



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Postavení žen na trhu práce

Vypracovala: Bc. Adéla Škodová

Vedoucí práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

České Budějovice 2018

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Adéla ŠKODOVÁ
Osobní číslo: E16627
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku
Název tématu: Postavení žen na trhu práce
Zadávací katedra: Katedra ekonomiky

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je posoudit postavení žen na trhu práce v České republice v komparaci s ostatními státy Evropské unie.

Osnova:

1. Trh práce
2. Postavení mužů a žen na trhu práce
3. Aktuální situace na trhu práce v ČR z hlediska genderu
4. Situace žen na trhu práce v Evropské unii
5. Komparace postavení žen na trhu práce v ČR a v EU

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Goodwin, N., at. al. 2008. Microeconomics in context. M. E. Sharpe.
Kotýnková, M. 2006. Trh práce na přelomu tisíciletí. Oeconomica, Praha.
Krugman, P., Wells, R. 2007. Microeconomics. Worth Publishers.
Loveridge, R., & Mok, A. L. (2012). Theories of labour market segmentation: a critique. Springer Science & Business Media.
Morel, N., Palier, B., & Palme, J. 2012. Towards a social investment welfare state: ideas, policies and challenges. Policy Press.
Němec, O. 2002. Lidské zdroje na trhu práce. Vysoká škola ekonomická Praha.
Sirovátka, T. 2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Masarykova univerzita.
Křížková, A et al. 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Vedoucí diplomové práce: Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: 20. ledna 2017

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2018

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (22)
370 05 České Budějovice

Ing. Robert Zeman, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 13. 4.

.....

Bc. Adéla Škodová

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce Ing. Tomáši Volkovi za čas, který mi věnoval a za jeho odborné vedení. Především však děkuji svému příteli, který mě psychicky podporoval a toleroval a v neposlední řadě svým rodičům, bez kterých bych ani nestudovala.

Obsah

1.	Úvod.....	3
2.	Literární rešerše	4
2.1	Trh práce	4
2.1.1	Rozdělení trhu práce	10
2.1.2	Nedokonalosti na trhu práce	11
2.1.3	Vývoj trhu práce v ČR.....	12
2.1.4	Vývoj pracovního života žen na území ČR	13
2.1.5	Změny na trhu práce v ČR po vstupu do EU	14
2.1.6	Regulace trhu práce v ČR	14
2.2	Gender	15
2.2.1	Genderová diverzifikace	16
2.2.2	Genderová segregace	17
2.2.3	Mzdová nerovnost mužů a žen v ČR.....	18
2.2.4	The Global Gender Gap Report	18
2.3	Politika rovných příležitostí	19
2.3.1	Gender mainstreaming	20
2.3.2	Pozitivní opatření	21
2.3.3	Další nástroje politiky rovných příležitostí.....	22
3.	Metodika práce	23
3.1	Cíl práce	23
3.2	Metodika práce.....	23
4.	Praktická část	24
4.1	Postavení žen na trhu práce v České republice	24
4.1.1	Počet obyvatel v ČR	24
4.1.2	Věková struktura v ČR	24

4.1.3	Vzdělanostní struktura v ČR.....	26
4.1.4	Odvětvové struktury	27
4.1.5	Mzdové ohodnocení v ČR	28
4.1.6	Ekonomická aktivita v ČR.....	30
4.1.7	Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR.....	31
4.1.8	Zaměstnanost dle věku a vzdělání	34
4.2	Postavení žen na trhu práce v krajích České republiky.....	36
4.2.1	Počet obyvatel v krajích.....	36
4.2.2	Věková struktura.....	37
4.2.3	Vzdělanostní struktura	38
4.2.4	Mzdové ohodnocení v krajích.....	39
4.2.5	Ekonomická aktivita v krajích	40
4.2.6	Zaměstnanost a nezaměstnanost v krajích	41
4.3	Mezinárodní srovnání trhu práce v zemích Evropské unie.....	44
4.3.1	Struktura obyvatelstva v členských státech EU	44
4.3.2	Mzdové ohodnocení v členských zemích EU.....	46
4.3.3	Zaměstnanost a nezaměstnanost v členských zemích EU	47
4.3.4	Mzdové nerovnosti	56
4.4	Zhodnocení.....	60
5.	Závěr	63
	Summary.....	64
	Seznam použitých zdrojů.....	65
	Seznam tabulek a grafů.....	70
	Seznam příloh	72

1. Úvod

V posledních letech se stále více setkáváme s gender pojmy, přičemž rovná příležitost mužů a žen je v současné době velmi diskutovaným tématem, a to nejen na území České republiky, ale také celosvětově. Ačkoli si mnoho lidí myslí, že téma diskriminace není aktuální, skutečnost je jiná. Ženy se stále setkávají s diskriminací především na pracovním trhu, ať už z důvodu pohlaví nebo z důvodu mateřství. Výrazným faktorem v tomto směru je mzdová nerovnost, která se dá, snad jako jediný druh diskriminace, reálně změřit. Že je mzdová nerovnost celosvětovým problémem dokazují i snahy Evropské unie o zakotvení různých legislativních opatření, které mají za cíl snížení těchto nerovností. S tímto však také vznikají nové problémy, kdy se objevuje nejen diskriminace negativní, ale také pozitivní.

I přesto, že žen je z dlouhodobého hlediska více než mužů, na pracovním trhu tento poměr neplatí, což je zapříčiněno právě genderem. Ženy totiž v životě zauímají hned několik rolí, kdy musí skloubit pracovní život s životem rodinným a péčí o dítě. Během let se ženám pracovní trh snažil přizpůsobit v mnoha ohledech, aby zajistil jejich vyšší zaměstnanost, kdy výrazným zásahem byl v posledních letech také vstup České republiky do Evropské unie.

Teoretická část práce, která slouží především pro seznámení se s pojmy, je rozdělena na téma trhu práce a postavení žen na tomto trhu především z historického hlediska, dále na gender problematiku a poslední část je věnována rovným příležitostem mužů a žen. Následuje praktická část, ve které jsou zkoumána statistická data, která ukazují situaci žen na trhu práce v České republice, následně v jednotlivých krajích ČR a nakonec v Evropské unii, kde jsou srovnávána data z České republiky s daty ostatních zemí EU.

2. Literární rešerše

2.1 Trh práce

Na trhu práce jsou role firem a domácností opačné než na trhu výrobků a služeb. Na trhu výrobků a služeb jsou firmy na straně nabídky a domácnosti na straně poptávky, zatímco na trhu práce je tomu právě naopak. (Krugman, Wells, 2013)

Avšak dle Goodwinové (2009) lze na trh nahlížet ze tří pohledů: trh jako místo, kde probíhá výměna zboží a služeb, trh jako sociální instituce nebo trh jako čistě výměna. Z logického pohledu spočívá definice trhu v tom, že jde o fyzickou polohu, tedy místo, kde lidé nakupují a prodávají věci. Vždyť už z historického hlediska byly trhy a bazary místem kde se lidé setkávali za účelem směnné transakce. To platí i v dnešní době, i když se takovým trhem stala například obchodní centra s mnoha maloobchodními prodejny či burzy. Trh lze tedy definovat jako fyzické místo, kam chodí kupující a prodávající s jistým očekáváním.

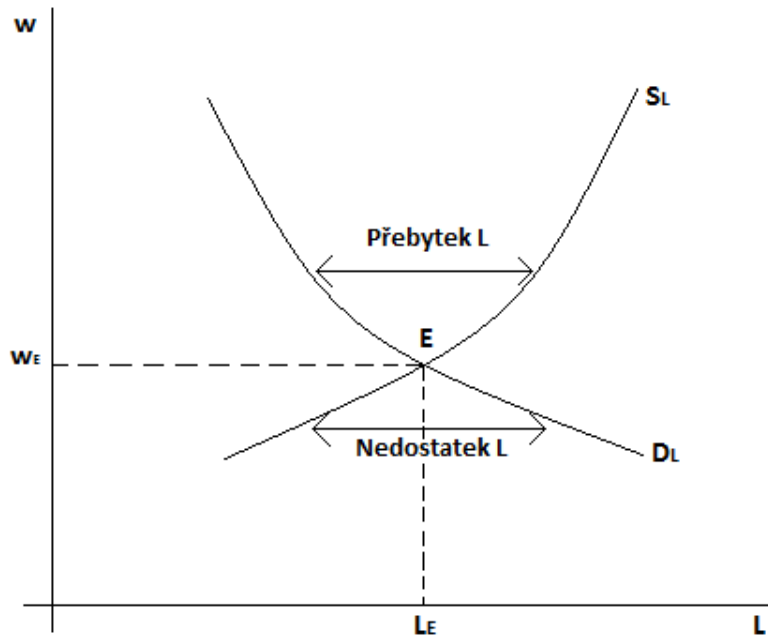
Termín trh však může také odkazovat na vzorce ekonomického chování, které nejsou omezeny pouze na jediné místo. Obecnější definicí tedy může být, že trh je institucí, která sdružuje kupce a prodávající. Není tím však myšlena instituce jako fyzická struktura. Termín ve skutečnosti odkazuje na jisté organizované chování lidí na určitém místě, přičemž v některých případech bez fyzické struktury. Proto je v tomto případě slovo instituce myšleno jak formální instituce, která koordinuje činnost více individuálních ekonomických aktérů. Jako příklad lze uvést nemocnice, které se zabývají primárně zdravotní péčí nebo školy, které se primárně zabývají vzděláváním. Instituce, které se primárně zabývají usnadněním výměny, a které proto patří do této definice trhů, zahrnují burzy cenných papírů, nákupní centra a další podniky zabývající se nákupem a prodejem. I přesto, že většinou tyto podniky mají fyzické prostory, nemusí tomu tak být. Například internetová aukční místa nebo firmy, které obchodují pouze přes eshopy nevyžadují, aby se kupující a prodejci fyzicky setkávali na jednom místě. Tržní instituce také umožňují kupujícím a prodejcům vyměňovat si informace a dávají jim příležitost uzavřít navzájem transakce. Pokud tržní instituce fungují dobře, umožňují účastníkům trhu přístup k co největšímu množství informací, aby na jejich základě mohli činit svá individuální rozhodnutí.

Občas také bývá pojem trh myšlen více abstraktně, kdy tímto pojmem lidé odkazují na situaci čisté a neomezené výměny. Někdy se definice trhu rozšiřuje tak, aby odkazovala na celý celoevropský nebo globální systém tržních vztahů. Často je "trh" popsán jako řízený nezávislými a racionálními rozhodnutími dokonale informovaných kupujících a prodávajících. Toto chápání slova trh způsobuje zřejmě nejvíce diskuzí, kdy jsou lidé rozděleni na dvě skupiny, přičemž jedna tvrdí, že „svobodné“ trhy a ekonomika s velmi nízkou vládní regulací vedou k ekonomickému růstu a prosperitě. Druhá skupina věří, že problémy jako je chudoba, nerovnost, zhoršování životního prostředí a pokles sociální etiky lze připsat nekontrolovanému a neregulovanému „trhu“.

(Goodwin et al., 2009)

Na grafu 1 lze vidět rovnováhu na trhu práce, kde osa x značí množství vykonané práce (L), která může být například v hodinách. Na ose y je mzdová sazba (w), tudíž kolik peněz dostane domácnost za jednotku L . Vynásobením těchto dvou veličin získáme důchod pro daný ekonomický subjekt. Rovnováha (E) nastává v momentě rovnovážné mzdy. Dále je na grafu osa označena S_L , která znázorňuje tržní nabídku práce. Ta vyjadřuje veškerou práci nabízenou domácnostmi na trhu práce při různých mzdových sazbách. Při vyšší mzdové sazbě, než je sazba rovnovážná, vzniká na trhu přebytek pracovní síly, čímž vzniká nezaměstnanost. Při nižší mzdové sazbě vzniká naopak nedostatek pracovní síly. Osa označena D_L znázorňuje poptávku po práci na trhu. (Hladký, Leitmanová, 1997)

Graf 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Hladký, Leitmanová, 1997. Upraveno.

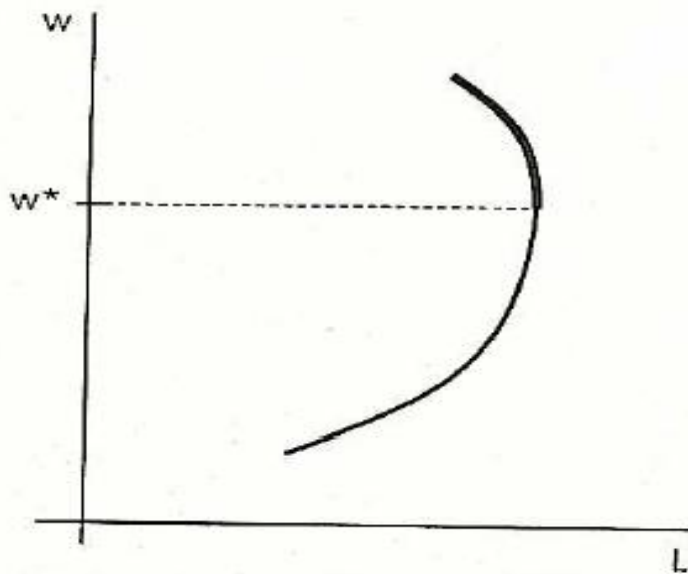
Většina lidí má omezenou kontrolu nad svými pracovními hodinami, jelikož mají pouze dvě možnosti, a to buď přijmout nabízenou práci s daným počtem pracovních hodin, nebo práci nepřijmout. A proč každý pracovník nepracuje tolik hodin, kolik jen může? Jelikož jde o lidské bytosti, které mají i jiné zájmy. To znamená, že hodina strávená v práci je hodinou, kterou mohl daný spotřebitel strávit jinou pravděpodobně příjemnější činností. Tudiž rozhodnutí o tom, kolik práce je na trhu nabízeno domácnostmi zahrnuje také alokaci času, tedy kolik hodin chce daný pracovník strávit jinou činností než prací.

