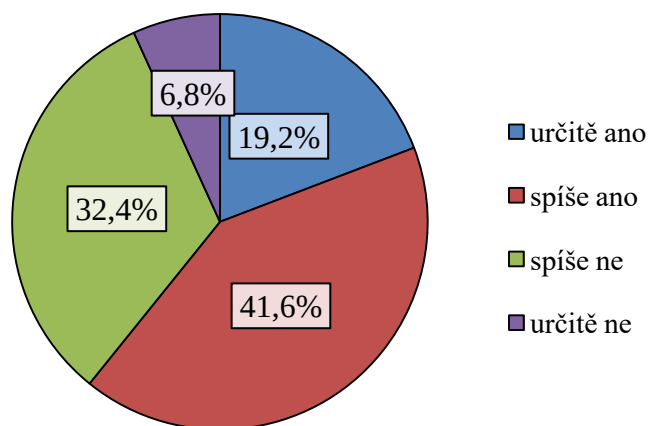
Většina respondentů (53,4 %) zastává názor, že některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům. Celkem 17,2 % dotazovaných se domnívá, že v postavení mužů a žen na trhu práce není žádný rozdíl a jsou jim nabízeny stejné pracovní pozice a možnosti ke kariérnímu postupu. Nemalé procento respondentů (6,8 %) naopak připouští, že některé skupiny mužů jsou znevýhodněny oproti ženám.

V otázce týkající se kvality odvedené práce ze strany žen se respondenti z 80,7 % shodli na názoru, že žena zastane práci stejně dobře a kvalitně jako muž, ale pouze v některých oborech. To je dáno především její fyzickou silou, která je oproti mužské nižší, a proto například nemůže přenášet těžká břemena ve skladech.

Na otázku, zda je na ženu při pracovním pohovoru nahlíženo jako na „průměrnou“ ženu, tj. ženu mající nebo plánující rodinu odpovědělo 83,5 % respondentů kladně, z toho 88,8 % žen a 74,07 % mužů. Je tedy patrné, že v této oblasti genderové stereotypy i nadále přetrvávají a žena, která se od „průměrné“ skupiny žen odlišuje, může být obětí diskriminačního jednání či nerovnosti v odměňování.

Genderové stereotypy se mohou projevovat i v oblasti kariérního růstu. Prostřednictvím těchto stereotypů se mužům na trhu práce přisuzují vlastnosti jako větší soutěživost a mnohdy i agresivita, díky které muži oproti ženám, kterým tyto vlastnosti chybí, kariérního růstu snadněji dosáhnou. Většina respondentů (76,1 %) uvedla, že muži mají větší ambice ke kariérnímu růstu než ženy a proto snadněji vyšších pozic dosahují. Pouze 23,9 % respondentů je přesvědčeno o opaku.

Graf č. 46: Mají muži a ženy stejné možnosti pro rozvoj kariéry?



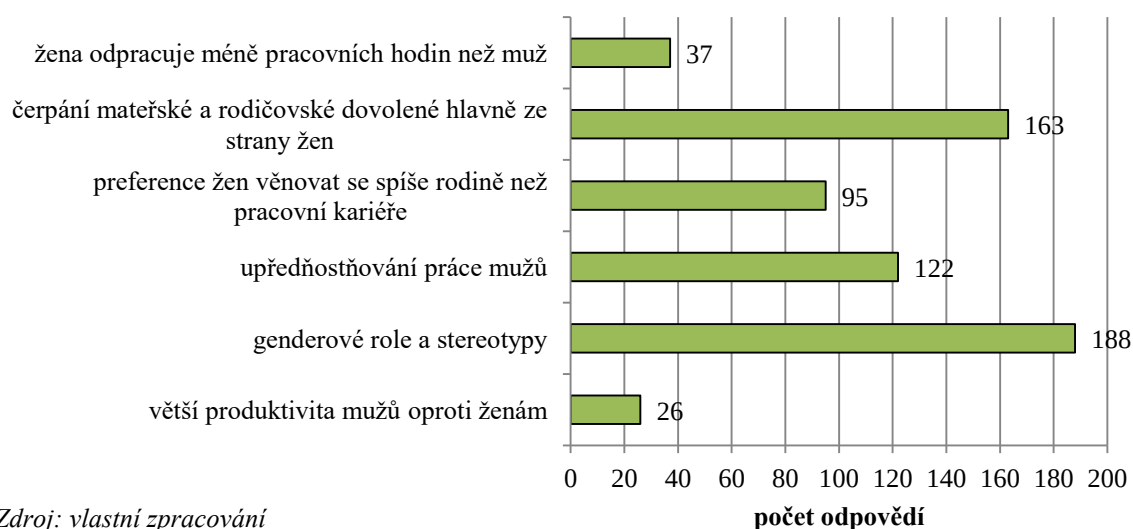
Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

Většina respondentů (60,8 %) souhlasí s názorem, že jsou ženám nabízeny stejné možnosti a podmínky pro rozvoj pracovní kariéry jako mužům. Celkem 19,2 % respondentů, z nichž 61,4 % tvoří muži, je o tomto názoru zcela přesvědčeno. Poměrně velkou část (32,4 %) tvoří také respondenti, kteří se naopak domnívají, že ženám stejné možnosti pro kariérní růst spíše nabízeny nejsou.

Ačkoli se většina respondentů (60,8 %) přiklání k názoru, že jsou mužům a ženám nabízeny stejné možnosti a podmínky pro kariérní růst, současně se většina respondentů (59,5 %) domnívá, že při samotném kariérním růstu jsou ženy oproti mužům znevýhodněny. Ženám je mnohdy umožněno účastnit se vzdělávacích programů a školení rozšiřující a prohlubující jejich schopnosti, dovednosti a kvalifikaci, na cestě v kariérním postupu ale následně narážejí na neviditelné překážky a bariéry, které jim kariérní postup znemožňují.

Zbývající otázky dotazníkového šetření se zaměřují na problematiku nerovného odměňování žen a mužů neboli gender pay gap. Na samotném počátku této části jsem zjišťovala, zda se respondenti s výrazem gender pay gap již setkali a zda znají jeho význam. Celkem 48,7 % respondentů uvedlo, že se již s tímto termínem setkali a znají jeho význam, dalších 41,4 % dotazovaných pojem nikdy neslyšelo a jeho význam jim zůstává neznámý. Zbýlých 9,9 % respondentů uvedlo, že pojem gender pay gap již slyšeli, ale jeho význam neznají.

Graf č. 47: Příčiny nerovného odměňování žen a mužů



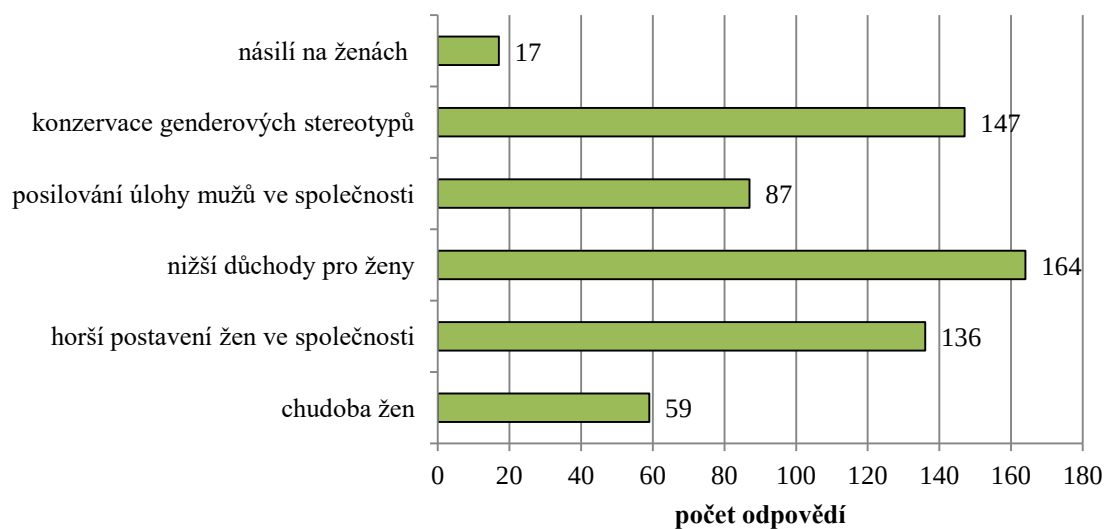
Zdroj: vlastní zpracování

Poznámka: Možný výběr více odpovědí.

Respondenti dotazníkového šetření považují za největší příčinu vzniku mzdových rozdílů genderové role a stereotypy ve společnosti a skutečnost, že mateřskou a rodičovskou dovolenou čerpají převážně ženy. Nezanedbatelná část respondentů se také domnívá, že je na trhu práce upřednostňována spíše práce a myšlení mužů zejména kvůli jejich většímu nadhledu, méně emocí a větší průraznosti, což také může mzdový rozdíl vytvářet. Naopak menší počet odpracovaných hodin a větší produktivitu mužů oproti ženám respondenti za hlavní příčiny problému nerovného odměňování žen a mužů nepovažují.

Respondenti u této otázky také využívali možnost odpovědět vlastními slovy. V jejich odpovědích se často jako příčina nerovného odměňování objevovalo fyziognomické hledisko mužů a žen, kdy na základě tohoto hlediska mohou muži oproti ženám vykonávat více fyzicky náročnou práci. V některých odpovědích respondentů je také řečeno, že muži jsou ve vyjednávání o mzdách více průraznější a agresivnější než ženy a naopak ženy nemají dostatek sebevědomí a jsou více averzní k možnému riziku, což vede k jejich nižší vyjednávací síle o pracovních podmínkách a vyšší mzdě. Respondenti také zmiňují, že jednou z příčin nerovného odměňování je segregace na trhu práce, kdy se ženy oproti mužům soustředí do méně placených odvětví.

Graf č. 48: Důsledky nerovného odměňování žen a mužů



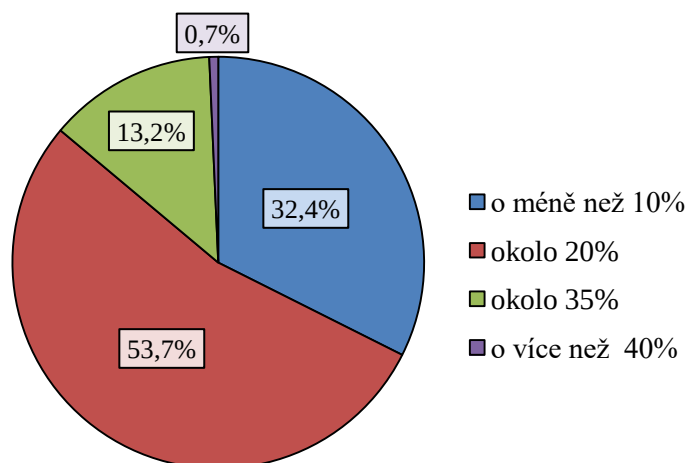
Zdroj: vlastní zpracování

Poznámka: Možný výběr více odpovědí.

Mezi nejzávažnější důsledky, které s sebou problematika nerovného odměňování přináší, zařadili respondenti nižší starobní důchody pro ženy, konzervaci genderových stereotypů a přenášení těchto stereotypů i na další generace. Nemalý počet respondentů se také přiklání k názoru, že mzdové rozdíly vytváří horší postavení žen oproti mužům ve společnosti. K tomu, že by jedním z důsledků nerovného odměňování bylo i násilí páchané na ženách v domácnostech, se přiklonilo pouze 17 respondentů.

I zde respondenti zanechali některé své postřehy, jaké další důsledky může nerovné odměňování přinášet. Často se mezi odpověďmi objevoval názor, že v důsledku nižšího odměňování mohou ženy postupně ztrácet motivaci k výkonu práce, což by mohlo snižovat jejich produktivitu. Další respondenti uvedli, že kvůli nižší mzdě, kterou žena do společné domácnosti přináší, může být frustrovaná z méněcennosti v domácnosti, což se může negativně odrazit v jejím psychickém stavu.

Graf č. 49: O kolik procent jsou v ČR ženy odměňovány méně než muži?



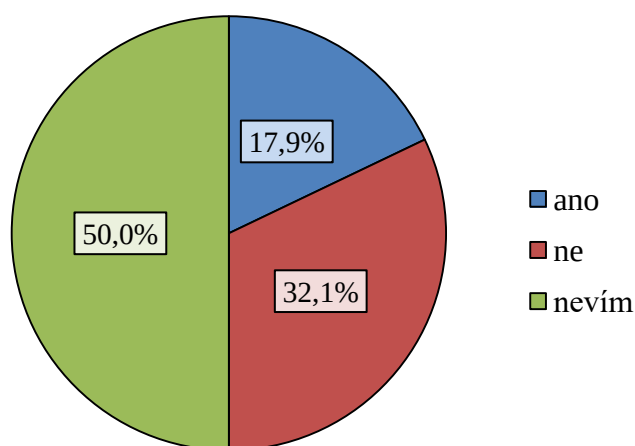
Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

V rámci dotazníkového šetření jsem od respondentů také zjišťovala, jaké je jejich povědomí o velikosti mzdového rozdílu v České republice. Téměř třetina respondentů se domnívá, že na tom v tomto ohledu není Česká republika tak špatně a označili možnost s rozdílem v odměňování nižším než 10%. Více jak polovina

respondentů tvořící 53,7 % správně uvedla, že hodnota gender pay gap dosahuje v České republice hodnoty okolo 20 %²¹².

Následně měli respondenti zařadit Českou republiku v závislosti na velikosti tohoto rozdílu mezi další země EU. Většina respondentů (56,1 %) v domnění, že velikost mzdového rozdílu není až tak velká, zařadila Českou republiku přibližně do středu zemí EU. K zemím s nejvyšším rozdílem zařadilo Českou republiku správně 26,3 % respondentů. Zbýlých 17,6 % dotazovaných se domnívá, že Česká republika patří k zemím EU s nejnižším rozdílem v odměňování.

Graf č. 50: Zabezpečuje česká legislativa rovné odměňování žen a mužů dostatečně?



Zdroj: vlastní zpracování a vlastní výpočty

Pouze 17,9 % respondentů se domnívá, že oblast rovného odměňování žen a mužů je v České republice zabezpečena dostatečně, 32,1 % se domnívá o opaku a přiklání se k názoru, že by se stát v této oblasti měl angažovat více a tím přispívat ke zmírnění mzdových rozdílů žen a mužů na trhu práce. Na otázku zkoumající znalosti české legislativy odpovědělo 84,5 % respondentů, že žádné zákony upravující oblast diskriminace a rovné odměny neznají. Zbýlých 15,5 % respondentů uvedlo, že znají alespoň jeden zákon upravující tuto oblast. Nejčastější zákon, který respondenti zmiňovali, byl Zákoník práce a Antidiskriminační zákon. Mezi odpověďmi se rovněž

²¹² V roce 2016 dosahovala hodnota GPG v České republice na základě dat z Eurostatu 21,8%.

objevovala i Ústava České republiky, LZPS, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o mzdě a Nový občanský zákoník.

Na závěr dotazníkového šetření mohli respondenti zanechat jakoukoliv poznámku a připomínku k danému tématu či samotnému dotazníkovému šetření. Někteří tuto možnost využili a zanechali mi své zajímavé postřehy.

Mnohdy se v postřezích a poznámkách respondentů opakoval názor, že mzdové rozdíly jsou způsobeny především generovými stereotypy, které jsou ve společnosti zakonzervované již z historie. Dle názoru některých z respondentů se během posledních 25 let situace na trhu práce pro ženy určitě zlepšila, ale v některých odvětvích musí ženy stále dokazovat, že zvládnout práci stejně dobře a kvalitně jako muži a zaslouží si za ni být stejně finančně ohodnoceny jako muži. Jeden z respondentů poukázal na svou osobní zkušenost s nerovným odměňováním a zmínil i činnost odborů, které dle jeho názoru tento problém ve firmách v tichosti přehlíží a nedělají nic pro jeho zmírnění či odstranění. Někteří z respondentů uvedli, že jsou spíše skeptičtí a nevěří, že v současné době a zejména v České republice dojde v oblasti rovného odměňování k výraznému zlepšení.

2.4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření zabývající se diskriminací na trhu práce a nerovným odměňováním žen a mužů v České republice je zmapování názorů a povědomí respondentů o dané problematice.

O existenci diskriminace na trhu práce je přesvědčeno 33,2 % respondentů. Dalších 37,5 % respondentů si existenci není zcela jistá, ale přiklání se k variantě, že diskriminace na trhu práce spíše existuje. Celkem 56,1 % respondentů, z toho 68,1 % žen, uvedlo, že se na trhu práce s diskriminací osobně setkalo, přičemž nejčastěji se setkali s platovou diskriminací (22,3 %) a věkovou diskriminací (14,5 %). Dle většinového názoru respondentů (65,9 %) jsou za existenci diskriminace na trhu práce nejvíce odpovědni zaměstnavatelé.

V postavení žen a mužů na trhu práce převládá mezi respondenty názor, že některé skupiny žen jsou na trhu práce oproti mužům znevýhodněny. Celkem 80,7 %

respondentů se domnívá, že ženy zastávají práci stejně dobře a kvalitně jako muži. Většina respondentů (60,8 %) souhlasí s názorem, že jsou ženám nabízeny stejné možnosti a podmínky pro rozvoj pracovní kariéry, zároveň si ale 59,5 % respondentů myslí, že při samotném kariérním růstu jsou ženy oproti mužům znevýhodněny.

Za nejčastější příčiny nerovného odměňování označili respondenti genderové role a stereotypy a čerpání mateřské a rodičovské dovolené hlavně ze strany žen. Za nejzávažnější důsledky daného problému označila většina z dotazovaných nižší starobní důchody pro ženy a zakonzervování genderových stereotypů ve společnosti a jejich přenos na další generace.

Celkem 53,7 % respondentů správně označilo velikost rozdílu gender pay gap v České republice okolo 20 %, nicméně pouze 26,3 % respondentů správně Českou republiku zařadilo mezi země EU s nejvyšším rozdílem v odměňování.

Oblast rovné odměny je v České republice upravena v mnohých zákonech, nicméně pouze 17,9 % respondentů se domnívá, že česká legislativa zajišťuje oblast rovného odměňování žen a mužů dostatečně. Téměř třetina respondentů (32,1 %) se přiklání k názoru, že by stát v této oblasti měl vyvinout větší aktivitu a více o snižování mzdového rozdílu mezi ženami a muži a zajištění rovné odměny usilovat.

2.5 Analýza rozhovorů se ženami o dané problematice

Za účelem doplnění výsledků získaných za pomoci metody dotazníkového šetření jsem v rámci praktické části práce realizovala i řízené strukturované rozhovory o konkrétních názorech a zkušenostech respondentů s problematikou diskriminace na trhu práce a s tím související gender pay gap. Řízených rozhovorů se mohly zúčastnit pouze ženy, které v době realizace rozhovorů byly aktivními účastnicemi trhu práce. Na základě slíbené anonymity zúčastněným ženám nejsou v práci uvedena jejich jména ani jejich počáteční iniciály. Jednotlivé respondentky odlišuji číselně.