Prací lidé získávají prostředky, které následně utrácejí za výrobky a služby. Čím více pracují, tím více si mohou následně dovolit koupit. Nicméně je nutné si uvědomit, že toto zvyšování kupní síly je v podstatě na úkor volného času. Přestože vidina co největšího důchodu je vysoká, tak volný čas má také svoji hodnotu, jelikož mnoho lidí dá raději přednost rodině, zájmům či sportu před větším množstvím práce. Nyní mluvíme o tzv. *substitučním a důchodovém efektu*, jejichž grafické zobrazení je vidět na obrázku 2. Na ose x je nabídka práce a na ose y je mzdová sazba. Křivka má nejprve vzrůstající trend, kdy spotřebitel zvyšuje práci se zvyšováním mzdové sazby, zde mluvíme o substitučním efektu. Poté dochází ke zlomu a pracovník začne nahrazovat

práci volným časem, zde už se jedná o důchodový efekt. U substitučního efektu jde o to, že produkty, které domácnost spotřebovává, jsou v podstatě substitutem volného času. V případě důchodového efektu je to tak, že pokud se cena výrobků a služeb nezvyšuje, ale mzdová sazba ano, pak domácnost naopak začne dávat přednost volnému času před prací. Součtem substitučního a důchodového efektu vznikne tzv. *celkový efekt*.

(Krugman, Wells, 2013)

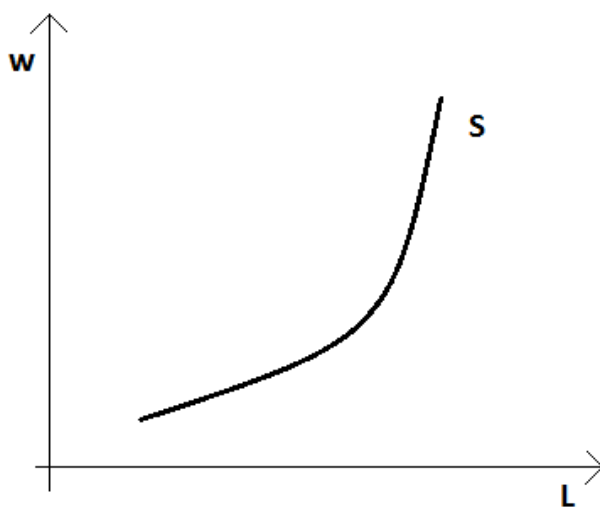
Graf 2: Individuální nabídka práce



Zdroj: Macáková a kolektiv, 1997.

Nyní se hovořilo o individuální nabídce práce, nicméně existuje také tržní nabídka práce, což je součet veškerých individuálních nabídek práce na trhu a v tomto případě se křivka liší. Křivku tržní nabídky práce zobrazuje graf 3, přičemž křivka zde není zpětně zakřivená, ale je pouze rostoucí, tedy pokud roste mzdová sazba (w), roste také nabídka práce na trhu (L). Na vzrůstající tvar křivky má vliv například to, že s vyšší mzdou jsou lidé ochotni nabízet ještě více práce nebo motivuje lidi, kteří nepracují, zapojit se do pracovního trhu. V případě, že se jedná o křivku týkající se určité profese, může zvýšení mzdy přilákat osoby z profese jiné – což je nazýváno profesní migrací. Zvýšení mezd v určité oblasti také může způsobit přesun pracovní síly z oblasti jiné – to je nazýváno prostorovou migrací. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Graf 3: Křivka tržní nabídky práce



Zdroj: Kolibová, Kubicová, 2005.

V souvislosti s nabídkou práce se lze také setkat se slovem determinanty. To jsou jinak řečeno činitele, kteří nabídku ovlivňují. Mezi hlavní determinanty nabídky práce se mohou zařadit:

- reálné mzdy, a to jak nynější, tak i očekávané,
- jmění neboli majetek,
- mimopracovní příjmy - jako například sociální dávky,
- demografický vývoj – především počet obyvatelstva a jejich věková struktura,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- daně,
- ceny spotřebitelského zboží,
- společenská tradice, kulturní a náboženské vlivy.

(Jírová, 1999)

Na trhu práce, stejně jako na trhu statků a služeb, existuje nejen nabídka, ale také poptávka. Nicméně na trhu práce stojí na straně poptávky firma, nikoliv domácnost. Stejně tak trh práce se může pohybovat jak v dokonale konkurenčním prostředí, tak i v nedokonale konkurenčním prostředí. Nedokonalá konkurence na trhu práce souvisí s omezeným počtem firem a v takovém případě existují tři situace:

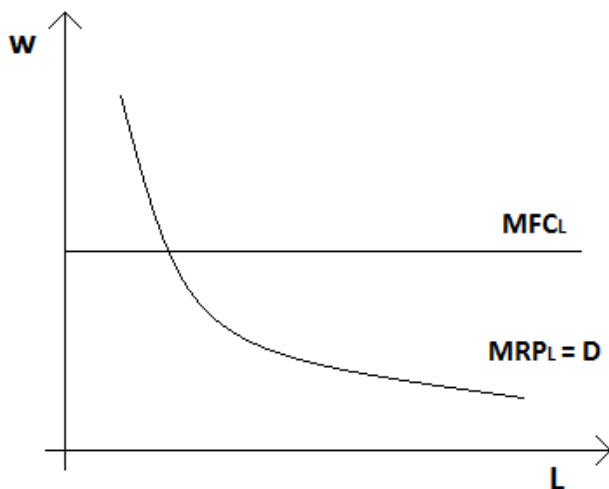
1. monopson – poptávajícím je pouze jedna firma;
2. oligopson – na trhu se poptává několik významných firem;
3. monopsonistická konkurence – po práci se poptává velké množství firem a každá má sílu ovlivnit mzdovou sazbu.

Poptávka firem po práci je *poptávka odvozená*, a to z poptávky spotřebitelů (domácností) po finálních statcích na trhu statků a služeb, na kterých se sami podílejí nabízenou prací.

Firma si musí zjistit optimální množství práce, které si najme. Kromě toho, že se bude zajímat o vynaložené náklady a získané výnosy, bude sledovat také příjem z mezního produktu práce (MRP_L) a mezní náklady na práci (MFC_L). Pokud se firma snaží o maximalizaci zisku, musí platit rovnice $MRP_L = MFC_L$, což znamená, že bude zaměstnávat další pracovníky až do bodu, kdy se bude příjem z mezního produktu práce rovnat s mezními náklady na práci. Na grafu 4 je vidět křivku poptávky po práci, která má klesající tvar, kdy s růstem mzdové sazby (w) klesá poptávka po práci (L). Definice příjmu z mezního produktu práce zní, že každý dodatečný příjem je výsledkem získání jedné dodatečné jednotky práce a přitom ostatní vstupy zůstávají konstantní. Mezní náklady na práci představují mzdovou sazbu. Jde o částku, o kterou vzrostou celkové náklady firmy při získání dodatečné jednotky práce. Zde platí zákon klesajících výnosů, tedy že každá další jednotka vstupu, v tomto případě práce, přináší stále menší množství výstupu. Lze tedy říci, že mezní produkt práce klesá s každou přibývajícím jednotkou práce. Rovnici je možné upravit také tak, že příjem z mezního produktu práce se rovná mzdové sazbě, z čehož vyplývá, že poptávka po práci závisí na výši mzdové sazby.

(Hořejší a kolektiv, 2010)

Graf 4: Křivka poptávky po práci



Zdroj: Jírová, 1999. Upraveno.

Stejně jako nabídka práce, tak i poptávka po práci má své determinanty. Jsou to například:

- cena práce, tedy mzdová sazba,
- poptávka po zboží a službách, které jsou vyráběny pomocí práce,
- produktivita práce, která je závislá na množství a kvalitě dalších výrobních faktorů a na kvalitě vstupů,
- ceny ostatních vstupů, tedy kapitálu a půdy,
- očekávané budoucí tržby,
- množství a kvalita pracovní síly.

(Jírová, 1999)

2.1.1 Rozdělení trhu práce

Trh práce je možné rozdělit do několika typů. Lze se setkat s rozdělením trhu na primární a sekundární, formální a neformální nebo externí a interní.

- Primární trh nabízí lepší podmínky, ať už mzdové či pracovní. Zaměstnanci mají větší jistotu a vyšší šanci na pracovní růst. Naproti tomu sekundární trh nabízí horší pracovní příležitosti s nižším mzdovým ohodnocením a podřadnějším statutem. Na sekundárním trhu se setkáme především s rizikovými skupinami

zaměstnanců, jako jsou absolventi, lidé bez kvalifikace, lidé fyzicky nebo psychicky postižení, lidé v důchodovém věku či různé národnostní menšiny.

- Formální trh je trh regulovaný ze strany státu. Trh neformální je v podstatě trh, kde se odehrává šedá a černá ekonomika, tudíž státem nekontrolovaný. U neformálního trhu se předpokládají vyšší příjmy, zatímco trh formální zajišťuje sociální postavení. I přesto, že neformální trh stojí mimo zákon, je s trhem formálním propojen a selhání jednoho trhu by mělo zajisté důsledek na trh druhý.
- Posledním dělením je trh externí a interní. Na externím trhu se setkávají firmy, které si tak konkurují. O interním trhu se mluví v souvislosti s jednotlivou firmou a jedná se o její vnitřní trh a o to, jak se pohybují zaměstnanci uvnitř sledované firmy.

(Kolibová, Kubicová, 2005)

Rozdělení trhu na primární a sekundární Loveridge (2012) nazývá „modelem dvojího trhu práce“. Jak již bylo zmíněno výše, dvojí trh práce je rozdělen na vyšší a nižší mzdové třídy, přičemž lépe ohodnocené pracovní pozice jsou spojené s vyšší šancí povýšení a hůře placené nabízejí jen málo příležitostí pro vertikální pohyb ve firmě. Také je zde omezena mobilita přes hranice tohoto odvětví a lépe placená pracovní místa nabízejí relativní stabilitu, oproti hůře placeným místům. Podle této teorie může být trh práce rozdělen do dvou sektorů, z nichž jeden je charakterizován „dobrymi“ pracovními místy, což je tedy primární sektor a druhý je charakterizován „špatnými“ pracovními místy, sekundární sektor. Pracovník, který je zaměstnaný v sekundárním sektoru, je tak nedobrovolně. Může sice přijímat méně atraktivní práci dočasně, ale v podstatě čeká na získání podobného postavení jako ten, koho nahradil. Sekundární pracovní pozice mají tendenci být samovolně ukončující nebo jsou natolik nezajímavé, že poskytují jen malou motivaci zůstat. Celková nezaměstnanost v sekundárním sektoru se tudíž skládá z krátkodobých osob.

2.1.2 Nedokonalosti na trhu práce

Na trhu práce se samozřejmě vyskytují i jisté nedokonalosti, které jsou překážkami k nastolení dokonalé konkurence. Existuje mnoho faktorů způsobujících tyto nedokonalosti. Zde vyjmenuji pouze ty nejvýznamnější:

- mzdová strnulost – což znamená, že ceny na trhu výrobků a služeb se mění, ale mzdy na trzích práce na tyto změny reagují mnohem pomaleji;
- individuální mzdové struktury a klasifikační systémy, podle nichž jsou zaměstnanci odměňováni;
- kolektivní smlouvy, které svými podmínkami omezují firmy, stejně tak podmínky odborů;
- legislativní omezení, jako například zákony o minimálních mzdách;
- dopady politiky plné zaměstnanosti, která je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu;
- diskriminace subjektů na pracovním trhu;
- náklady firem na propouštění, přijímání a následně zaškolování zaměstnanců.

(Kolibová, Kubicová, 2005)

Mezi důsledky těchto faktorů lze zařadit vznik monopolní výhody, a to jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky práce. Dalším důsledkem je monopson, tedy že síla je pouze na straně poptávky po práci. Je tedy možné obecně říci, že vzniká nedokonalá konkurence.

(Hladký, Leitmanová, 1997)

2.1.3 Vývoj trhu práce v ČR

Československá a následně i Česká republika si prošla mnoha změnami. Již v letech 1948 - 1989 nastaly v sociální politice výrazné změny. Mezi nejvýznamnější lze zařadit zkrácení pracovní doby, zvyšování vzdělanosti obyvatelstva a propopulační státní politika. V těchto letech bylo také možné se setkat pouze s plnou zaměstnaností a stát se výrazně staral o občany, kteří se dostali do sociálně nepříznivé situace. Na tehdejší trh práce měla významný dopad také opatření, která měla zvyšovat míru porodnosti. (Sirovátka, Mareš, Jírová 2003)

V roce 1990 pak došlo k transformaci ekonomiky, kvůli změně režimu ze socialismu na kapitalismus. V té době byla Československá republika na dobré pozici mezi dalšími postkomunistickými zeměmi. Dosahovala vysokého hrubého národního produktu, zahraniční zadlužení bylo velmi nízké a roční míra inflace byla v roce 1991 kolem 56 %, což je sice vysoké číslo, nicméně ve srovnání s jinými zeměmi se jednalo o malé procento. Na začátku 90. let byla míra nezaměstnanosti také velmi nízká, což se začalo měnit kolem roku 1997. (Kuchař, 2007)

Pokles zaměstnanosti v roce 1997 byl zřejmě způsoben také privatizací, která v té době nebyla stále dořešena. Dále zpožděním restrukturalizace, nízkým až téměř nulovým inovačním procesům v podnicích, nízkému podílu zemědělství nebo pomalým růstem produktivity práce. Během 90. let byly také výrazné přesuny pracovních sil, a to nejen mezi podniky, ale také mezi odvětvími a profesemi, přičemž takovouto změnou prošla více než polovina pracovníků. (Kotýnková, Němec, 2003)

2.1.4 Vývoj pracovního života žen na území ČR

Pokud se zaměříme na zaměstnanost žen z historického hlediska, pak v období před začátkem 2. světové války byla pouze třetina žen aktivně zapojena na trhu práce. Opravdu vysoká zaměstnanost byla následně na území tehdejšího Československa až díky komunistickému režimu. Již od 50. let minulého století se vyskytovala vysoká zaměstnanost žen na našem pracovním trhu a ženy v domácnosti se staly silným zdrojem pracovní síly. I přes snahu komunistického režimu o zavedení veřejně dostupných služeb pro domácnost se to nepodařilo a ženy se musely o domácnost starat samy a zároveň byly ze zákona povinny chodit do práce. To se však brzy ukázalo jako velký problém, protože sice byla vysoká zaměstnanost žen, ale už se nepomýšlelo na to, kdo převezme jejich roli v domácnosti a výchově. A jelikož se v tomto směru účast mužů nezvýšila, začalo velmi brzy docházet k přetěžování žen. (Křížková, 2007)

Ekonomika země byla v této době zaměřena na průmyslovou výrobu, načež z tohoto důvodu ženy začaly pracovat především v průmyslu, zemědělství a službách. Jednalo se o místa, kde nebyla potřebná vysoká kvalifikace a mzdy dosahovaly velmi nízkých částek. To bylo zapříčiněno především tehdy nízkým vzděláním většiny žen a také tím, že byly brány jako pomocná pracovní síla i přesto, že dělaly stejnou práci a ve stejném rozsahu jako muži. Nicméně nízké vzdělání nebyl v té době adekvátní důvod k nízkým mzdám žen, kdy žen se základním vzděláním bylo kolem 86 %, jelikož i u mužů převládalo pouze základní vzdělání, a to u zhruba 80 %. Až v 70. letech se začalo vzdělání žen pomalu zvyšovat, a s tím se začaly na trhu práce přesouvat do veřejných služeb a upouštěly od manuálních a fyzicky náročných prací.

Rozdíly mezi odměňováním mužů a žen se začaly dokumentovat od 60. let a v té době mzdy žen průměrně dosahovaly dvou třetin mezd mužů. Nepomáhalo tomu ani tehdejší přeplnění jeslí a mateřských školek. Z těchto důvodů se mateřská dovolená v té době prodloužila z jednoho roku na dva roky a až v roce 1989 bylo legislativně podpořeno zapojení mužů do péče o děti a domácnost. V roce 1966 se uvedla v praxi

možnost zkráceného úvazku, nicméně trvalo ještě několik let, než toho začaly ženy využívat. Ve stejném roce také vešla v platnost povinnost zaměstnavatele přijmout ženu po ukončení mateřské dovolené zpět na původní pracovní pozici, kterou kvůli mateřské dovolené musela opustit. Až v roce 2001 byl termín mateřská dovolená přejmenován na termín rodičovská dovolená, a to z důvodu, že malá část mužů pomalu začíná přebírat péči o dítě. (Křížková a kolektiv, 2011)

2.1.5 Změny na trhu práce v ČR po vstupu do EU

Dalším významným milníkem v historii trhu práce v České republice je vstup do Evropské Unie, který se uskutečnil 1. května 2004. Vstup do EU byl důležitým faktorem, který ovlivnil celou sociálně-ekonomickou situaci v zemi. Tento krok se tedy významně dotkl i trhu práce, a to především v oblasti zaměstnanosti. (Kotýnková, Němec, 2003)

Největší změnou byl zřejmě nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který přinesl změny v oblasti zaměstnávání občanů EU v členských zemích EU, změny zasahující do činnosti živnostníků a zaměstnavatelů, změny dopadající na uchazeče o zaměstnání, změny dopadající na agentury práce a brigádníky, změny v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti uplatňovaných úřady práce a novou právní úpravu dětské práce.

První změnou je tedy volný pohyb občanů České republiky na evropských pracovních trzích. Jedná se o § 3 odst. 2, který říká, že občan jakéhokoli ze členských států EU má stejné postavení v právních vztazích jako občan ČR. Proces, který vedl k přechodnému pobytu, byl v minulosti velmi časově i finančně náročný a tento paragraf ho tak ulehčuje nejen jednotlivcům, ale také zaměstnavatelům a institucím. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

2.1.6 Regulace trhu práce v ČR

Trh práce v České republice je samozřejmě nějakým způsobem regulován. V této kapitole by bylo vhodné zmínit alespoň několik forem regulace na našem území. V první řadě se jedná o legislativní ochranu, a to především o zákoník práce. Ten upravoval vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci od roku 1965 a následně byl novelizován po přechodu z centrálně plánované ekonomiky na tržní ekonomiku po roce 1989. Poslední změna proběhla v roce 2006, kdy vznikl nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Došlo například ke změně výpovědní lhůty, kdy se sjednotila na

minimálně dva měsíce, byla stanovena povinnost sepsat písemnou pracovní smlouvu i na dobu kratší jak jeden měsíc či byla zvýšena částka odstupného na výši trojnásobku průměrného výdělku oproti předchozímu dvojnásobku. Dále také nesmí zaměstnanec používat pracovní informační a komunikační techniku pro osobní potřebu bez svolení zaměstnavatele. Byla upravena i oblast nemocenské, a to tak, že zaměstnavatel musí zaměstnanci nahrazovat mzdu po dobu 14 dní, nejprve ve výši 30 % průměrného výdělku v prvních 3 dnech a následně ve výši 69 %. Nicméně zároveň vzniká zaměstnavateli právo kontrolovat zaměstnance na nemocenské, zda dodržuje veškeré podmínky pro tuto náhradu. V roce 2009 došlo ještě k další změně v oblasti nemocenské, kdy první 3 dny nemocenské nemá zaměstnanec nárok na náhradu a od 4. do 14. dne dostane náhradu ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku. (Kučerová, 2008)

Další legislativní ochranou je například zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), zákon o platu (č. 143/1992 Sb.), nařízení vlády o stanovení minimálních mzdových tarifů (č. 567/2006 Sb.), zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (č. 1/1992 Sb.), zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (č. 118/2000 Sb.) či nařízení vlády o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (č. 515/2004 Sb.).

2.2 Gender

Každý na první pohled pozná rozdíl mezi mužem a ženou, nicméně je rozdíl pohlížet na pohlaví z hlediska biologického nebo kulturně-sociálního. Pojem „gender“ označuje rozdíly právě z toho druhého hlediska. (Křížková, Pavlica, 2004)

„Pojem gender se začal v českých vědeckých vodách používat od počátku 90. let dvacátého století. Nicméně česká veřejnost brala a můžeme říci, že stále ještě bere, genderové otázky jako výmysl či nepodstatné problémy „importované ze Západu“.“ (Škodová, 2016)

Tento nezájem pramení především z různých předsudků. Velmi častým předsudkem bývá, že muži představují sílu v politické sféře a jsou jistou oporou pro ekonomiku, zatímco ženy zůstávají v domácnosti a starají se především o pilíř rodinný. (Křížková, Pavlica, 2004)

V souvislosti s gender problematikou se lze také setkat s výrazy *skleněný strop* nebo *skleněný výtah*, které jsou problematické především z hlediska nízkého počtu žen ve vrcholovém vedení.

- Skleněný strop bývá spojován především s podniky, kde je celkově převaha mužů. Jedná se o souhrn bariér, které zabraňují ženám v pracovním růstu, případně ho velmi komplikují. (Křížková, Pavlica, 2004)
- Naopak skleněný výtah napomáhá mužům k rychlému získání vyšší pracovní pozice. Setkávat se s tím lze například ve školství, kde je ve většině případů převaha žen. (Valdrová, 2006)

2.2.1 Genderová diverzifikace

Lidé obecně vnímají snahu o genderovou diverzifikaci jako „výmysl“ legislativy státu, která se snaží o dosazování většího počtu žen především na řídicí pozice. Ovšem státní legislativa naopak pouze podporuje a ošetřuje snahy či podněty, které by měly následně vést k rovným příležitostem a právu pro ženy. Jedná se o oblasti vzdělávání, kariérního růstu a především finančního ohodnocení. Jde tedy o snahu zavést jistá pravidla, která nejsou povinná, nicméně jejich realizace v praxi je závislá především na organizacích, které by se měly snažit o zakomponování těchto pravidel do běžného provozu a do podnikové kultury. V tomto případě může velmi pomoci motivace pro organizace, aby se snažily o genderovou diverzifikaci jak v řídicích pozicích, tak i například při tvorbě procesních či projektových týmů. Muži i ženy mají svá specifika, proto je genderová diverzifikace výhodná především z toho důvodu, že jedna situace či problém může být řešen různými způsoby dle toho, zda je ve vedení muž nebo žena. Jedním z méně významných důvodů bývá, že ženy na manažerských pozicích mohou firmě pomoci při získávání dobrého jména a pověsti firmy. Dnes už existuje mnoho studií a prací, které se zabývají závislostí mezi výnosností podniku a pohlaví osoby, která je v top managementu. Dle těchto studií bylo zjištěno, že organizace, kde ve vedení byla žena, dosahovala vyšší či alespoň stejné výnosnosti jako v době, kdy byl ve vedení této organizace muž.

I přesto, že gender problematika již v dnešní ustupuje a pro ženu není takový problém dostat se na vrcholovou pozici jako dříve, počty žen nerostou tak rychle, jak se předpokládalo. Nicméně díky politice Evropské unie, která se touto problematikou zabývá, nadnárodním společenstvem a v posledních pár letech také díky médiím, se začalo téma platové nerovnosti a obecně genderové diverzifikace více dostávat do

podvědomí lidí. Někteří však tvrdí, že s velkým snižováním rozdílů bychom neměli v nejbližších letech počítat, jelikož je vše zatím pouze na dobrovolné bázi a tudíž pouze na organizacích samotných.

(Szabová, 2010)

2.2.2 Genderová segregace

Dalším pojmem, se kterým je možné se setkat, je genderová segregace. Jde o jev, kdy jsou některé obory, zaměstnání a pracovní pozice dominantou mužů nebo žen, jako například školství nebo těžba. Lze tedy rozlišovat segregaci sektorů, segregaci zaměstnání a segregaci horizontální a vertikální. Existuje hned několik důvodů, proč se zabývat termínem segregace. Především je to jedna z hlavních příčin mzdových rozdílů mezi muži a ženami, kdy typicky mužská zaměstnání bývají zpravidla výše ohodnocená než typicky ženská zaměstnání. Dalším důvodem je neefektivní využívání pracovníků a jejich potenciálu, kdy je jejich zaměstnávání často ovlivňováno genderovými stereotypy, což má následně dopad na výkonnost trhu práce. Tento důvod má také vliv na pružnost nabídky a poptávky na trhu práce.

Genderová segregace se však dotýká i budoucnosti, jelikož negativně ovlivňuje výchovu a vzdělávání dětí, které jsou genderovou segregací ovlivňovány již při výběru oborů dalšího studia. Nižší mzdy u žen mohou také způsobit nechuť k práci, a z tohoto důvodu dají raději přednost rodičovské dovolené, což zvyšuje porodnost v zemi, ale s ní i možnost prohlubujících se sociálních problémů, s nimiž se lze setkat především v rozvinutých zemích. Je tedy možné říci, že genderová segregace a mzdové rozdíly mezi muži a ženami spolu úzce souvisí.

Existuje také několik indexů, kterými lze genderovou segregaci vypočítat. Jedná se o Index rozdílnosti a IP index. Využívanějším indexem je Index rozdílnosti, označovaný ID (dissimilarity index), který říká, kolik mužů nebo žen by muselo změnit zaměstnání, aby byla segregace nulová, tedy podíl žen a mužů vyrovnaný. V případě absolutní nevyrovnanosti bude výsledek 100 %. Tento index je používán především pro snadnou interpretaci výsledků, ale zároveň je ze stejného důvodu kritizován, jelikož i při výsledku 100 % by nemuseli zaměstnání měnit všichni. Druhým indexem je IP index, který však oproti ID také zohledňuje podíl žen a mužů na celkové zaměstnanosti. Minimální hodnota je zde také 0, ale maximální hodnota je 50 %. Výsledkem je celkový % podíl zaměstnaných, kteří by museli změnit zaměstnání, aby byl podíl mužů a žen

vyrovnaný. Nicméně ani dnes neexistuje jeden index, kterým by bylo možné zjistit procento segregace, které by se dalo porovnávat mezi jednotlivými zeměmi. Je vždy nutné použít kombinaci indexů a dalších statistických metod.

(Křížková, Sloboda, 2009)

2.2.3 Mzdová nerovnost mužů a žen v ČR

„S výrazem *genderová mzdová nerovnost* nebo *mzdová diskriminace* se v rámci gender problematiky setkáváme celkem často. Za těmito termíny se skrývá mzdové zvýhodňování mužů oproti ženám na stejné pracovní pozici. Ač mají dnes lidé pocit, že mzdová diskriminace již není aktuální, není tomu tak.“ (Škodová, 2016)

Mzdové nerovnosti mají i různé důsledky. Jedním z nejproblematictějších jsou nižší důchody žen ve stáří oproti mužům, které poté často vyústí v chudobu. I s ohledem na průměrný věk dožití u žen a mužů, kdy muži prokazatelně umírají zhruba o 3 roky dříve, nastává poté problém, když žena zůstane na domácnost sama s mnohem nižším důchodem. Nižší důchody jsou také způsobeny tím, že mnoho žen během života častěji uzavírá částečné pracovní úvazky, z důvodu snahy skloubit práci a starost o domácnost. V souvislosti s nerovnostmi se však nemusí jednat pouze o mzdové nerovnosti, ale mnohdy je možné se setkat například s rozdílnými způsoby vedení školení.

(ec.europa.eu, 2014)

2.2.4 The Global Gender Gap Report

Již od roku 2006 je také možné se setkávat s Global Gender Gap Report nebo Global Gender Gap Index. Global Gender Gap Report je dokument, který vydává Světové ekonomické fórum a kvantifikuje v něm rozsah a vývoj genderových rozdílů mezi ženami a muži ve čtyřech oblastech: zdraví, vzdělávání, ekonomika a politika. Global Gender Gap Index je pak určený právě k měření těchto rozdílů. Zpráva z roku 2016 zkoumá již 144 světových zemí. V rámci více jak desetiletého zkoumání zjišťují, že pokrok je velmi pomalý a nevyužívá se tak plně potenciál jedné poloviny lidstva. (reports.weforum.org, 2016)

„Podle Global Gender Gap Index, neboli přehledu genderové nerovnosti, můžeme zjistit, že v zemích, kde se snaží více propojit pracovní a rodinný život žen, je zvýšená porodnost a zaměstnanost žen. Zapomíná se také často na to, že ekonomicky nezávislé ženy jsou významní spotřebitelé.“ (Škodová, 2016)

V roce 2017 se Česká republika propadla oproti roku 2016 na 88. místo ze 144 hodnocených zemích. V hodnocených kategoriích zdraví a vzdělávání je Česká republika opravdu vysoko, nicméně výsledné špatné hodnocení je způsobené nízkou účastí žen na ekonomickém životě a dále nízkým počtem žen v politické oblasti. (reports.weforum.org, 2017)

2.3 Politika rovných příležitostí

Politika rovných příležitostí, tedy rovnost mužů a žen je, stejně jako plná zaměstnanost, jedním z cílů Evropské unie. O rovnosti mužů a žen se však lze dočíst například v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, která byla ujednána členskými zeměmi OSN. Tuto Úmluvu přijala již tehdejší ČSSR a následně po rozštěpení si ji Česká republika poupravila a opět zakotvila do Sbírký zákonů. I přesto, že bylo v úpravě psáno, že mají být stejné příležitosti v zaměstnání a je právo na stejnou odměnu, nebyla zde doslovně zakázána diskriminace vyskytující se na trhu práce. To se však změnilo v rámci příprav vstupu ČR do EU, a to tak, že v roce 2001 vyšla v platnost novela zákoníku práce, ve které byla zakázána diskriminace zaměstnanců na základě:

- pohlaví,
- barvy pleti,
- rasy,
- sexuální orientace,
- věku,
- jazyka,
- národnosti,
- etnického nebo sociálního původu,
- majetku,
- rodu,
- zdravotního stavu,
- víry a náboženství,
- manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině,
- politického nebo jiného smýšlení,
- členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích.