Tabulka č. 7: Základní charakteristika respondentek

	Věk	Počet dětí	Zaměstnání
Respondentka 1	45	3	IT manažerka
Respondentka 2	50	2	bankovní specialista
Respondentka 3	57	3	analytik procesů
Respondentka 4	53	1	administrativní pracovnice
Respondentka 5	38	0	manažerka prodeje

Zdroj: vlastní data a vlastní zpracování

Pro účel realizace řízených rozhovorů jsem náhodně oslovila celkem 11 zaměstnaných žen. Pouze 5 z nich bylo ochotno se řízeného rozhovoru zúčastnit a podělit se o své názory a zkušenosti. Ženy se vzájemně neznají, nejsou zaměstnané u stejného zaměstnavatele a současně nepatří mezi respondenty účastnící se dotazníkového šetření o téže problematice. V tabulce č. 7 jsou zaneseny základní charakteristiky respondentek, které náhodně vybraný vzorek popisují.

Rozhovory byly zaznamenávány prostřednictvím audio nahrávek, které jsem doslovně přepsala a odcitovala v příloze této práce. Všechny respondentky s přepsáním audio nahrávky a jejím dalším použitím pro účely této práce souhlasily. V této kapitole na základě analýzy výsledků rozhovorů názory respondentek interpretuji a doplňuji.

Řízený rozhovor obsahoval deset strukturovaných otázek. Tyto otázky byly položeny všem zúčastněným ženám, které měly dostatečný prostor a možnost svůj názor vyjádřit. Otázky byly zaměřené na rozdílné postavení žen na trhu práce v minulosti a současnosti, genderové stereotypy, diskriminaci na trhu práce a problematiku nerovného odměňování žen a mužů.

Otázka č. 1: Domníváte se, že v minulosti měly ženy oproti mužům těžší získat práci, prosadit se v ní a dosáhnout povýšení?

Všechny respondentky shodně zastávají názor, že v minulosti bylo postavení žen na trhu práce v mnohém složitější, než je tomu v současné době. Ženy oproti mužům

měly těžší práci získat a prosadit se v ní. Respondentka č. 1 zmiňuje svou zkušenost z oblasti IT, která byla dříve vnímaná především jako mužská doména a pro ženy bylo velice těžké v daném oboru práci získat. Respondentky č. 2, 4 a 5 uvádějí, že v minulosti měly ženy těžké práci získat především kvůli tradičnímu rozdělení rolí v domácnosti mezi muže a ženu, kdy muž měl pracovat a finančně zabezpečovat rodinu, zatímco žena se měla starat o děti a chod domácnosti. Respondentka č. 3 také zmiňuje, že za tradiční rozdělení činností v domácnosti, které v některých státech přetrvává dodnes, může do jisté míry například i náboženství.

Otázka č. 2: Myslíte si, že je v současnosti pro ženy oproti mužům těžké získat dobrou pracovní pozici s možností kariérního postupu?

Většina z respondentek se domnívá, že ačkoli jsou ženám nabízeny stejné pracovní možnosti jako mužům, je pro ně těžší získat dobrou pracovní pozici s možností kariérního postupu. Dle jejich názoru je to dáno především potenciálním rizikem, které zaměstnaná mladá žena pro svého zaměstnavatele představuje. Často se stává, že v určitém věku bude žena chtít založit rodinu, následně se bude muset starat o děti a tak bude v práci častěji chybět. I proto dávají někteří zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců či jejich kariérním postupu přednost mužům před ženami, což potvrzuje respondentka č. 5.

Překážky ženám ale nekladou pouze zaměstnavatelé. Respondentka č. 4 zmiňuje důležitý fakt, že pro muže je při rozhodování o vstupu do zaměstnání často prioritní kariéra, zatímco žena jako matka před nástupem do práce musí zvažovat, zda s danou pracovní kariérou dokáže sladit rodinné povinnosti. Kvůli nedostatku času a nemožnosti tyto povinnosti skloubit, ženy často musí dobrou práci nabízející jim kariérní růst oželeť a přijmout takovou práci, která jim sladění pracovních a rodinných povinností umožňuje. To umožňují například práce na zkrácené úvazky, které jsou ale adekvátně ohodnoceny nižší mzdou, což obecné mzdové nerovnosti mužů a žen může způsobovat.

Názor, že pro ženy není těžké dobrou práci nabízející pracovní postup získat, zastává respondentka č. 3. Získání dobrého pracovního místa dle jejího názoru závisí především na schopnostech, kvalifikaci a produktivitě, nikoli na pohlaví.

Otázka č. 3: Souhlasíte s názorem, že by se měla žena starat o děti a domácnost zatímco muž by měl pracovat a finančně zabezpečit rodinu?

Z analýzy odpovědí respondentek je patrné, že s tímto názorem tradičního rozdělení rolí v domácnosti většina nesouhlasí, ale zároveň připouští, že každému může vyhovovat něco jiného. V rozhovorech je často zmiňováno, že rozdělení činností v domácnosti záleží především na dohodě mezi partnery, co je pro ně a jejich rodinu výhodnější. V některých rodinách, jak zmiňuje respondentka č. 4, jsou dnes tyto tradiční role zcela obrácené, v jiných rodinách, jak potvrzuje ze své osobní zkušenosti respondentka č. 1, tradiční rozdělení rolí funguje bezproblémově i v dnešní době.

Otázka č. 4: Myslíte si, že jako muž byste na trhu práce měla jednodušší postavení, např. v oblasti platu či možnosti kariérního postupu?

Respondentka č. 3 zastává názor, že muži oproti ženám měli na trhu práce v dřívější době jednodušší postavení, ale v současnosti již v postavení žen a mužů na trhu práce nevidí žádný rozdíl. Zbylé respondenty ale připouští, že jako muži by měly postavení na trhu práce v ledasčem jednodušší. V odpovědích bylo zmiňováno, že se od mužů automaticky očekává větší produktivita a větší ambice a motivace ke kariérnímu růstu, kterého oproti ženám častěji dosahují. Na základě své zkušenosti, kdy v oblasti platového zvýšení bylo dáno přednost muži, se respondentka č. 4 domnívá, že je stále v některých zaměstnáních na muže nahlíženo především jako na živitele rodiny, kteří si vyšší finanční ohodnocení zaslouží už jen na základě toho, že jsou muži. Respondentka č. 5 se podělila o svou zkušenost, kdy jí bylo ze strany zaměstnavatele rovnou sděleno, že na výběrové řízení na vyšší pozici se nemá hlásit, jelikož do této pozice ženu určitě neobsadí.

Otázka č. 5: Setkala jste se někdy v rámci svého zaměstnání s pochybnostmi o Vašich pracovních schopnostech ze strany svých nadřízených či mužských kolegů?

Z odpovědí respondentek č. 1, 2 a 4 je zřejmé, že se se zpochybňováním svých pracovních schopností a kvality své odvedené práce nikdy nesetkaly, naopak respondenty č. 3 a 5 mají opačnou zkušenost a na základě této negativní zkušenosti své zaměstnání nakonec opustily. Respondentka č. 5 dokonce uvedla, že její mužští

kolegové její práci považovali za podřadnou a nepodstatnou a v rámci své pracovní kariéry u bývalého zaměstnavatele musela od nich snášet jízlivé poznámky. Ve své odpovědi také zmínila, že dle svého názoru dosahovala mnohem větší produktivity práce než její kolegové, ale v její finanční odměně se to neprojevilo.

Otázka č. 6: S jakou formou diskriminace se podle Vás ženy setkávají na pracovním trhu v současnosti nejčastěji?

K diskriminaci na trhu práce dochází podle respondentek především kvůli předsudkům, že danou pozici by měl zastávat spíše muž, a že žena jen těžko skloubí rodinné a pracovní povinnosti dohromady, což se negativně odrazí v její pracovní produktivitě. V odpovědích byla také zmíněna diskriminace žen na základě věku, kdy zejména v mladším věku jsou ženy diskriminovány kvůli malé praxi a nedostatečným zkušenostem.

Respondentky č. 2 a 3 se spíše přiklánějí k názoru, že se nedá obecně říct, že by ženy na trhu práce byly diskriminované. Dle respondentky č. 2 se jedná o určitou formu přehlížení a nerespektování názorů žen, respondentka č. 3 vidí hlavní důvod nízkého počtu žen v určitých profesích nikoli v diskriminačním chování namířeném proti ženám, ale především v povaze těchto profesí, které nejsou svými požadavky pro ženy vhodné.

Otázka č. 7: Setkala jste se Vy, nebo někdo z Vašich známých s diskriminací při pracovním pohovoru (např. otázky o zakládání rodiny, víry, ...) nebo přímo v zaměstnání (např. rozdíl v platu mužů a žen na stejné pozici, ...)?

S pokládáním nepřijatelných otázek týkající se osobního rodinného života se na pracovním pohovoru setkala respondentka č. 4 a 5. Obě z respondentek uvedly, že se jich zaměstnavatel ptal na otázky týkající se dětí nebo případného plánování rodičovství. Na základě své zkušenosti z pracovního pohovoru, kterou v rozhovoru respondentka č. 5 popsala, je přesvědčená o tom, že se stala obětí diskriminace na základě pohlaví, kdy nakonec pracovní pozice, o kterou se ucházela, byla nabídnuta muži. Zbývající respondentky uvedly, že se s diskriminací na trhu práce nesetkaly.

Otázka č. 8: Domníváte se, že v rámci Vašeho zaměstnání je rozšířen problém nerovného odměňování mužů a žen?