Další významná legislativní změna v ČR nastala v roce 2004, kdy byla provedena novelizace zákona o zaměstnanosti. Ta byla zaměřena na diskriminaci u přijímacích pohovorů, kdy se dotazující nesmí uchazeče ptát na otázky ohledně věku, rodinného stavu či počtu dětí. (Němec, 2005)

Co se týče antidiskriminačního zákona, tak neměl zrovna jednoduchou cestu přijetí. První návrh se objevil již v roce 2005, nicméně nejprve byl odmítnut Senátem a v roce 2008 byl vetován prezidentem republiky, což bylo přehlasováno v červnu 2009 Poslaneckou sněmovnou. Byl tedy přijat ve Sbírce zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. (Koldinská, 2010)

2.3.1 Gender mainstreaming

S gender tématikou je také spojováno slovo mainstreaming. Jde o vcelku nový nástroj politiky rovných příležitostí, který má pomoci s prosazováním této politiky. Společně s pozitivními opatřeními ve prospěch mužů a žen se jedná o metody uznávané na mezinárodní úrovni a Česká republika přijala obě tyto metody v roce 2001. Mainstreaming spočívá v tom, že se při rozhodovacím procesu přemýšlí také nad pozitivními a negativními dopady daného rozhodnutí na muže a ženy. Jedná se tedy o jedno z hodnotících kritérií, stejně jako například ekologické důsledky rozhodnutí, výše nákladů či právní a legislativní hledisko. Gender mainstreaming není nástroj, který má pomoci v prosazování pouze žen, nýbrž i mužů v oblastech, kde jsou znevýhodňováni. (Štangová, 2010)

O formování a realizaci mainstreamingu se snaží především experti a výzkumní pracovníci, kteří se snaží definovat problémy a navrhnou jejich řešení, dále politici, nevládní a zájmové organizace, mezinárodní a nadnárodní instituce, správní instituce, skrze něž se politika rovných příležitostí uvádí do praxe a masmédiá, které mají roli informační a pomáhají tvořit veřejné mínění.

K prosazování gender mainstreamingu v praxi se využívá různých metod a nástrojů. Základním nástrojem jsou genderové statistiky, kterým se budu následně věnovat v praktické části, kde jsou statistické údaje rozdělovány na muže a ženy. Pomocí těchto statistik se zjišťují dopady politiky rovných příležitostí a problémové oblasti, na které se pak snaží Evropská unie a dané země reagovat.

(Šulcová, 2006)

Dále se ke shromažďování dat a zobrazování reality o postavení mužů a žen jak v podniku, tak i ve společnosti, využívá *metoda 3Z* – zastoupení, zdroje a závěry. Přičemž zastoupení označuje počty mužů a žen, které jsou na vybrané pozici, zdroje jsou zdroje organizace rozdělené mezi ženy a muže a nakonec závěry shrnují zastoupení a zdroje, kdy zobrazí zjištěné nerovnosti z hlediska genderu a následně se snaží zjistit a odstranit příčiny těchto nerovností. (Křížková, Pavlica, 2004)

2.3.2 Pozitivní opatření

V předchozím tématu byla zmíněna pozitivní opatření, která s gender mainstreamingem souvisí. V obecné definici lze říci, že pozitivní opatření mají za cíl zvýhodnit vybranou skupinu lidí, která je oproti ostatním lidem nějakým způsobem znevýhodněna. Nejde pouze o muže a ženy, ale také o etnické menšiny, rasy či postižené osoby. Příkladem může být zavedení kvót v roce 2012, které měly za cíl dosáhnout rovnoměrného zastoupení mužů i žen v dozorčích radách akciových společností, které se pohybují na burze. Dále by také mělo být podle této směrnice dosaženo 40 % podílu méně zastoupeného pohlaví u státních podniků a to do roku 2018 a následně do dalších dvou let i u soukromých podniků. Toto může být příklad toho, proč nejsou pozitivní opatření obecně ve společnosti vnímána příliš kladně, nicméně při správném používání je to velmi dobrý nástroj vedoucí k rovnosti mezi muži a ženami. (Dytrt, 2014)

Pozitivní opatření však nejsou pouze o stanovování kvót a přiřazování různých pozic, ale jde o mnoho rozmanitých aktivit veřejné moci, která se snaží o odstranění nerovností obecně ve společenských vztazích. (Štangová, 2010)

Tato opatření je možné rozdělit do tří skupin – ochranná opatření, ryze vyhrazená povolání a pozitivní opatření na podporu rovnosti. Ochranná opatření se přímo nesnaží zabraňovat diskriminaci ani odstraňovat nerovnosti. Jejich úkolem je chránit především ženy v různých situacích, jako je například těhotenství a péče o dítě. Snaží se například těhotným ženám zajistit finanční pomoc během rodičovské dovolené, zakazují zaměstnavateli dát ženě během rodičovské dovolené výpověď nebo chrání těhotné ženy před úrazy při pracovním procesu a omezují práci těchto žen v noci. Ačkoliv mají tato opatření ochraňovat, mohou je někteří zaměstnavatelé zneužít jako záminku pro diskriminaci, což má negativní důsledky pro postavení žen v podniku či na trhu.

Další skupinou jsou ryze vyhrazená povolání. Přestože je považováno za diskriminační nepřijmout kandidáta na základě pohlaví nebo psát inzerát pouze v ženském či mužském tvaru, je možno za určitých podmínek legitimně přijmout jen určité pohlaví. Lze to v případě, že dané pohlaví je potřebnou kvalifikací pro požadovanou pracovní pozici s ohledem na zajištění kvality služeb.

Poslední skupinou jsou pozitivní opatření na podporu rovnosti. Tato opatření se snaží podporovat postavení žen jak v práci, tak i ve společnosti. Dříve se jednalo především o téma vzdělávání, dnes je aktuální spíše politika, kde je velmi nízké zastoupení žen, a tak se řeší, jak ženy více zapojit do politického a veřejného rozhodování.

(Šulcová, 2006)

2.3.3 Další nástroje politiky rovných příležitostí

Mainstreaming a pozitivní opatření však nejsou jedinými nástroji podporujícími politiku rovných příležitostí. Takovým dalším možným nástrojem je například práce na směny, která je v České republice v různých oborech celkem běžná a může se vyplatit právě rodičům, kteří mají menší děti. Dalším je zkrácený pracovní úvazek, který využívají především ženy na rodičovské dovolené či lidé důchodového věku. V České republice je to běžná forma úvazku, která sice pomáhá ženám pracovat a přitom se starat o domácnost, nicméně to má v pozdějším věku negativní vliv na výši důchodu. Méně používanou formou práce v ČR je tzv. home office, tedy práce z domova, která je také hojně využívána ženami na rodičovské dovolené. Předpokládá se, že tento trend by se mohl časem ještě více rozšířit a pokud se na něj více zaměří, mohl by to být dobrý nástroj vhodný například pro lidi se zdravotním postižením, lidi pečující o blízkou osobu či by se jím mohlo omezit dojíždění do práce na větší vzdálenost. Neméně významná je také pružná pracovní doba. (Šulcová, 2006)

3. Metodika práce

3.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je posoudit postavení žen na trhu práce v České republice v komparaci s ostatními státy Evropské unie.

3.2 Metodika práce

Metodika práce se skládá z teoretické a praktické části.

Teoretická část je rozdělena na tři hlavní témata, a to na trh práce, gender problematiku a politiku rovných příležitostí. Zde bylo podkladem studium odborné literatury, kterou poskytla Akademická knihovna a Teologická knihovna v Českých Budějovicích a také internetové zdroje.

Praktická část je také rozdělena na tři části, kdy první se zaměřuje na postavení žen na trhu práce v České republice, druhá na postavení žen v krajích České republiky a v poslední srovnává údaje získané v České republice s údaji ostatních členských zemí Evropské unie. V praktické části jsou tedy zkoumány čistě statistické údaje, které byly získány především z Českého statistického úřadu, z internetového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a ze statistického úřadu Evropské unie, tedy Eurostatu. Tato data byla následně zpracována do grafů a tabulek pomocí programu MS Excel, přičemž se vždy jedná o nejaktuálnější dostupná data. Zjištěná data slouží především jako podklad pro další budoucí výzkumy v dané oblasti.

4. Praktická část

V následující praktické části budou zkoumána statistická data, přičemž praktická část je rozdělena na tři části. První část je zaměřena na rozbor postavení žen na trhu práce v České republice, druhá část zkoumá situaci žen na pracovních trzích jednotlivých regionů České republiky a ve třetí části jsou porovnávána data z České republiky s daty z ostatních zemí Evropské unie.

4.1 Postavení žen na trhu práce v České republice

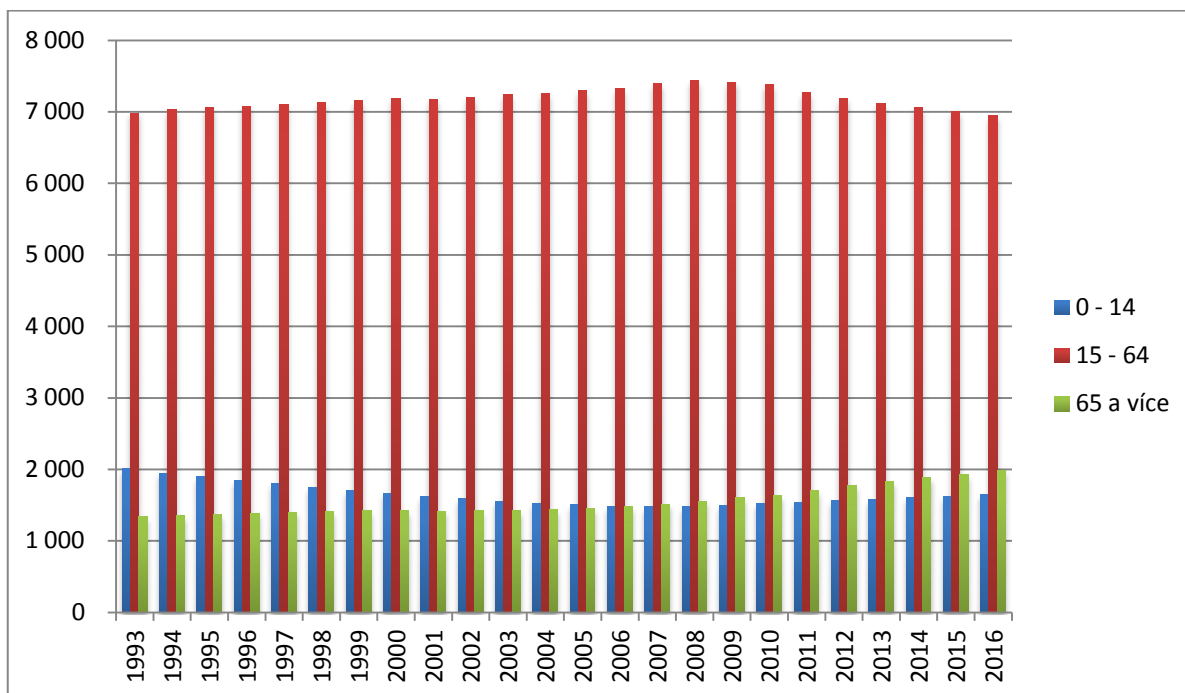
4.1.1 Počet obyvatel v ČR

Data k této části byla čerpána především z Českého statistického úřadu a také z internetového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Nejprve je důležité zmínit základní informace o obyvatelstvu v České republice. K 31. 1. 2017 byl celkový počet obyvatel v ČR 10 610 055, z toho 5 219 791 mužů a 5 390 264 žen. Procentuální podíl žen na celkovém obyvatelstvu tak činil 50,8 %, takže početní převaha žen nad muži není nijak výrazná. Průměrný věk v ČR celkem byl 42 let, přičemž u mužů to bylo 40,6 let a u žen 43,4 let. (ČSÚ, 2018)

4.1.2 Věková struktura v ČR

Na následujícím grafu 5 je zobrazen vývoj věkové struktury v České republice v letech 1993 - 2016, kdy počty obyvatel jsou v tisících. V grafu jsou tři věkové skupiny, a to 0 - 14 let, 15 - 64 let a 65 a více let. Lze z něj vyčíst, že největší zastoupení je u věkové skupiny 15 - 64 let, v roce 2016 to bylo 6 943 tisíc obyvatel. Do roku 2005 převládala počet věkové skupiny 0 - 14 let nad věkovou skupinou 65 a více let. V roce 2006 došlo k obratu a až do roku 2016 se počet obyvatel ve věkové skupině 65 a více let zvyšuje. V roce 2016 bylo ve věkové skupině 0 - 14 1 647 tisíc obyvatel, ve věkové skupině 65 a více let 1 989 tisíc obyvatel. Lze tedy říci, že se zde projevuje snižování porodnosti a obyvatelstvo stárne rychleji, než přibývá mladých lidí. (ČSÚ, 2017)

Graf 5: Vývoj věkové struktury v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, 2017