Respondentky se přiklání k názoru, že i v jejich zaměstnání problém nerovného odměňování žen a mužů spíše existuje. Ve většině případů je ale výše mezd vyplácená jednotlivým zaměstnancům ostatním utajena a proto se jedná pouze o domněnky respondentek. Respondentky č. 2 a 4 se ve své odpovědi shodují v tom, že je to nejspíše způsobeno již několikrát zmiňovanou ve společnosti zakonzervovanou myšlenkou, že muž je živitelem rodiny a proto má dosahovat oproti ženě vyšší mzdy. Respondentka č. 1 z oboru IT uvedla, že startovní pozice pro ženy oproti mužům týkající se mimo jiné i mzdového ohodnocení, jsou v jejím oboru sice nastaveny níže, v rámci postupného budování kariéry v oboru jsou pak již rozdíly mezi ženami a muži minimální a odměna odpovídá výkonnosti a produktivitě, kterou zaměstnanec disponuje.

Otázka č. 9: Napadají Vás konkrétní příčiny, které k problému nerovného odměňování mužů a žen mohou vést?

Za hlavní možnou příčinu nerovného odměňování žen a mužů považují respondentky genderové role a stereotypy, které jsou ve společnosti i nadále zakonzervované. Hlavní myšlenku těchto stereotypů tvoří dle názoru respondentek zakořeněný názor o mužském živiteli rodiny. Další příčinou může být i malá průraznost žen jak při pracovním pohovoru tak dále při dosahování kariérního postupu spojeného s vyšším ohodnocením, ale také konzervativní přesvědčení zaměstnavatelů o neschopnosti a nižší produktivitě žen.

Otázka č. 10: Jakým způsobem by šlo problém diskriminace žen na trhu práce podle Vás řešit? Myslíte, že je dobrý nápad zavádět systém kvót pro ženy v řídicích a politických funkcích? Napadá Vás možnost, jak snížit mzdové rozdíly mezi muži a ženami v ČR?

Respondentka č. 3 navrhuje začít s řešením možné diskriminace na trhu práce už na úrovni rodiny. Pokud v rodině panuje rovnocenný přístup ze strany ženy i muže, odráží se to i v jejich názorech na jiné společenské a pracovní situace a v případě, že je takový člověk zaměstnán ve vyšší pozici, kde rozhoduje o výši platu či kariérním postupu svých zaměstnanců, nerozlišuje potom, zda se jedná o muže nebo ženu. To by problém s diskriminací a nerovným odměňováním mohlo vylepšit.

Jako jedno ze systémových řešení problému diskriminace žen na trhu práce se uvádí zavádění kvót pro ženy na řídicí a politické funkce. Toto řešení ze strany respondentek ale není považováno za rozumné. V systému kvót vidí riziko možného pokřivení celého systému a riziko vzniku diskriminace především schopných mužů, kteří by se kvůli kvótám nemohli na pracovní pozici odpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem dosáhnout. Respondentka č. 2 zastává názor, že schopné ženy směřující za svým cílem se mohou na svou vysněnou pozici dostat i bez kvót. Připouští ale, že mnohdy je jejich cesta k takové pozici oproti mužské cestě komplikovanější. Respondentky č. 4 a 5 se domnívají, že by bylo dobré, aby na všech rozhodovacích a politických pozicích byli zastoupeni ženy i muži, jelikož specifické názory obou pohlaví mohou být pro pracovní proces a další rozhodování velmi přínosné, k plošnému zavedení kvót se ale také spíše nepřiklání. Řídicí pozice by podle respondentky č. 4 měly být vždy obsazeny schopnými lidmi, kteří pro tyto funkce mají potřebné předpoklady. Systémové zavádění kvót by mohlo vést k neoprávněnému upřednostňování nedostatečně kvalifikovaných či odborně nevybavených žen do těchto řídicích pozic, což by s sebou přinášelo další problémy.

Jeden z možných způsobů řešení problému diskriminace na trhu práce a nerovného odměňování navrhla respondentka č. 1. Dle jejího názoru by zaměstnancům měl být dán dostatečný prostor pro vyjádření spokojenosti s pracovním prostředím a celkově s vedením a odborným managementem, který rozhoduje o mzdách a kariérním postupu zaměstnanců. Prostřednictvím této možnosti by se případné diskriminační chování vůči zaměstnancům a nerovnosti v odměňování žen a mužů mohly včas odhalit a řešit.

Závěr

Oblast rovného postavení žen a mužů patří v západní společnosti stále mezi diskutovaná témata. V průběhu společenského vývoje došlo k výraznému zrovnoprávnění žen (v oblasti volebního práva, vzdělávání apod.), v některých oblastech ale nerovnosti mezi ženami a muži nadále přetrvávají. Je však otázkou, zda se nejedná o přirozený stav vycházející z biologických daností žen a mužů. I na trhu práce zaznamenalo postavení žen ve srovnání s minulostí značného pokroku, nicméně i zde se v dnešní době mohou ženy setkat s nerovným přístupem a stát se obětí diskriminace a nerovného odměňování. Problematika diskriminace žen na trhu práce a gender pay gap patří mezi aktuální témata v oblasti hospodářské politiky a ekonomie. Rovná a spravedlivá odměna za odvedenou práci je ve společnosti velmi důležitá a přispívá k vytváření zdravého klimatu ve firmách. Mzdy mají pro zaměstnance výraznou motivační funkci, která se projevuje v jejich pracovní produktivitě, spolehlivosti, ale i v psychickém stavu. V bojích proti diskriminaci a pro zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech života se angažují jak organizace, tak i samotní politici. K řešení samotného problému přispívají i orgány státní správy prostřednictvím realizovaných projektů a vydávaných analýz, které současný stav dané problematiky zkoumají, mapují a obecně tím přispívají k rozšiřování povědomí o této problematice. I přes tyto veškeré snahy bojující proti diskriminaci žen a mzdovým rozdílům žen a mužů patří Česká republika k zemím s největším rozdílem v odměňování. Pro řešení či předcházení problému diskriminace je velmi důležité posilování principů tržní ekonomiky, kde je z podstaty věci nejvíce omezen zaměstnavatel, který by chtěl diskriminovat. Zpracování této práce bylo pro mne osobně velmi přínosné, jelikož mi poskytlo mnoho nových poznatků a umožnilo mi detailněji zkoumat možné příčiny nerovného odměňování žen na trhu práce.

Teoretická část nabízí stručnou exkurzi do historie rovnosti žen a mužů, popisuje základní druhy diskriminace a diskriminační modely a především se zaměřuje na vymezení možných příčin a důsledků, které jsou s problematikou diskriminace a nerovného odměňování v soudobé literatuře nejčastěji spojované. K nerovnému odměňování žen přispívají, dle literatury, především zakonzervované tradice a genderové stereotypy, kterým často dominuje myšlenka, že muž jako živitel rodiny má rodinu finančně zajistit, zatímco žena se stará o domácnost a pečuje o děti. Další

příčinou je segregace žen a mužů na trhu práce, kdy jsou ženy často koncentrovány právě v odvětvích s nižší mzdou. Ve snaze sladění rodinných a pracovních povinností je také oproti mužům větší podíl žen zaměstnán na částečné úvazky, což v konečném důsledku také přispívá k vytváření celkových statistických mzdových rozdílů. I přes to, že úroveň vzdělání mezi pohlavími je téměř rovnoměrně rozložena, stále jsou na vyšších řídicích pozicích spojených s vyšší finanční odměnou zastoupeni spíše muži. To může být způsobeno i neviditelnými překážkami bránící ženám v přístupu k vyšším pozicím. V některých evropských státech mohou být mzdové rozdíly vysvětleny i délkou rodičovské dovolené. Ve státech, kde se ženy vrací z rodičovské dovolené do práce až po delší době, jsou rozdíly v odměňování žen a mužů vyšší než ve státech s kratší rodičovskou dovolenou. V důsledku nižšího odměňování žen jsou ženy, především samoživitelky a ženy starší 65 let, častěji ohroženy chudobou a navíc ve stáří dostávají nižší starobní důchod. K ochraně žen samoživitelek a vdov by měla efektivně sloužit sociální politika státu.

Praktická část analyzuje problematiku gender pay gap na trhu práce v České republice v letech 2011 – 2017 za použití ukazatelů průměrné hrubé měsíční mzdy a mediánové hodnoty hrubé měsíční mzdy. Výsledky potvrzují existenci mzdových rozdílů napříč všemi zkoumanými zaměstnaneckými třídami. V roce 2017 dosahoval průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů hodnoty 20,72 %. Mzdové rozdíly mohou být vysvětleny rozdílnou segregací žen a mužů na trhu práce do různých druhů zaměstnání, odlišným vzděláním zaměstnanců, rozdílnou produktivitou práce, se kterou je spojena odlišná struktura vyplácené mzdy, či rozdílem v počtu odpracovaných hodin. Na základě analýzy je patrné, že část mzdových rozdílů je determinována právě výše zmíněnými nediskriminačními faktory, nicméně analýza poukazuje také na fakt, že tyto faktory nevysvětlují mzdové rozdíly dostatečně. Na základě dat je totiž patrné, že vzdělanostní struktura zaměstnanců je téměř na všech vzdělanostních úrovních vyrovnaná, v rámci zaměstnání s téměř rovným zastoupením žen a mužů existují rovněž podstatné mzdové rozdíly a rozdíl v odpracovaných hodinách žen a mužů je ve všech zkoumaných zaměstnaneckých třídách zanedbatelný. V průměru odpracují pracující ženy za měsíc o 1,6 hodin méně než muži, což nemůže být hlavní příčinou tak vysokého mzdového rozdílu, který je v České republice v současné době. V praktické části je také analyzována rozdílná výše starobního důchodu žen a mužů. V důsledku rozdílného

odměňování na trhu práce byl v roce 2017 ženám oproti mužům vyplácen starobní důchod v průměru o 17,73 % nižší. I přes to, že je ženám vyplácen nižší starobní důchod, poberou ženy za svůj důchodový věk oproti mužům vyšší celkovou částku starobního důchodu. To je dáno rozdílnou střední délkou života žen a mužů, kdy ženy pobírají starobní důchod po delší dobu. Pokud by byly ženy odměňovány stejně jako muži a následně by pobíraly stejnou výši starobního důchodu, musel by stát na důchodech navíc vyplatit o více jak 40,7 mld. Kč ročně. Z výsledků dotazníkového šetření zkoumajícího danou problematiku je patrné, že třetina respondentů je o existenci diskriminace na trhu práce zcela přesvědčena. Více jak polovina respondentů uvedla, že se na trhu práce s diskriminací setkala, z toho více jak pětina respondentů uvedla, že se stali obětí platové diskriminace. V oblasti nerovného odměňování zařadilo Českou republiku k zemím EU s největším rozdílem v odměňování pouze čtvrtina respondentů. Výsledky získané z dotazníkového šetření doplňují i řízené strukturované rozhovory se ženami, které nerovnosti v odměňování na českém trhu práce potvrzují a za jejich hlavní příčinu považují genderové role a stereotypy, které jsou ve společnosti zakonzervované už z minulosti.

Hlavním cílem práce bylo potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy, že je v České republice nerovné odměňování mužů a žen projevem diskriminačního jednání na trhu práce. Ze samotných ukazatelů průměrné hrubé měsíční mzdy a mediánové hodnoty hrubé měsíční mzdy, pomocí kterých jsou mzdové rozdíly v odměňování znázorňovány, nelze vyčíst, jakými dovednostmi a produktivitou muži a ženy na trhu práce disponují, jaké mají vzdělání ani kolik hodin odpracují. Pouze na základě těchto ukazatelů a dat není tedy možné mzdové rozdíly detailněji analyzovat a vyvozovat závěry. Proto jsem tyto ukazatele analyzovala na základě vybraných nediskriminačních kritérií, které mzdové rozdíly mohou determinovat. Zkoumané nediskriminační faktory ale nevysvětlují mzdový rozdíl žen a mužů v České republice zcela a dostatečně, což vede k závěru, že nevysvětlená část mzdových rozdílů tak může, ale také nemusí, být projevem diskriminace žen na trhu práce. Stanovenou hypotézu se mi na základě dostupných dat a poznatků nepodařilo potvrdit. Pro potvrzení stanovené hypotézy by bylo nutné analyzovat detailnější data z trhu práce a případně další možné faktory, které by zbývající rozdíly mohly vysvětlit.

Pro případnou další analýzu dat zkoumající nerovné odměňování žen a mužů by bylo vhodné získat data z jednotlivých firem, které by poskytly detailnější údaje o svých zaměstnancích a jejich mzdách. Na základě těchto údajů by případnou diskriminaci v odměňování bylo možné snáze prokázat nebo ji vyvrátit. Zajímavé by také bylo detailněji analyzovat dopad mateřství a otcovství na výši mzdových rozdílů v průběhu životního cyklu, což je v současné době nemožné kvůli nedostupným statistickým údajům. Další možné rozšíření této práce vidím ve vytvoření delších časových řad znázorňující vývoj gender pay gap v České republice na základě vybraných kritérií a také možnou komparaci mzdových rozdílů v České republice se mzdovými rozdíly v dalších evropských zemích.

Seznam použitých zkratek

CEDAW – Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)

CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění

CZ-NACE – zkratka pro klasifikaci ekonomických činností vydávanou Evropskou komisí (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne)

ČR – Česká republika

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

EHS – Evropské hospodářské společenství

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

GPG – Gender pay gap

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

INSEE – Národní institut pro statistiku a ekonomická studia (Institut national de la statistique et des études économiques)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NH – Národní hospodářství

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Cooperation and Development)

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Zaměstnanost v NH v ČR v tis. podle klasifikace CZ-NACE ve 2. čtvrtletí 2018	26
Tabulka č. 2: Podíl pracovních míst na částečné úvazky obsazený ženami v r. 2017....	30
Tabulka č. 3: Data pro výpočet celkové výše starobního důchodu pobíraného po průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017.....	75
Tabulka č. 4: Výpočet starobního důchodu pobraného za 1 rok	76
Tabulka č. 5: Výpočet celkového starobního důchodu pobraného za průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017	76
Tabulka č. 6: Výsledky výpočtů celkové výše starobního důchodu pobraného za 1 rok a za průměrnou dobu pobírání starobního důchodu v r. 2017	77
Tabulka č. 7: Základní charakteristika respondentek	92
Graf č. 1: GPG v evropských zemích v % v r. 2016.....	23
Graf č. 2: Názory na rozdělení činností v rodině v % v r. 2009	25
Graf č. 3: Podíly zaměstnanosti na částečných úvazcích z celkové zaměstnanosti podle pohlaví v r. 2017	29
Graf č. 4: Rozdíl v odměňování vs. délka rodičovské dovolené v r. 2016.....	31
Graf č. 5: Podíly osob ohrožených chudobou v ČR v letech 2012 – 2017.....	32
Graf č. 6: Ekonomicky aktivní pracovní síla v ČR v letech 2011 – 2017	37
Graf č. 7: Míra ekonomické aktivity v ČR podle pohlaví v letech 2011 – 2017.....	37
Graf č. 8: Míra ekonomické aktivity v krajích ČR v r. 2017	38
Graf č. 9: Věková struktura zaměstnanců NH v ČR v r. 2017	39
Graf č. 10: Vzdělanostní struktura zaměstnanců NH v ČR v r. 2017.....	40
Graf č. 11: Počty zaměstnaných z ekonomicky aktivní pracovní síly v ČR v letech 2011 – 2017	40
Graf č. 12: Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2011 – 2017.....	41
Graf č. 13: Míra zaměstnanosti v krajích ČR v r. 2017	42
Graf č. 14: Počty nezaměstnaných z ekonomicky aktivní pracovní síly v ČR v letech 2011 – 2017	43
Graf č. 15: Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2011 – 2017	44
Graf č. 16: Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v r. 2017	45

Graf č. 17: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2011 – 2017.	46
Graf č. 18: Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy v r. 2017	47
Graf č. 19: Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v r. 2017	48
Graf č. 20: Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR podle pohlaví v r. 2017	49
Graf č. 21: Vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v letech 2011 – 2017	50
Graf č. 22: Medián hrubých měsíčních mezd v krajích ČR podle pohlaví v r. 2017	51
Graf č. 23: Průměrná mzda podle pohlaví a věku v r. 2017	52
Graf č. 24: Medián hrubých měsíčních mezd podle pohlaví a věkových skupin v r. 2017	54
Graf č. 25: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle věkových skupin v letech 2011 - 2017	55
Graf č. 26: Medián hrubých měsíčních mezd podle vzdělání a pohlaví v r. 2017	56
Graf č. 27: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle vzdělání a pohlaví v letech 2011 - 2017	57
Graf č. 28: Průměrná hrubá měsíční mzda podle doby zaměstnání v r. 2017	58
Graf č. 29: Medián hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání v r. 2017	59
Graf č. 30: Medián hrubých měsíčních mezd podle velikosti jednotky a pohlaví v r. 2017	60
Graf č. 31: Podíly zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017	62
Graf č. 32: Medián hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017	63
Graf č. 33: Průměrný odpracovaný čas v hod./měs. podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v r. 2017	65
Graf č. 34: Vývoj mediánových mzdových rozdílů podle hlavních tříd CZ-ISCO v letech 2011 - 2017.....	66
Graf č. 35: Počty důchodců v ČR podle pohlaví v letech 2011 – 2017	68
Graf č. 36: Průměrná výše starobního důchodu v ČR v letech 2011 – 2017.....	69
Graf č. 37: Průměrná výše starobních důchodů v krajích v ČR	70
Graf č. 38: Počet vyplacených starobních důchodů v ČR v letech 2011 – 2017.....	71

Graf č. 39: Starobní důchodci podle pohlaví a výše starobního důchodu v ČR v r. 2016	72
Graf č. 40: Vývoj průměrné délky pobírání starobního důchodu v ČR v letech 2000 – 2017	73
Graf č. 41: Věkové složení stoletých a starších důchodců v ČR	74
Graf č. 42: Názory na rozdělení činností v rodině v % v r. 2018	80
Graf č. 43: Ukazatele úspěšnosti žen a mužů	81
Graf č. 44: Existence diskriminace na trhu práce	82
Graf č. 45: Postavení žen a mužů na trhu práce.....	84
Graf č. 46: Mají muži a ženy stejné možnosti pro rozvoj kariéry?.....	85
Graf č. 47: Příčiny nerovného odměňování žen a mužů.....	86
Graf č. 48: Důsledky nerovného odměňování žen a mužů	87
Graf č. 49: O kolik procent jsou v ČR ženy odměňovány méně než muži?	88
Graf č. 50: Zabezpečuje česká legislativa rovné odměňování žen a mužů dostatečně? .	89

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. 173 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BRYNIN, Malcolm. *The gender pay gap. Equality and human rights commission*. 2017. ISBN 978-1-84206-686-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. aktualizované vydání. v Praze: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. 592 s. ISBN 978-80-7400-397-4.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

MANKIW, N. Gregory. *Principles of microeconomics*. 5th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009. 519 s. ISBN 978-0-324-58998-6.

PLAMÍNKOVÁ, Františka (ed.). *Masaryk a ženy, sborník k 80. narozeninám 1. prezidenta, díl I*. 1930. Praha: Ženská národní rada. 352 s.

Sborník ze semináře: Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv. Kancelář veřejného ochránce práv. 2016. 306 s. ISBN 978-80-87949-38-2.

Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: analýza judikatury Evropské unie a českých soudů. Český Krumlov: ICOS. 2008. 56s.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 2006. Pro moderní ženu. 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

Internetové zdroje:

ABC of women workers' rights and gender equality [online]. 2nd ed. Geneva: International Labour Office, 2007 [cit. 2018-10-25]. 209 s. ISBN 978-92-2-119622-8. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf

AIZER, Anna. *The Gender Wage Gap and Domestic Violence* [online]. 2010 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4123456/>

BROŽOVÁ, Dagmar. *Mýty a fakta o diskriminaci žen* [online]. MF DNES, 2007 [cit. 2018-10-26]. Dostupné z: <http://www.rodice.wz.cz/Myty%20a%20fakta%20o%20diskriminaci.htm>

BROŽOVÁ, Dagmar. *Work-life balance a statistická diskriminace žen na trhu práce* [online]. 2009 [cit. 2018-10-26]. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/0920145701%2009%20Bro%C5%BEov%C3%A1.pdf>

CVVM. *Tisková zpráva: Role mužů a žen* [online]. 2010 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/505-role-en-a-mu>

ČSSZ. *Důchodci v ČR*. [online]. 2018 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/01703B01-44E9-48F5-834C-FB348899E7CB/0/duchodci_v_cr_v_casove_rade.pdf

ČSSZ. *Průměrná výše sólo důchodů v ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/579944D5-DEDF-4D0E-93FE-5DCDD1D52717/0/prumerna_vyse_solo_duchodu_v_cr_v_casove_rade.pdf

ČSSZ. *Průměrná výše sólo důchodů v okresech a krajích ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/31C6E03D-CD20-49B4-9868-827CABC8B929/0/2017prumernavysesoloduchoduvokresechakrajichcr.pdf>

ČSSZ. Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění [online]. 2018 [cit. 2018-11-06]. 85s. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5B8D1852-AE80-471E-AF60-D19366CFA3E3/0/SR2017.pdf?fbclid=IwAR2ybiwGeWcgxJtv9hXLVykHq8L56RrIc2efxQKwliuqIXrPbIr07OstA>

ČSSZ. Století a starší důchodci dle věku [online]. 2018 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/FF08639D-516E-4DDD-BDD7-849867C9B52A/0/Stoleti_a_starsi_vyplatni_mesic_201712.pdf

ČSSZ. *Výpočet a výplata důchodu* [online]. 2017 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/vypocet-a-vyplata-duchodu/>

ČSÚ. Časové řady 1993 – 2017. Věk a vzdělání zaměstnaných v NH [online]. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61565960/25013018043.pdf/46ac4594-cc79-45c3-a4fc-750a03e8b8b2?version=1.0>

ČSÚ. Důchodci v členění podle pohlaví, druhu důchodu a jeho výše k 31. 12. 2016 [online]. 2017 [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002175503.pdf/d38f19ef-4a98-4d6d-91f1-f7b1fadc7631?version=1.1>

ČSÚ. *Gender: práce a mzdy – Metodika* [online]. 2016 [cit. 2018-10-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

ČSÚ. *Gender: Základní pojmy* [online]. 2016 [cit. 2018-10-25]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

ČSÚ. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. 2018. 10 s. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0

ČSÚ. *Medián. Proč ho chce ČSÚ prezentovat?* [online]. 2012 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20555401/18041210.pdf/619f2ee6-4986-48bc-815c-f1d1c630754b?version=1.0>

ČSÚ. *Naděje dožití ve Středočeském kraji 2016* [online]. 2017 [cit. 2018-11-06].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/nadeje-dozeni-ve-stredoceskem-kraji-2016>

ČSÚ. *Osoby ohrožené chudobou v letech 2012 – 2017* [online]. 2018 [cit. 2018-11-03].
Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/61601872/1600211819.pdf/92925ab7-7a95-4e57-b3c3-e47f3258674f?version=1.0>

ČSÚ. *Pracují, a přesto jsou chudí?* [online]. 2014 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/a500417ddb>

ČSÚ. *Práce a mzdy* [online]. 2017 [cit. 2018-11-12]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/30000217m4_cz.pdf/a154fc0b-c0a6-4f76-8944-a86041562f37?version=1.1

ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. 2018
[cit. 2018-11-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

ČSÚ. *Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2018* [online]. 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2018>

ČSÚ. *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí. Archiv. Mediány hrubých měsíčních mezd podle pohlaví (Tab. 5)* [online]. 2018 [cit. 2018-11-09] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2017>

ČSÚ. *Příjmová chudoba ohrožuje 9,1% Čechů* [online]. 2018 [cit. 2018-11-03].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmova-chudoba-ohrozuje-91-cechu>

ČSÚ. *Sociální oblast – Ekonomická aktivita obyvatel* [online]. 2014 [cit. 2018-11-12].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-1134-07-2006-3_2_1_ekonomicka_aktivita_obyvatel

ČSÚ. *Sociální vývoj – Ekonomická aktivita* [online]. 2014 [cit. 2018-11-12].
Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2105-05-v letech_2000_az_2004-4_3_ekonomicka_aktivita

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011-2017). Tabulka A1 [online]. 2012 – 2018 [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017?fbclid=IwAR3tLsiB1PKk9pWGApHSPM9ocD_z-sZaJtbSYRKYKVLEZJvGKfquMH2__5w

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011 – 2017). Tabulka A3 [online]. 2012 – 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017?fbclid=IwAR3tLsiB1PKk9pWGApHSPM9ocD_z-sZaJtbSYRKYKVLEZJvGKfquMH2__5w

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců - Archiv (2011-2017). Tabulka A4 [online]. 2012 – 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A1. [online]. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A2 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A2.pdf/e7f968c5-3a65-449e-b31e-d5f44f79ff85?version=1.0>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A3 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A3.pdf/a8b8f222-93f4-4959-8a4a-f313bada873b?version=1.0>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A4 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A4.pdf/54e32be5-3ec4-401a-86fc-7da2b32fad5b?version=1.0>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A8 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09].
Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A8.pdf/8afcbf50-0381-4704-802d-776e95ce4ead?version=1.0&fbclid=IwAR0JPbsjju7X8xIcpbDMUjd1RMv3eMrMqSjfwJt-vBFNW_4Hd-sUm5gAxyz

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A9. [online]. 2018 [cit. 2018-11-09].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka A11 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09].
Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618A11.pdf/231aef68-4cea-462f-bc37-c83f5476355c?version=1.0>

ČSÚ. Struktura mezd zaměstnanců 2017. Tabulka B1 [online]. 2018 [cit. 2018-11-09].
Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/60664318/11002618B1.pdf/8fc72cf7-ae4b-412e-ad4c-3dcbb8c76925?version=1.0>

ČSÚ. Zaměstnanost v národním hospodářství [online]. 2017a. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/61565942/25012818q213.pdf/82705837-9ba3-42fc-b915-c92184ca3d01?version=1.0>

ČSÚ. Zaměstnanost v národním hospodářství [online]. 2017b. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/61565942/25012818q214.pdf/223bb424-a211-40c1-a06f-ee45c9710c8c?version=1.0>

ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let [online]. Veřejná databáze. 2018 [cit. 2018-11-09]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v467&&u=v413__VUZEMI__97__19

ČSÚ. *Ženy a muži v datech – 4. Práce a mzdy: Podnikající v roce 2016* [online]. 2017. 12 s. [cit. 2018-11-09]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1beccd20-9c55-42c2-bba1-cedb2c960f90?version=1.1>

DICKENSON, David L. – OAXACA, Ronald L.. *Statistical Discrimination in Labour Markets: An Experimental Analysis* [online]. Economic Research Institute Study Papers. Paper 278. 2004 [cit. 2018-10-26]. Dostupné z:
<https://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=eri>

DUDOVÁ, Radka – FISHEROVÁ, Drahomíra – KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR* [online]. Praha: VÚPSV. 2006. 120 s. ISBN 80-87007-32-8. Dostupné z:
http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_207.pdf

Economic Benefits of Gender Equality in the European Union [online]. 2017 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

EHRENBERG, Ronald – SMITH, Robert. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* [online]. 11.ed. Boston: Pearson. 2012 [cit. 2018-10-26]. ISBN 978-0-13-254064-3. Dostupné z:
http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/Modern_labor_economics__theory_and_public_policy_0.pdf

EUR-Lex. *Listina základních práv Evropské unie* [online]. 2012 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

Euroskop. *Charta základních práv EU* [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/627/sekce/charta-zakladnich-prav-eu/>

Euroskop. *Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství* [online]. [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf

Euroskop. *Smlouva o založení Evropského společenství* [online]. [cit. 2018-10-28].

Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/755-smlouva_o_es_amsterdam.pdf

Eurostat. Gender pay gap in unadjusted form [online]. 2018 [cit. 2018-10-30].

Dostupné z:

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20

Eurostat. *Gender pay gap in unadjusted form – table description* [online]. [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/table/description.jsp>

Eurostat. Gender pay gap statistics [online]. 2018 [cit. 2018-11-02]. Dostupné z:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Eurostat. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [online]. 2018 [cit. 2018-11-02]. Dostupné z:

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

Evropská komise. *Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany* [online]. 2008 [cit. 2018-10-25]. Dostupné z:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUK Ewjvi8SllaHeAhVGWSwKHauvDZ4QFjABegQICBAC&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D2045%26langId%3Dcs&usg=AOvVaw2qsStmdCjG_6OVFoKBIYPG

Evropský parlament. *Gender gap in pensions of almost 40 % needs to be tackled* [online]. 2017 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z:

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170609IPR77006/gender-gap-in-pensions-of-almost-40-needs-to-be-tackled>

HAVELKOVÁ, Barbara. *Genderová rovnost v období socialismu* [online]. In BOBEK, M. – MOLEK, P. – ŠIMÍČEK, V. (eds.), *Komunistické právo v Československu*.

Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z:

http://www.academia.edu/6785240/Genderov%C3%A1_rovnost_v_obdob%C3%AD_socialismu

INSEE. *Men and women: equality under the microscope* [online]. 2017 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/en/statistiques/2660828?sommaire=2661803>

KOLDINSKÁ, Kristina. *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice* [online]. Brusel: Evropský parlament, 2015 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA\(2015\)510009_CS.pdf?fbclid=IwAR0iyIOI2xWvWXvpgSJwBfYKY8vXd71xmjrr-tz6skjL8MmDag-UHsnECI0](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510009_CS.pdf?fbclid=IwAR0iyIOI2xWvWXvpgSJwBfYKY8vXd71xmjrr-tz6skjL8MmDag-UHsnECI0)

KŘÍŽKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta. *The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective* [online]. In HAŠKOVÁ, Hana. *Women and Social citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. 2009 [cit. 2018-10-23]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/47110826_Women_and_social_citizenship_in_Czech_society_continuity_and_change

KŘÍŽÁKOVÁ, Alena – VOHLÍDALOVÁ, Marta – POSPÍŠILOVÁ, Kristýna – MAŘÍKOVÁ, Hana. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR* [online]. MPSV. 153 s. [cit. 2018-11-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/25032/MPSV_rovna_odmena_studie_Aktualni_rozdiily_v_odmenovani_zen_a_muzu_CELA.pdf?fbclid=IwAR0gEJUohcU2t30PgJZQN0tsbyOXIx0t03tkPAYWWoXJCisGXwHSGejKm5E

MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012* [online]. 2013 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013* [online]. 2014 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013/anal2013.pdf

MŠMT. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. 2016 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/39238/>

OECD. *FTPT employment based on a common definition* [online]. 2018 [cit. 2018-11-02]. Dostupné z: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_D

OECD. *Part-time employment rate* [online]. 2018 [cit. 2018-11-02]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

OECD. *Paternal leave systems* [online]. 2017 [cit. 2018-11-02]. Dostupné z: http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

PHELPS, Edmund S.. *The Statistical Theory of Racism and Sexism* [online]. The American Economic Review. 1972. pp. 659-661 [cit. 2018-10-26]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/1806107>

PRAŽÁKOVÁ, Danica a kol. *Metodika 2 – modulární vzdělávací program pro ženy „Chci – mohu – umím“: Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině* [online]. Český svaz žen [cit. 2018-10-25]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/chci_mohu_umim.pdf

SORENSEN, Elaine. *The Crowding Hypothesis and Comparable Worth* [online]. The Journal of Human Resources. 1990. pp. 55-89 [cit. 2018-10-26]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/145727>

Trades Union Congress. *Closing the Gender Pay Gap: An update report for TUC Women's Conference 2008* [online]. UK: Trades Union Congress. 29 s. 2007 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/genderpayreport08.pdf>

VALENTOVÁ, Marie – ŠMÍDOVÁ, Iva – KATRŇÁK, Tomáš. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: Mezinárodní srovnání* [online]. 2007 [cit. 2018-11-01]. Dostupné z: https://www.gendersonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf

Vláda České republiky. *Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální* [online]. 2015 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma-_i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/

VLACHOVÁ, Hana. *Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru České republiky* [online]. [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/32134955-Genderova-platova-mezera-v-soukromem-a-verejnem-sektoru-ceske-republiky.html>

World Economic Forum. *How to Close the Pay Gap – for good* [online]. 2018 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/closing-the-pay-gap-for-good/>

Právní předpisy:

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. New York.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky ze dne 16. prosince 1992.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992.

Zákon č. 117/1995 Sb. zákon o státní sociální podpoře ze dne 26. května 1995.

Zákon č. 121/1920 Sb. ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.

Zákon č. 155/1995 Sb. zákon o důchodovém pojištění ze dne 30. června 1995.

Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákon zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.

Přílohy

Příloha č. 1 – Řízené rozhovory se ženami jako účastnicemi trhu práce

Otázka č. 1: **Domníváte se, že v minulosti měly ženy oproti mužům těžší získat práci, prosadit se v ní a dosáhnout povýšení?**

Respondentka č. 1: *„Ano, reálná zkušenost z oboru. IT bylo dříve doménou mužů.“*

Respondentka č. 2: *„V minulosti byla role žen trochu jiná a staraly se o rodinu. Postupem času se ženy srovnávají co do pozice živitelů na stejnou úroveň.“*

Respondentka č. 3: *„Ano, určitě to tak bylo. Bylo a je to dané aktuálními hranicemi, které se vyvíjí s rozvojem společnosti. Nicméně dodnes jsou státy, kde jsou tyto hranice řízeny např. náboženstvím nebo jinde ekonomikou.“*

Respondentka č. 4: *„V minulosti bylo zakořeněné jasné rozdělení rolí – muž pracuje a zabezpečuje finančně rodinu, žena se stará o domácnost a o děti. Některé ženy šly pracovat, až když byly děti odrostlé, a pak samozřejmě získávaly práci na nižších pozicích, protože po mnohaleté pauze jim chyběly pracovní zkušenosti a bylo pro ně mnohem těžší se prosadit a eventuálně dosáhnout povýšení.“*

Respondentka č. 5: *„V minulosti se měly ženy starat o chod domácnosti a o děti, manžel chodil do práce a přinášel peníze na živobytí. Pro ženy bylo těžké získat práci, ne všichni zaměstnavatelé je byli ochotní zaměstnat. Dnes se situace naštěstí změnila.“*

Otázka č. 2: **Myslíte si, že je v současnosti pro ženy oproti mužům těžké získat dobrou pracovní pozici s možností kariérního postupu?**

Respondentka č. 1: *„Neřekla bych, že těžké, ale těžší. V mladém věku je to riziko odchodu za účelem založení rodiny, později jsou to omezující povinnosti s režií rodiny. Myslím si, že trh práce trpí výrazným nedostatkem částečných úvazků, které by tento problém částečně řešily.“*

Respondentka č. 2: *„Určitě ano, protože žena je vnímána tak, že když je mladá, tak se počítá, že bude mít rodinu a když má rodinu, tak se zase počítá, že se bude starat o děti.“*

Samozřejmě záleží, co je pro rodinu výhodnější, ale uvedený model je více zaveden a zaměstnavatel určitě řeší i fakt, že ženy budou více na nemocenské a budou nuceny hlídat děti.“

Respondentka č. 3: *„Za mě ne. Hodně to záleží spíše na tom, jak se kdo dovede prodat na pohovoru a následně jak zapadne v rámci nového kolektivu a jak rychle zvládá to, co je na něj kladeno.“*

Respondentka č. 4: *„Možnosti mají v současnosti muži i ženy v podstatě stejné, ale žena při tom musí hodně zvažovat, zda s kariérou dokáže skloubit i rodinu a péči o děti. Pro muže je při rozhodování často prioritní kariéra, hlavně získat pracovní post.“*

Respondentka č. 5: *„Z vlastní zkušenosti vím, že ženy jsou v mnohých případech v získání dobré pracovní pozice znevýhodněny. Na pracovní pozice spojené s vyšší mzdou často zaměstnavatelé upřednostňují muže před ženami.“*

Otázka č. 3: Souhlasíte s názorem, že by se měla žena starat o děti a domácnost zatímco muž by měl pracovat a finančně zabezpečit rodinu?

Respondentka č. 1: *„Já jsem příkladem rodiny, kde to tak funguje. Ale můj názor je takový, že ten, kdo umí a je schopen vydělávat, tak má tak činit. Ten, kdo má jako své poslání starost o rodinu se má věnovat rodině. Je to vždy o dohodě a sladění rolí. Osobně ale nevěřím a nepodporuji feministické názory, že by měli dělat všichni všechno. Je ale důležité, aby si muž a žena tyto role rozdělili dříve, než do nich nastoupí.“*

Respondentka č. 2: *„Každému vyhovuje něco jiného. Je to především o dohodě partnerů a každý si musí spočítat výhody a nevýhody. Určitě bych nechtěla být doma, protože to člověk minimálně vypadne z normálního života a následně je velice těžké po 20 letech jít pracovat. Čerpám ze svého okolí – po rozvodu najednou manželka, která 25 let zůstávala v domácnosti, musela jít do své první práce.“*

Respondentka č. 3: *„Nesouhlasím. O těchto činnostech by se měli ti dva domluvit a vycházet z toho, co je pro ně a pro rodinu nejlepší. Pokud se nedokážou domluvit a*

vzájemně si vyhovět, budou mít problém s nenaplněním vlastních ambicí. Proto se rodiny rozpadají daleko více než dříve, v rodině se ztratil respekt a úcta k druhému.“

Respondentka č. 4: „Nesouhlasím – je to o dohodě partnerů a jejich aktuálních možnostech a schopnostech zvážit, co pro ně a jejich rodinu bude vhodnější a výhodnější. V některých rodinách jsou dnes role úplně obrácené – žena má kariéru a finančně zabezpečuje rodinu, muž se více věnuje dětem a provozu rodiny a domácnosti.“

Respondentka č. 5: „Myslím si, že takové rozdělení činností v dnešní době už není běžné. Osobně upřednostňuji, aby se na finančním zajištění chodu domácnosti a výchově dětí podíleli oba rodiče. Připouštím ale, že mnohdy dochází k tomu, že zaměstnaná žena často přijde z práce domů, kde jí začíná druhá směna. Málo manželů se s manželkou dělí o činnosti týkající se například úklidu. Myslí si, že když přinesou ze zaměstnání peníze, tak mají vystaráno.“

Otázka č. 4: Myslíte si, že jako muž byste na trhu práce měla jednodušší postavení, např. v oblasti platu či možnosti kariérního postupu?