V tabulce 1 je další rozdělení obyvatelstva České republiky dle věku, ale také dle pohlaví, a to za rok 2016. Zde Český statistický úřad rozdělil věkové skupiny trochu jinak než v předchozím grafu, a to na skupiny 0 – 14 let, 15 – 59 let a 60 a více let. Dále je v tabulce vidět procentuální podíl žen na celkovém počtu obyvatelstva u každé věkové skupiny. U věkové skupiny 0 – 14 let to bylo 48,7 %, což je 802 627 žen, u věkové skupiny 15 – 59 let 48,9 %, to je 3 046 771 žen a u skupiny 60 a více let to bylo 56,6 %, což je jediná věková skupina, kde byl vyšší počet žen než mužů. Lze tedy říci, že ženy se dožívají vyššího věku než muži, což dokládá i výše zmíněný průměrný věk u mužů a žen. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 1: Obyvatelstvo ČR dle věku a pohlaví za rok 2016

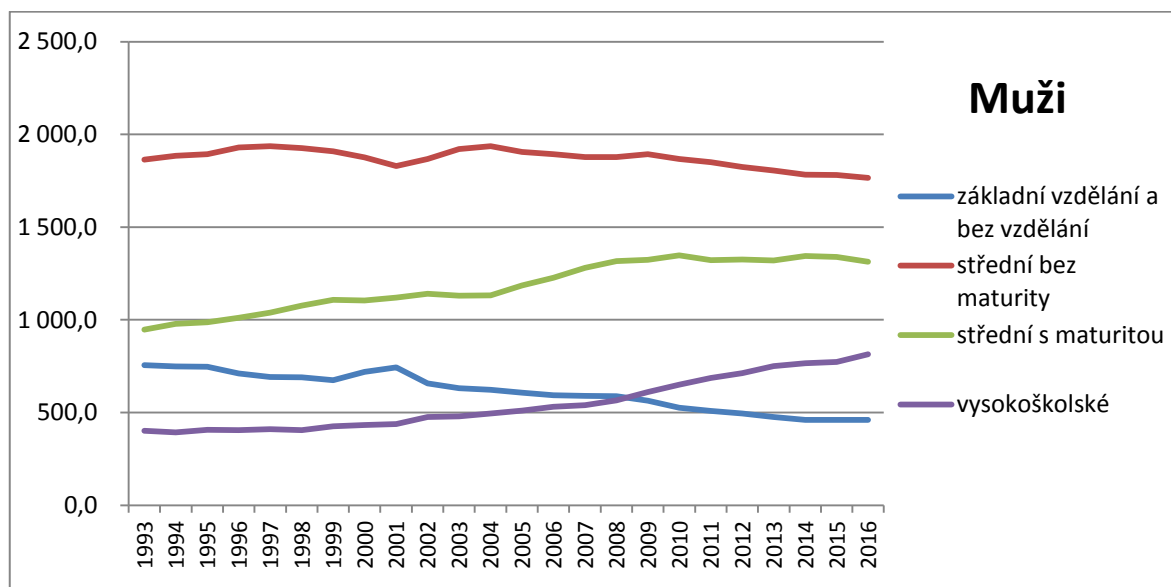
Věkové skupiny	Celkem	Muži	Ženy	% podíl žen na celkovém počtu
0 – 14 let	1 647 275	844 648	802 627	48,7
15 – 59 let	6 230 668	3 183 897	3 046 771	48,9
60 a více let	2 700 877	1 172 142	1 528 735	56,6

Zdroj: ČSÚ, 2017

4.1.3 Vzdelanostní struktura v ČR

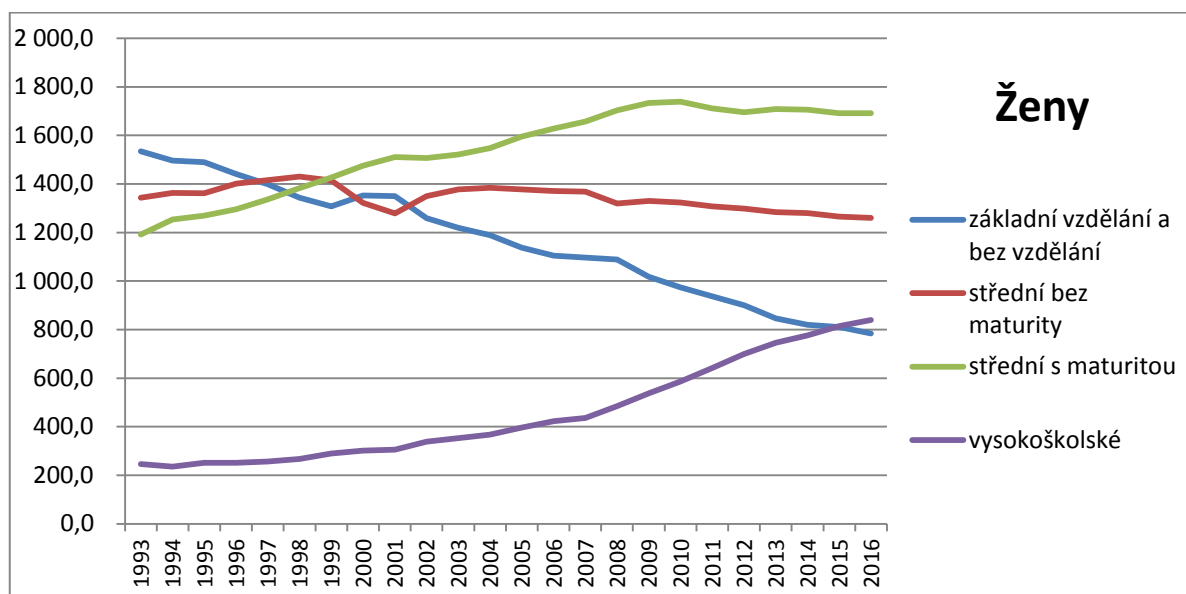
Často se předpokládá, že jedním z důvodů mzdové nerovnosti mezi muži a ženami je vzdělání, které mají muži vyšší. Jak lze nicméně vidět na grafech 6 a 7, ačkoliv od roku 1993 až do roku 2014 byl počet vysokoškolsky vzdělaných mužů vyšší než vysokoškolsky vzdělaných žen, tak od roku 2015 již počet žen převýšil počet mužů a v tomto trendu stále pokračují. Data v grafech jsou v tisících a sledují muže a ženy ve věku od 15 let. V roce 2016 bylo 459,9 tisíc mužů a 784,5 tisíc žen se základním vzděláním nebo bez vzdělání, 1 766,3 tisíc mužů a 1 259,4 tisíc žen se středním vzděláním bez maturity, 1 313,3 tisíc mužů a 1 691,6 tisíc žen se středním vzděláním s maturitou a 814,2 tisíc mužů a 839,5 tisíc žen s vysokoškolským vzděláním. Dostupná data ukazují, že střední vzdělání s maturitou vždy ovládaly více ženy než muži, což je ale zřejmě dáno především technickými výučními obory. Největší změna během těchto let je vidět u žen se základním vzděláním nebo bez vzdělání, kdy se jejich počet od roku 2002 začal výrazně snižovat. Z těchto dat tedy vyplývá, že vzdělání již v posledních několika letech není v České republice důvodem mzdových nerovností. (ČSÚ, 2016)

Graf 6: Vývoj vzdělání mužů 15 a více let v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, 2017

Graf 7: Vývoj vzdělání žen 15 a více let v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, 2017

4.1.4 Odvětvové struktury

Další důležitou oblastí jsou počty zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy. Počty zaměstnanců jsou rozděleny dle jednotlivých odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, které je rozděleno na 19 odvětví, a také dle pohlaví, na muže a ženy.

Ve 4. čtvrtletí roku 2016 bylo nejvíce mužů a žen zaměstnáno v odvětví zpracovatelského průmyslu, a to s počty 942,9 tisíc a 485,8 tisíc, což činilo zhruba 28 % z celkově zaměstnaných mužů a žen. Naopak odvětví s nejmenším počtem zaměstnanců bylo těžba a dobývání s počtem žen 3,9 tisíc a mužů 35 tisíc. Z hlediska procentuálního podílu žen bylo odvětví zdravotní a sociální péče s nejvyšším podílem 79,5 % a nejmenší podíl žen byl 8,6 % v odvětví stavebnictví. V tabulce 2 jsou tři odvětví s nejmenším procentuálním podílem žen – stavebnictví, těžba a dobývání a výroba a rozvod energií a tři s největším podílem – ostatní činnosti, vzdělávání a zdravotní a sociální péče. Data jsou seřazena dle procentuálního podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců vzestupně. Zbývající data jsou v příloze 1. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 2: Počet zaměstnanců za rok 2016 a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví ve 4. čtvrtletí 2016

Sekce CZ-NACE	Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (v tis.)	Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (v tis.)	Procentuální podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců (v %)
	Ženy	Muži	
Stavebnictví	33,2	353,1	8,6
Těžba a dobývání	3,9	35,0	10
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	11,6	41,1	22
Ostatní činnosti	60,9	25,7	70,3
Vzdělávání	261,0	77,6	77,1
Zdravotní a sociální péče	285,3	75,1	79,2

Zdroj: ČSÚ, 2017

Průměrné hrubé měsíční mzdy jsou na přepočtené počty zaměstnanců u jednotlivých odvětví, a to za 4. čtvrtletí roku 2016. Nejvyšší průměrná hrubá měsíční mzda byla u odvětví informační a komunikační činnosti, a to ve výši 50 577,- Kč. Naopak nejnižší mzda byla v odvětví ubytování, stravování a pohostinství ve výši 16 399,- Kč. Celkově lze říci, že zaměstnaných mužů bylo cca o 614 800 více než zaměstnaných žen a dohromady zaměstnanců bylo zhruba 5 138 600 za celkovou průměrnou mzdu 29 320,- Kč. Veškerá ostatní data jsou v tabulce v příloze 1. (ČSÚ, 2017)

4.1.5 Mzdové ohodnocení v ČR

V tabulce 3 jsou průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány těchto mezd mužů, žen a také celkem za rok 2016. Průměrná měsíční mzda u mužů byla 32 134,- Kč, u žen 25 283,- Kč, rozdíl byl tedy 6 851,- Kč, což je v procentech zhruba 21,3 %. Medián je prostřední hodnota, kterou lze získat, pokud se seřadí veškeré, v tomto případě, mzdy

vzestupně či sestupně. Medián mzdy u mužů byl 26 974,- Kč a u žen 22 573,- Kč, v tomto případě je rozdíl 4 401,- Kč. Druhou část tabulky tvoří podíly, a to podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů, kdy průměrná mzda ženy tvořila 78,7 % z průměrné mzdy muže. Poté podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů, kdy medián mzdy ženy tvořil 83,7 % z mediánu mzdy muže. (ČSÚ, 2017)

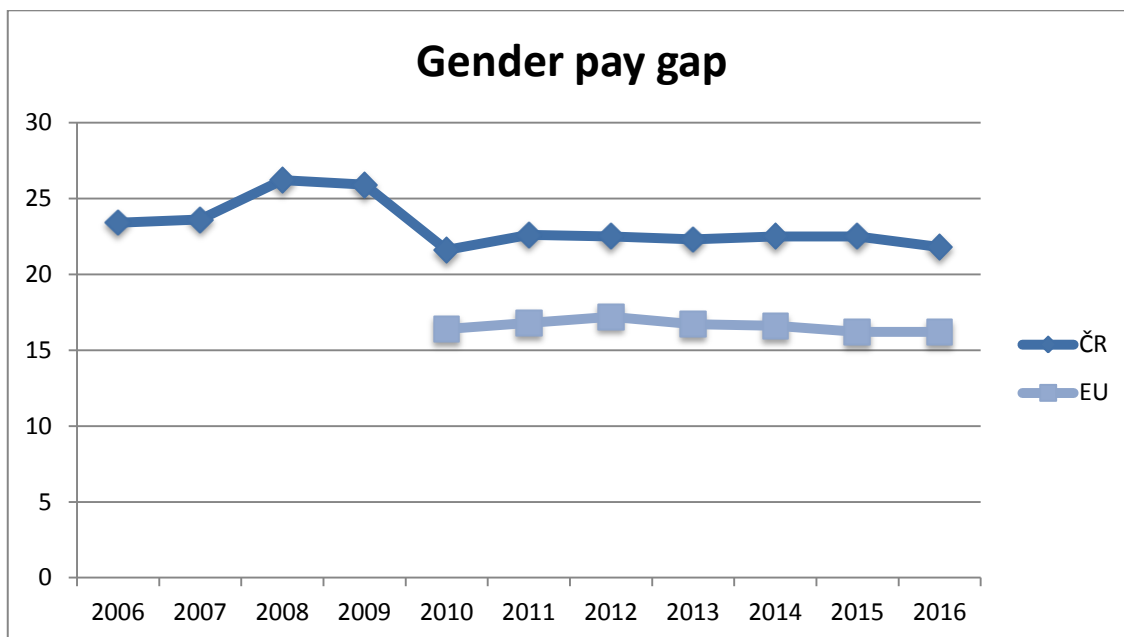
Tabulka 3: Průměrné mzdy, mediány mezd, podíly průměrné mzdy a mediánu mezd žen na mužích za rok 2016

2016 / v Kč	Muži	Ženy	Celkem
Průměrná mzda	32 134	25 283	29 061
Medián mezd	26 974	22 573	24 934
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	x	x	78,7 %
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	x	x	83,7 %

Zdroj: ČSÚ, 2017

Ačkoliv jsou ženy minimálně stejně kvalifikované a dosahují stejného vzdělání jako muži, nejsou vždy stejně mzdově ohodnoceny a i v případě kariérního růstu jim trvá déle dosáhnout vyšší pozice. Z hlediska postavení žen na trhu práce je velmi důležitý ukazatel gender pay gap, jehož vývoj je vidět na grafu 8. Graf znázorňuje vývoj genderové mzdové nerovnosti v ČR v letech 2006 – 2016 a v Evropské unii v letech 2010 – 2016. Data jsou získána z Eurostatu a jsou v procentech. Genderová mzdová nerovnost ukazuje procentuální rozdíl mezi mzdami mužů a žen. Mezi roky 2007 a 2008 došlo ke zvýšení rozdílu, a to o 2,6 %, tudíž největší rozdíl ve sledovaném období byl v roce 2008, kdy byly mzdy žen nižší o 26,2 % oproti mužům. Mezi roky 2009 a 2010 došlo opět ke snížení nerovnosti o 4,3 % a zároveň byla v roce 2010 mzdová nerovnost nejnižší, a to 21,6 %. Z grafu lze vyčíst, že mzdová nerovnost v České republice byla po sledovanou dobu vyšší než průměrná mzdová nerovnost v Evropské unii a od roku 2010 se výrazně nesnižuje. Největší mzdová nerovnost v EU byla za sledované období v roce 2012 se 17,2 %, naopak nejmenší byla v letech 2015 a 2016, a to 16,2 %. (Eurostat, 2018)