Respondentka č. 1: „V některých ohledech určitě ano. Připadá mi, že u mužů se automaticky předpokládá, že mají větší motivace a ambice ke kariérnímu růstu a proto jsou často na vyšší pozice dosazováni právě oni.“

Respondentka č. 2: „Dříve jsem se setkala s názorem svého bývalého zaměstnavatele, že muži jsou více produktivní než ženy a proto dostávají vyšší mzdu. Takže pokud bych byla mužem, určitě bych si u tohoto zaměstnavatele finančně polepšila.“

Respondentka č. 3: „Ne, dnes už ne. Pracovat může každý, kdo něco umí a má motivaci pracovat.“

Respondentka č. 4: „Ano, setkala jsem se s tím, kdy bylo v oblasti platového zvýšení dáno přednost muži právě proto, že muž je „živitel rodiny“ a „potřebuje“ být více platově ohodnocen. Obdobně i ve zvýšení pracovní pozice bylo dáno přednost muži.“

Respondentka č. 5: „*Určitě. V rámci svého profesního života jsem se snažila dosáhnout kariérního postupu. Ze strany vedení mi ale bylo řečeno, že se nemám vůbec snažit, jelikož vyšší řídicí pozici ženou určitě neobsadí.*“

Otázka č. 5: Setkala jste se někdy v rámci svého zaměstnání s pochybnostmi o Vašich pracovních schopnostech ze strany svých nadřízených či mužských kolegů?

Respondentka č. 1: „*Asi jen v nadsázce. IT je poměrně moderní obor, a je snaha posuzovat zde výkon, ne pohlaví.*“

Respondentka č. 2: „*V mém okolí jsem to nezaznamenala a záleží vždy na osobnosti. Již pan Werich říkával, že blb je blb a kde blb, tak tam nebezpečno.*“

Respondentka č. 3: „*Ano, stalo se to. Nejdříve jsem hledala chybu v sobě, ale po čase jsem se rozhodla zaměstnání změnit. U nového zaměstnavatele již takové problémy nemám.*“

Respondentka č. 4: „*Ne.*“

Respondentka č. 5: „*Ano. V minulém zaměstnání jsem často musela snášet jízlivé poznámky ze strany kolegů i zaměstnavatele. Moji práci považovali za podřadnou a nepodstatnou. Ačkoli jsem pracovala přesčasy a mnohdy dodělávala práci za mé kolegy, dostávala jsem nižší mzdu než oni. V takovém zaměstnání s takovým přístupem a kolektivem jsem již nechtěla být, a proto jsem toto zaměstnání opustila.*“

Otázka č. 6: S jakou formou diskriminace se podle Vás ženy setkávají na pracovním trhu v současnosti nejčastěji?

Respondentka č. 1: „*Předsudek, že danou pozici by měl zastávat muž a nedůvěra v to, že žena dokáže skloubit profesi a rodinu.*“

Respondentka č. 2: „*Když tak pozoruji okolí, tak si myslím, že nejde o diskriminaci. Možná určitá forma přehlížení žen a nerespektování názoru.*“

Respondentka č. 3: „Nemyslím si, že na trhu práce jsou ženy obecně diskriminovány. Do určitých profesí nejsou ženy přijímány zejména z důvodu velké fyzické zátěže, která pro ženy není vhodná. Podle mne mohou ženy vykonávat práci na většině pozicí jako muži.“

Respondentka č. 4: „Diskriminace žen v kariérním postupu z důvodu založení rodiny, mateřské dovolené a pozdější péče o děti a také věková diskriminace při kariérním postupu z důvodu údajně malých zkušeností, krátké praxe apod.“

Respondentka č. 5: „Diskriminace na základě toho, že jsou ženy ženami. V mém případě zaměstnavatel mé schopnosti zpochybňoval a často jsem musela dokazovat, že jsem stejně dobrá ba dokonce lepší než moji mužští kolegové.“

Otázka č. 7: Setkala jste se Vy, nebo někdo z Vašich známých s diskriminací při pracovním pohovoru (např. otázky o zakládání rodiny, víry, ...) nebo přímo v zaměstnání (např. rozdíl v platu mužů a žen na stejné pozici, ...)?

Respondentka č. 1: „Ne.“

Respondentka č. 2: „V bance již pracuji 25 let, a pokud si dobře pamatuji, tak jsem se s diskriminací nesetkala.“

Respondentka č. 3: „Ne. Má osobní zkušenost je taková, že ženy na přijímacích pohovorech jsou buď zbytečně při zdi anebo obráceně jsou schopné prodávat i to co neznají. Toto není stejné s muži. Ženy jsou oproti mužům velmi silné v komunikaci.“

Respondentka č. 4: „Setkala jsem se osobně s otázkami při pracovním pohovoru při návratu do práce po mateřské dovolené – kolik máte dětí, kdo s nimi bude doma, když budou nemocné, máte někoho v rodině, kdo vám je může pohlídat, když budete muset být déle v práci apod.“

Respondentka č. 5: „S diskriminací jsem se sama setkala jak při pracovním pohovoru, tak přímo v práci. Na pracovním pohovoru mi byla přidělena nálepka budoucí matky, ačkoli jsem výslovně říkala, že děti neplánuju. Ačkoli jsem na tuto pozici měla všechny potřebné předpoklady, vzdělání a kvalifikaci, získal tuto pracovní pozici muž. Tento muž

byl shodou okolností můj bývalý spolužák z vysoké školy, který měl stejné dosažené vzdělání a kvalifikaci jako já. Jsem přesvědčena o tom, že jsem tuto pozici nedostala jenom kvůli nálepce „žena = budoucí matka“.

Otázka č. 8: Domníváte se, že v rámci Vašeho zaměstnání je rozšířen problém nerovného odměňování mužů a žen?

Respondentka č. 1: *„Startovací pozice žen, i v oblasti mzdy, jsou nejspíš nastaveny níže, ale v rámci budování kariéry v IT už jsou pak tyto rozdíly minimální a odpovídají výkonnosti.“*

Respondentka č. 2: *„Jelikož jsou platy tajné, tak nevím, ale asi určitě ano. Ve společnosti je dle mého názoru zakořeněno, že muž je živitel a ten má přinášet finanční prostředky a z toho plyne i větší ohodnocení mužů.“*

Respondentka č. 3: *„Asi ano.“*

Respondentka č. 4: *„V současnosti to v rámci mého zaměstnání není obecný problém, ale z vlastní zkušenosti vím, že pokud o platu rozhoduje člověk, který má zakořeněný názor, že muž je živitel rodiny, pak tam platová diskriminace je.“*

Respondentka č. 5: *„Ano.“*

Otázka č. 9: Napadají Vás konkrétní příčiny, které k problému nerovného odměňování mužů a žen mohou vést?

Respondentka č. 1: *„Konzervativní přístup mužů a malá průraznost žen.“*

Respondentka č. 2: *„Zakořeněná myšlenka ve společnosti, že muž má živit rodinu.“*

Respondentka č. 3: *„Ne.“*

Respondentka č. 4: *„Zakořeněný názor, že muž je živitel rodiny a proto by měl mít vyšší plat.“*

Respondentka č. 5: „Konzervace názorů zaměstnavatelů o neschopnosti žen. Obecný pohled na ženy jako matky vychovávající děti. Podle mne jsem jako žena, která nemám děti, byla prostřednictvím tohoto mylného pohledu diskriminována.“

Otázka č. 10: **Jakým způsobem by šlo problém diskriminace žen na trhu práce podle Vás řešit? Myslíte, že je dobrý nápad zavádět systém kvót pro ženy v řídicích a politických funkcích? Napadá Vás možnost, jak snížit mzdové rozdíly mezi muži a ženami v ČR?**

Respondentka č. 1: „Ne, kvóty jsou umělý nástroj, a ve finále způsobí pokřivení celého systému. Pokud žena chce budovat kariéru, měla by si to říct. A to už v rámci ucházení o práci nebo při kariérním postupu. Pokud manažer muž ve svém týmu nemá na odpovídajících pozicích ženy, tak podle mě není dobrým manažerem. Tuto zpětnou vazbu by měl dostat od svých nadřízených, stejně postavených kolegů, a také od podřízených. Možnost, kdy se podřízení mohou vyjádřit ke svému nadřízenému nebo vedení firmy, je podle mne ideální prostor pro vyjádření otázky zaměstnávání a případného nižšího ohodnocení žen.“

Respondentka č. 2: „Nejsem zastánce zavádění kvót a omezení, protože to může na druhou stranu přinést diskriminaci schopných mužů, kteří se nedostanou na danou pozici jen proto, že je tam více schopných mužů. Schopná žena se na svou pozici dostane i bez kvót, oproti mužům často musí ale ve své cestě překonat více překážek.“

Respondentka č. 3: „K odstranění diskriminace na trhu práce je potřeba začít u rodiny. Ti dva, kteří začínají rodinu, si musí umět s pokorou a úctou nastavit to, co je pro ně nejlepší. A to opakovaně v různých etapách, mění se to. My to tak máme a diskriminaci neřešíme a nikdy jsme ji neřešili.“

Respondentka č. 4: „Je dobré mít na všech pozicích jak muže, tak i ženy, protože specifické názory obou pohlaví můžou být pro pracovní proces velmi přínosné. Na řídicích pozicích, ať už firemních nebo politických mají být schopní lidé, kteří jsou pro tu funkci nejlepší a mají pro to předpoklady ať už odborné, tak i manažerské a morální, ale zavádění kvót není úplně dobrá cesta.“

Respondentka č. 5: „Myslím si, že kvóty by mohly být zavedeny jen v některých řídicích a politických funkcích. V takových pozicích, kde jsou nyní zastoupeni převážně muži, by ženský pohled na závažné záležitosti, které se v těchto kruzích řeší, neuškodil.“