Graf 8: Vývoj genderové mzdové nerovnosti v České republice a EU v letech 2006 - 2016 (v %)

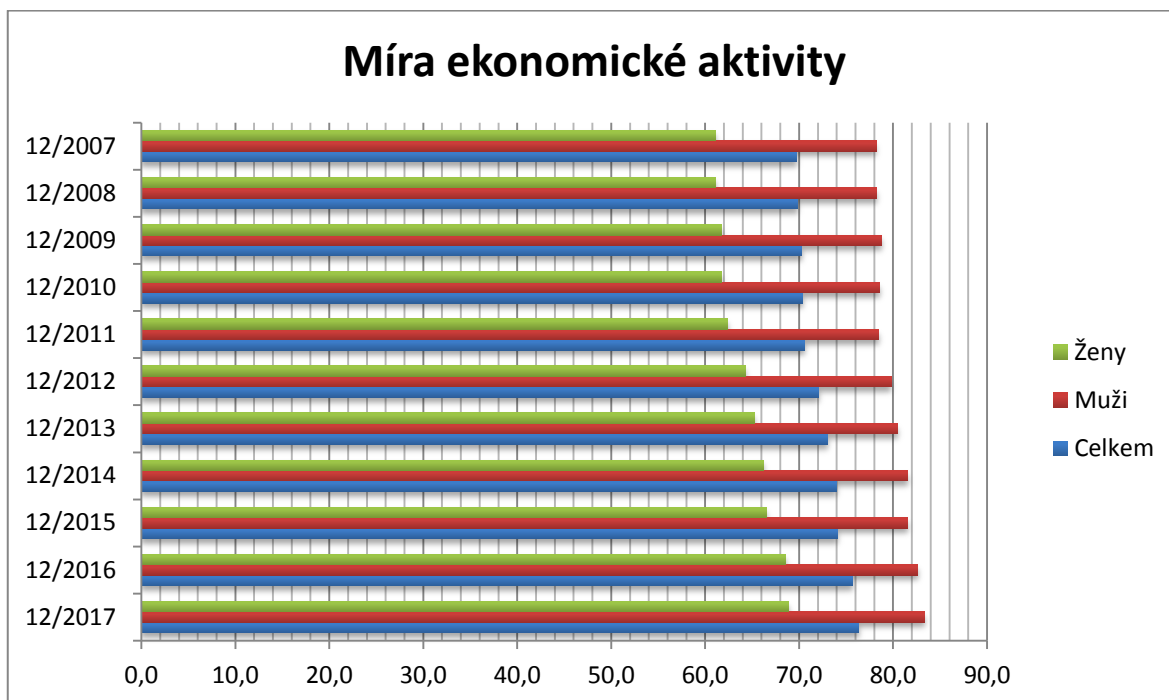


Zdroj: *ec.europa.eu, Gender pay gap in unadjusted form, 2018*

4.1.6 Ekonomická aktivita v ČR

Graf 9 zobrazuje opět vývoj, v tomto případě třetího výše zmíněného ukazatele, a to míry ekonomické aktivity očištěné od sezónních vlivů v letech 2007 – 2017, vždy v prosinci daného roku. Jedná se o procentuální podíl ekonomicky aktivních mužů a žen ve věkové skupině 15 – 64 let k populaci ve stejné věkové skupině, přičemž za ekonomicky aktivní obyvatelstvo se považují všichni zaměstnaní a nezaměstnaní. Dle grafu se míra ekonomické aktivity během sledovaného období postupně zvyšuje a u žen je vždy nižší než u mužů. V roce 2017 byla tedy míra ekonomické aktivity nejvyšší, kdy u žen je to 68,9 %, u mužů 83,4 % a celkem 76,3 %. Rozdíly mezi muži a ženami se postupně snižují, přičemž největší rozdíl byl v roce 2008, a to 17,2 % a naopak nejmenší rozdíl byl v roce 2016, a to 14 %. (ČSÚ, 2018)

Graf 9: Vývoj míry ekonomické aktivity mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017

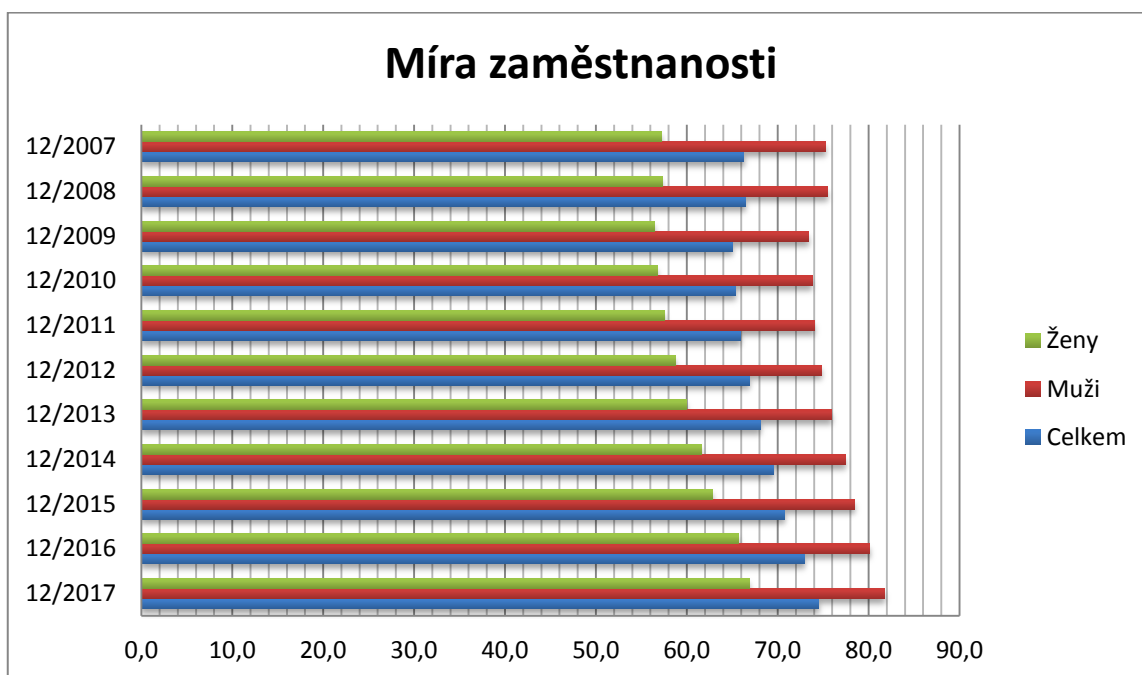


Zdroj: ČSÚ, 2018

4.1.7 Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR

Jedněmi z nejvýznamnějších ukazatelů na trhu práce jsou míra zaměstnanosti, a obecná míra nezaměstnanosti. Graf 10 zobrazuje vývoj míry zaměstnanosti mužů, žen a celkem v letech 2007 – 2017 vždy ve 12 měsíci sledovaného roku. Míra zaměstnanosti je očištěná od sezónních vlivů a vyjadřuje procentuální podíl zaměstnaných osob ve věkové skupině 15 – 64 let, k populaci ve stejné věkové skupině. Z grafu vyplývá, že ženy mají po celé sledované období menší míru zaměstnanosti než muži, a že se míra zaměstnanosti mezi roky 2007 a 2008 zvýšila a následně mezi roky 2008 a 2009 snížila. Od roku 2009 se míra zaměstnanosti u žen, mužů i celkově kontinuálně zvyšuje. V těchto sledovaných letech byla nejvyšší míra zaměstnanosti v prosinci v roce 2017, a to 66,9 % u žen, 81,8 % u mužů a 74,5 % celkem, rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen byl tedy v tomto roce 14,9 %. V grafu je také možné vidět, že rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen se postupně snižuje. Největší rozdíl byl v roce 2008, a to 18,2 %, naopak nejmenší rozdíl byl v roce 2016, a to 14,4 %. (ČSÚ, 2018)

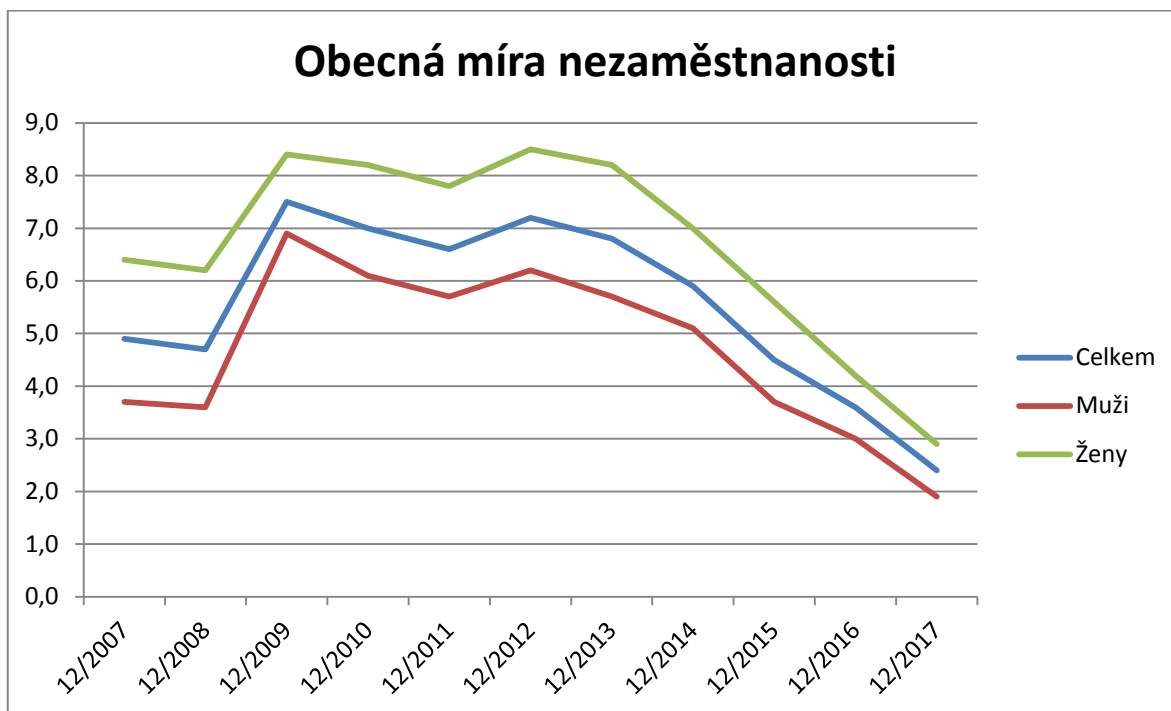
Graf 10: Vývoj míry zaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017



Zdroj: ČSÚ, 2018

Dalším ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti. I zde je zobrazen vývoj v grafu 11 v letech 2007 – 2017, vždy v prosinci daného roku. Obecná míra nezaměstnanosti očištěná od sezónních vlivů zobrazuje procentuální podíl nezaměstnaných mužů a žen ve věkové skupině 15 – 64 let k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, což je součet zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a žen. Zde už byl vývoj kolísavější, zatímco se mezi roky 2007 a 2008 míra nezaměstnanosti snížila, mezi roky 2008 a 2009 se naopak výrazně zvýšila, a to celkem o 2,8 %. Poté opět docházelo do roku 2011 ke snižování a v roce 2012 k mírnému zvýšení, následně už míra nezaměstnanosti klesá až do roku 2017. V tomto roce byla míra nezaměstnanosti u žen 2,9 %, u mužů 1,9 % a celkem 2,4 %. Během celého sledovaného období se u žen vyskytuje vyšší míra nezaměstnanosti než u mužů, přičemž největší rozdíl mezi nimi byl v roce 2007, a to 2,7 % a naopak nejnižší rozdíl byl právě v roce 2017, a to 1 %. (ČSÚ, 2018)

Graf 11: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017



Zdroj: ČSÚ, 2018

Tabulka 4 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2012 – 2018. Jedná se o procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině 15 – 64 let k obyvatelstvu ve stejné věkové skupině. Data jsou z prosince daného roku, kromě roku 2018, kde jsou data z února, a jsou rozdělena na muže, ženy a celkem, přičemž v posledním sloupci je rozdíl mezi muži a ženami. Lze vidět, že během sledovaných let podíl nezaměstnaných mužů a žen na celku kolísá. V roce 2012 a 2013 byl vyšší podíl u mužů, v roce 2014 byl podíl stejný, v letech 2015 – 2017 byl vyšší podíl naopak u žen a v únoru roku 2018 je opět vyšší podíl u mužů. (MPSV, 2018)

Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v letech 2012 - 2018 (v %)

Měsíc/Rok	Podíl nezaměstnaných osob			Rozdíl
	Celkem	Muži	Ženy	Muži - Ženy
12/2012	7,4	7,4	7,3	0,1
12/2013	8,2	8,3	8,0	0,3
12/2014	7,5	7,5	7,5	0

12/2015	6,2	6,1	6,4	- 0,3
12/2016	5,2	5,1	5,3	- 0,2
12/2017	3,8	3,7	3,8	- 0,1
02/2018	3,9	4,0	3,8	0,2

Zdroj: portal.mpsv.cz, 2018

4.1.8 Zaměstnanost dle věku a vzdělání

Míra zaměstnanosti obecně není zcela dostatečnou informací z hlediska postavení žen na trhu práce. Tabulka 5 zobrazuje také míru zaměstnanosti, v tomto případě podle různých věkových skupin za rok 2016, přičemž data jsou rozdělena z hlediska pohlaví na muže a ženy. Čísla v tabulce znázorňují, kolik procent mužů či žen dané věkové skupiny je zaměstnaných z celkového počtu mužů a žen ve stejné věkové skupině. Je zde vidět, že po celou dobu života mají ženy nižší míru zaměstnanosti než muži. Nejmenší rozdíl byl v době mezi 15 – 19 rokem života, naopak největší rozdíl byl mezi 30 – 34 rokem života, což může být dáno rodičovskou dovolenou, na kterou ženy v tomto věku v dnešní době většinou nastupují. Větší rozdíl byl pak také v 60 a více letech. Zde je to pravděpodobně způsobeno tím, že ženy chodí více do předčasného důchodu než muži, jelikož do odpracovaných let se počítá i doba strávená péčí o dítě. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 5: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin za rok 2016 (v %)

Věková skupina:	Ženy	Muži
15 – 19 let	4,2	4,9
20 – 24 let	38,4	57,0
25 – 29 let	64,4	87,8
30 – 34 let	64,8	93,8
35 – 39 let	76,2	94,7
40 – 44 let	86,1	94,8
45 – 49 let	90,2	93,2
50 – 54 let	87,4	90,7
55 – 59 let	76,6	85,5
60 a více let	9,7	21,6

Zdroj: ČSÚ, 2017

V tabulce 6 je opět míra zaměstnanosti, ale zde podle úrovně vzdělání za rok 2016. Data ukazují procento zaměstnaných mužů a žen s daným dosaženým vzděláním k celkovému počtu mužů a žen se stejným dosaženým vzděláním. U všech stupňů vzdělání je míra zaměstnanosti u žen nižší než u mužů. Největší rozdíl mezi muži a ženami byl u středního vzdělání s maturitou, kdy byl 17,1 % a nejmenší rozdíl byl u základního vzdělání nebo žádného vzdělání, a to 8,7 %. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 6: Míra zaměstnanosti podle úrovně vzdělání za rok 2016 (v %)

Vzdělání:	Ženy	Muži
Základní a bez vzdělání	13,7	22,4
Střední bez maturity	50,3	66,2
Střední s maturitou	55,6	72,7
Vysokoškolské	69,0	79,8

Zdroj: ČSÚ, 2017

4.2 Postavení žen na trhu práce v krajích České republiky

4.2.1 Počet obyvatel v krajích

Následující část práce zkoumá postavení žen na trhu práce ve všech 14 krajích České republiky. Veškerá data k této části byla čerpána z Českého statistického úřadu. Opět začínám základními informacemi o obyvatelstvu, proto je v tabulce 7 počet obyvatel jednotlivých krajů dle NUTS 3 celkem a poté rozdělený na muže a ženy k 31. 12. 2017. Největší počet obyvatel byl ve Středočeském kraji s počtem 1 352 795. Dalšími kraji, které překročili hranici milionu obyvatel, jsou Hlavní město Praha, Moravskoslezský kraj a Jihomoravský kraj. Naopak nejmenší počet byl v kraji Karlovarském s počtem 295 686, takže rozdíl mezi nejlidnatějším a nejméně lidnatým krajem je 1 057 109 obyvatel. V posledním sloupci je znázorněn procentuální podíl žen na obyvatelstvo v jednotlivých krajích, kdy největší zastoupení žen bylo v Hlavním městě Praha (51,4 %) a nejmenší v kraji Vysočina (50,3 %), což znamená, že ve všech krajích převládá počet žen nad počtem mužů. (ČSÚ, 2018)

Tabulka 7: Počet obyvatel v ČR podle krajů za rok 2017

Kraje dle NUTS 3	Stav ke konci období 31. prosince 2017			% podíl žen na obyvatelstvo
	Celkem	Muži	Ženy	
Hlavní město Praha	1 294 513	629 550	664 963	51,4
Středočeský kraj	1 352 795	668 102	684 693	50,6
Jihočeský kraj	640 196	316 013	324 183	50,6
Plzeňský kraj	580 816	287 844	292 972	50,4
Karlovarský kraj	295 686	146 012	149 674	50,6
Ústecký kraj	821 080	407 324	413 756	50,4
Liberecký kraj	441 300	217 041	224 259	50,8
Královéhradecký kraj	551 089	271 430	279 659	50,7
Pardubický kraj	518 337	256 604	261 733	50,5
Kraj Vysočina	508 916	252 711	256 205	50,3
Jihomoravský kraj	1 183 207	580 152	603 055	51,0
Olomoucký kraj	633 178	309 888	323 290	51,1
Zlínský kraj	583 056	285 777	297 279	51,0

Moravskoslezský kraj	1 205 886	591 343	614 543	51,0
-----------------------------	-----------	---------	---------	------

Zdroj: ČSÚ, 2018

4.2.2 Věková struktura

Tabulka 8 zobrazuje počet obyvatel v jednotlivých krajích dle tří věkových skupin za rok 2016. První věková skupina je 0 – 14 let, druhá věková skupina je 15 – 64 let, přičemž obě tyto věkové skupiny měli největší zastoupení ve Středočeském kraji a nejmenší zastoupení v Karlovarském kraji. Třetí věkovou skupinou je 65 a více let, která měla nejvyšší počet v Hlavním městě Praha a nejmenší počet opět v Karlovarském kraji. V tabulce je také průměrný věk mužů a žen v krajích. Nejnižší věkový průměr u mužů byl ve Středočeském kraji (39,7) a naopak nejvyšší byl v Plzeňském kraji (41,3). Nejnižší věkový průměr u žen byl také ve Středočeském kraji (42,2) a nejvyšší byl ve Zlínském kraji (44,3). Průměrný věk byl ve všech krajích vyšší u žen než u mužů, což potvrzuje, že ženy se dožívají déle. (ČSÚ, 2017)

Tabulka 8: Věková struktura v jednotlivých krajích ČR za rok 2016

Kraje dle NUTS 3	0 – 14 let	15 – 64 let	65 a více let	Průměrný věk	
				Muži	Ženy
Hlavní město Praha	194 897	846 980	238 631	40,5	43,4
Středočeský kraj	231 504	872 510	234 968	39,7	42,2
Jihočeský kraj	99 112	417 841	121 829	41,0	43,6
Plzeňský kraj	87 678	379 877	111 074	41,3	43,7
Karlovarský kraj	44 413	196 260	56 076	41,1	43,7
Ústecký kraj	130 785	540 254	150 338	40,3	43,0
Liberecký kraj	70 382	286 937	83 317	40,3	43,1
Královéhradecký kraj	84 212	355 420	111 172	41,2	44,2
Pardubický kraj	80 394	338 204	98 489	40,7	43,5
Kraj Vysočina	77 329	333 665	97 958	41,0	43,7
Jihomoravský kraj	182 280	772 488	224 044	40,6	43,7
Olomoucký kraj	96 735	414 933	122 257	40,8	43,9
Zlínský kraj	86 293	384 285	113 120	41,0	44,3
Moravskoslezský kraj	181 261	802 969	225 649	40,6	43,8

Zdroj: ČSÚ, 2017

4.2.3 Vzdělanostní struktura

Tabulka 9 rozděluje také obyvatelstvo v krajích za rok 2016 ve věkové skupině 15 a více let podle vzdělání. Data v tabulce jsou v procentech, v příloze 2 jsou data také v tisících. Čísla v tabulce vyjadřují procentuální podíl skupiny lidí s daným vzděláním ve vybraném kraji, na celkové obyvatelstvo ve vybraném kraji. Tyto procentuální podíly se kraj od kraje liší a nelze tedy říci, že by některé skupiny obyvatelstva byly ve všech krajích v nejmenším nebo v největším zastoupení. Například v Hlavním městě Praha byl největší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva (35,7 %) ze všech krajů, následuje ho pak Jihomoravský kraj (23,7 %). V tomto případě je to ovlivněno koncentrací vysokých škol v Praze a Brně. Zároveň bylo v Hlavním městě Praha nejnižší procento obyvatelstva bez vzdělání a se základním vzděláním (7,7 %) a se středním vzděláním bez maturity (17,9 %) oproti ostatním krajům. Naopak nejmenší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva byl v Karlovarském kraji s 11,4 %, přičemž byl v tomto kraji také nejvyšší počet obyvatelstva bez vzdělání a se základním vzděláním, a to 20,2 %. Velmi podobně jako Karlovarský kraj na tom byl i Ústecký kraj, kde i zde bylo vysoké procento obyvatelstva se základním vzděláním a bez vzdělání (19,4 %) a nízké procento u vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva (11,7 %). Nejvyšší podíl obyvatelstva se středním vzděláním bez maturity byl v kraji Vysočina (40,3 %) a nejvyšší podíl obyvatelstva se středním vzděláním s maturitou byl v Hlavním městě Praha (38,8 %). (ČSÚ, 2017)

Tabulka 9: Obyvatelstvo v krajích ČR dle vzdělání za rok 2016 (v %)

Kraje dle NUTS 3	Základní a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
Hlavní město Praha	7,7	17,9	38,8	35,7
Středočeský kraj	13,2	35,5	34,4	16,9
Jihočeský kraj	14,3	35,9	35,2	14,6
Plzeňský kraj	13,8	36,4	34,1	15,8
Karlovarský kraj	20,2	36,5	31,9	11,4
Ústecký kraj	19,4	37,2	31,7	11,7
Liberecký kraj	15,4	38,3	31,4	15,0
Královéhradecký kraj	14,0	36,2	34,3	15,4
Pardubický kraj	14,1	36,8	33,7	15,5

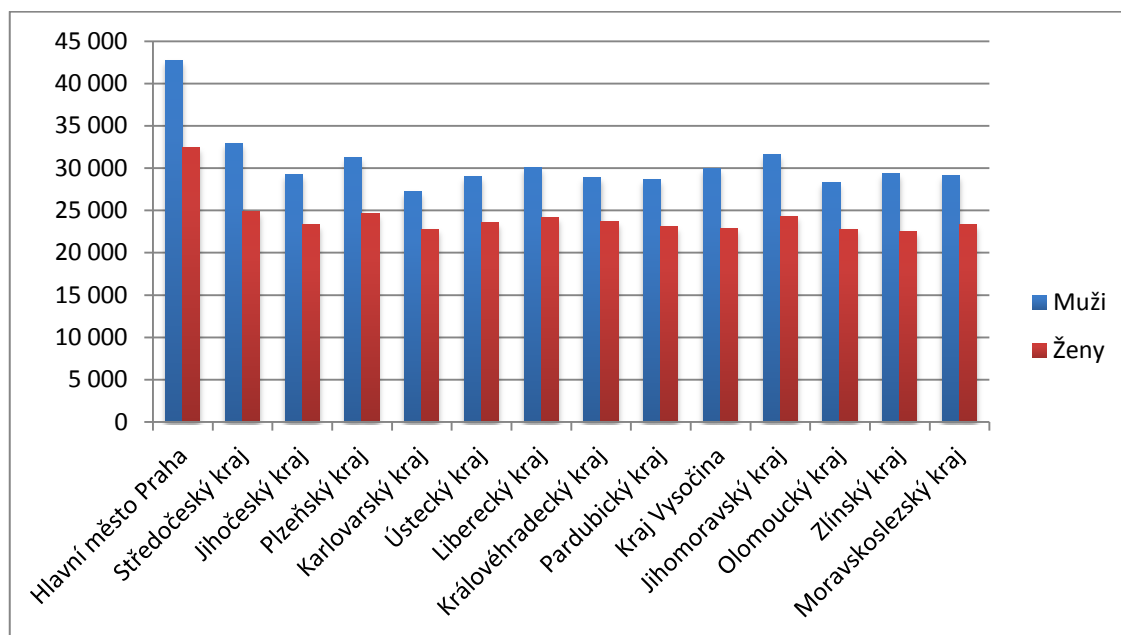
Kraj Vysočina	14,8	40,3	30,8	14,1
Jihomoravský kraj	11,6	31,6	33,0	23,7
Olomoucký kraj	14,5	37,4	33,0	15,1
Zlínský kraj	14,8	37,9	32,1	15,3
Moravskoslezský kraj	16,4	35,7	31,7	16,2

Zdroj: ČSÚ, 2017

4.2.4 Mzdové ohodnocení v krajích

Důležité jsou také průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích, které jsou v grafu 12 rozděleny na mzdy mužů a žen za rok 2016. Nejvyšší mzdy byly v Hlavním městě Praha, u mužů 42 770,- Kč a u žen 32 451,- Kč. Naopak nejnižší mzdy u mužů byly v Karlovarském kraji 27 212,- Kč a nejnižší mzdy u žen byly v kraji Zlínském, a to 22 499,- Kč. Největší procentuální rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen byl ve Středočeském kraji, a to 24,45 %, což činilo částku 8 042,- Kč. Nejmenší procentuální rozdíl mezi mzdami mužů a žen byl v Karlovarském kraji s 16,17 %, což byla částka 4 400,- Kč. Co se týče mediánů mezd, pak nejvyšší u žen (27 825,- Kč) i u mužů (33 221,- Kč) byl opět v Hlavním městě Praha a nejnižší u mužů (24 886,- Kč) opět v Karlovarském kraji a u žen (20 363,- Kč) ve Zlínském kraji. Také největší procentuální rozdíl mezi mediány mezd mužů a žen byl v kraji Zlínském, a to 20,92 %, tedy 5 386,- Kč. Celkově lze říci, že v každém kraji mají muži vyšší průměrnou hrubou mzdu než ženy. Veškerá tato data jsou v příloze 3. (ČSÚ, 2017)

Graf 12: Průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v krajích ČR za rok 2016

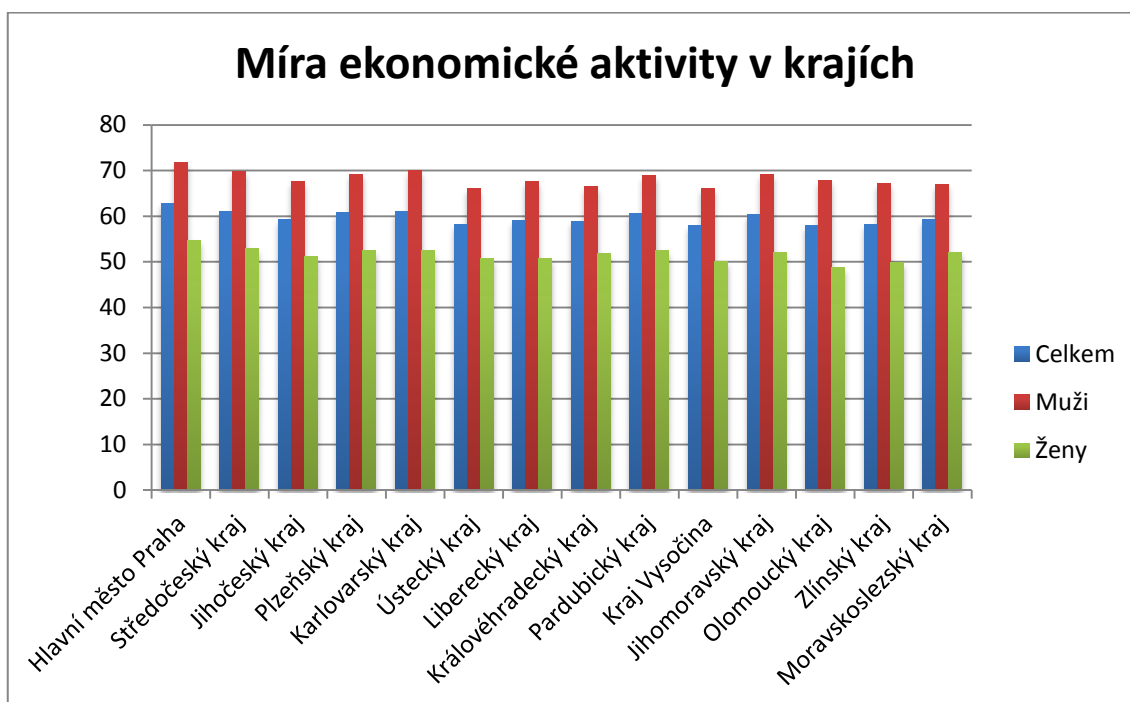


Zdroj: ČSÚ, 2017

4.2.5 Ekonomická aktivita v krajích

Graf 13 znázorňuje míru ekonomické aktivity v krajích České republiky za rok 2016. Ta zobrazuje procentuální podíl ekonomicky aktivních mužů a žen ve věkové skupině 15 – 64 let, k obyvatelstvu ve stejné věkové skupině s tím, že za ekonomicky aktivní obyvatelstvo se považují zaměstnaní i nezaměstnaní. Nejvyšších hodnot opět dosahovalo Hlavní město Praha, a to jak v celkové míře ekonomické aktivity (62,8 %), tak i u mužů (71,8 %) a žen (54,6 %). Oproti tomu nejnižší hodnoty byly získány u celkové míry v kraji Vysočina a v Olomouckém kraji (58,0 %), u mužů v Ústeckém kraji (66,0 %) a u žen opět v Olomouckém kraji (48,8 %). Největší rozdíl mezi mírou aktivity u mužů a žen byl v Olomouckém kraji a na druhou stranu nejnižší byl v Královéhradeckém kraji. V žádném ze čtrnácti krajů nebyla míra ekonomické aktivity u žen vyšší než u mužů. Všechna data ke grafu 15 jsou v tabulce v příloze 4. (ČSÚ, 2017)

Graf 13: Míra ekonomické aktivity v krajích ČR za rok 2016 (v %)

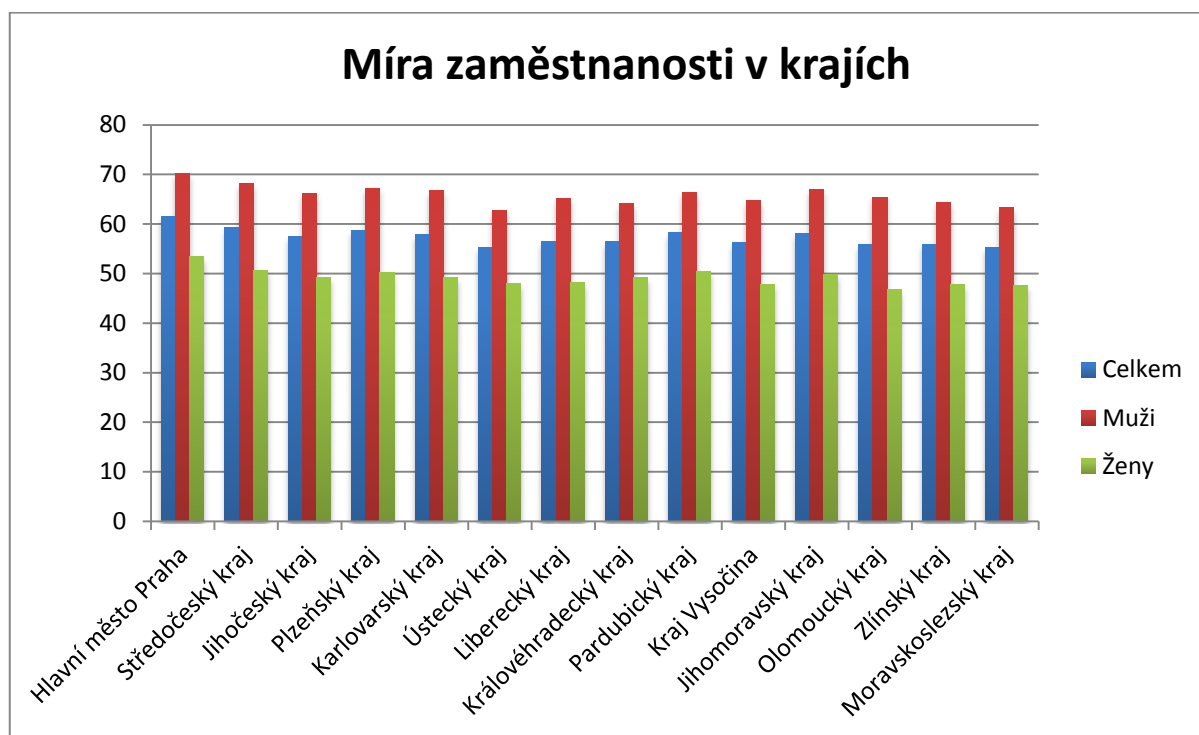


Zdroj: ČSÚ, 2017

4.2.6 Zaměstnanost a nezaměstnanost v krajích

Následující dva grafy zobrazují míru zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky za rok 2016 v procentech. Graf 14 zobrazuje míru zaměstnanosti, kde jsou data rozdělena na muže, ženy a celkem, přičemž lze vidět, že míra zaměstnanosti u mužů je ve všech krajích vyšší než u žen. Míra zaměstnanosti je procentuální podíl zaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let, k populaci ve stejném věku. Nejvyšší míra zaměstnanosti celkem (61,4 %), u mužů (70,1 %) i u žen (53,4 %) byla v Hlavním městě Praha. Naopak nejnižší míry zaměstnanosti byly celkem v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, kdy obě činily 55,2 %. Nejnižší míra zaměstnanosti u mužů byla v Ústeckém kraji s 62,7 % a nejnižší míra u žen byla v Moravskoslezském kraji. Pokud se podíváme na rozdíly mezi mírou zaměstnaností mužů a žen, pak největší rozdíl je v Olomouckém kraji s rozdílem 18,6 % a naopak nejmenší rozdíl je v Ústeckém kraji s rozdílem 14,7 %. Veškerá data ke grafu najdete v příloze 5 v tabulce. (ČSÚ, 2017)

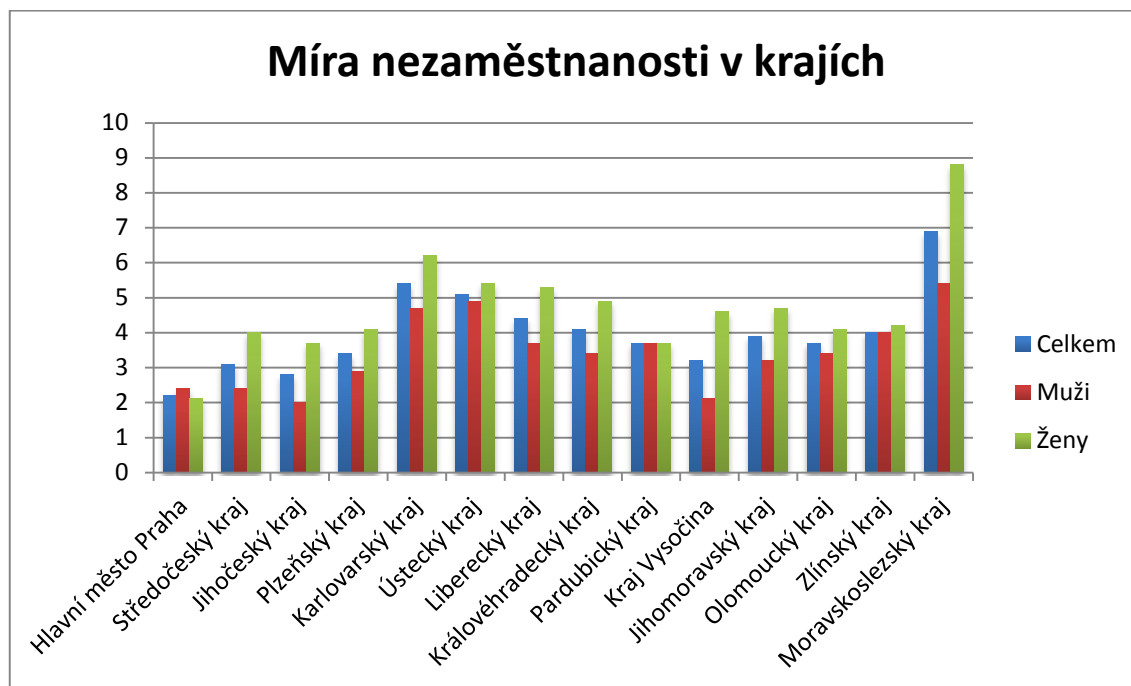
Graf 14: Míra zaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)



Zdroj: ČSÚ, 2017

Graf 15 zobrazuje míru nezaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných mužů a žen ve věkové skupině 15 – 64 let k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Ačkoli v míře zaměstnanosti žádný z krajů nijak výrazně nevybočoval, v míře nezaměstnanosti tomu tak není. Jednoznačně je zde výrazný Moravskoslezský kraj, který měl nejvyšší míru nezaměstnanosti u mužů (5,4 %), žen (8,8 %) i celkem (6,9 %). Nejnížší hodnoty celkem a u žen byly naměřeny v Hlavním městě Praha, u mužů byla nejnižší míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji. Míra nezaměstnanosti u žen byla téměř ve všech krajích vyšší než u mužů, tedy kromě Pardubického kraje, kde je míra u mužů, žen i celkem stejná, a to 3,7 %. U Hlavního města Praha je míra nezaměstnanosti u žen dokonce nižší o 0,3 % než u mužů. Největší rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti u mužů a žen byl v Moravskoslezském kraji s 3,4 % a naopak nejmenší rozdíl byl v Pardubickém kraji, kde byl rozdíl nulový, přičemž druhý kraj s nejmenším rozdílem byl kraj Zlínský, a to 0,2 %. Data k tomuto grafu jsou v tabulce v příloze 6. (ČSÚ, 2017)

Graf 15: Míra nezaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)



Zdroj: ČSÚ, 2017

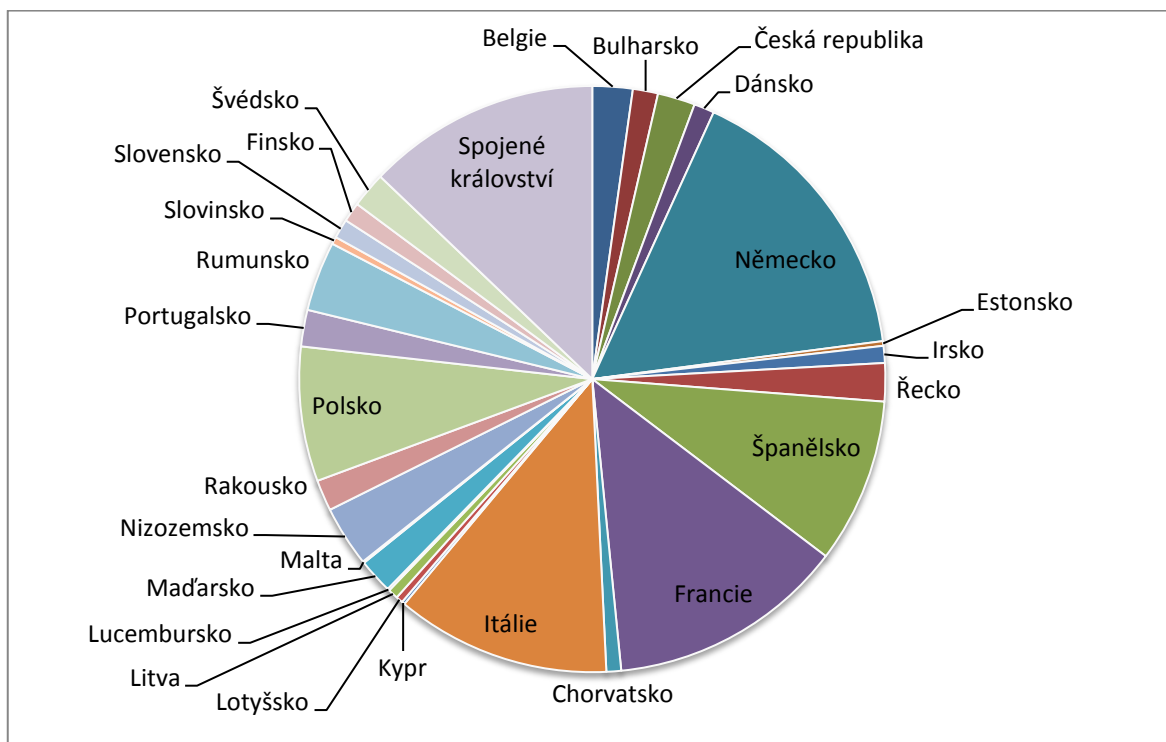
4.3 Mezinárodní srovnání trhu práce v zemích Evropské unie

Poslední kapitola praktické části je věnována trhům práce v jednotlivých zemích Evropské unie a postavení České republiky ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Data byla čerpána ze statistického úřadu Evropské unie (Eurostatu) a z Českého statistického úřadu. V době tvorby této práce Evropská unie zahrnuje 28 členských států: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Německo, Estonsko, Irsko, Řecko, Španělsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Rakousko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko, Finsko, Švédsko a Spojené království. V práci se také objevuje pojem státy EU 28, který znázorňuje součet nebo průměr všech členských států EU. U některých ukazatelů a statistik chybí data u několika zemí a stejně tak jsou jistá data starší, jelikož novější nebyly v době psaní této práce ještě k dispozici. Nejprve budou opět zkoumány demografické ukazatele a následně již data související s postavením mužů a žen na trhu práce.

4.3.1 Struktura obyvatelstva v členských státech EU

Následující výšečový graf 16 zobrazuje podíly počtu obyvatel v jednotlivých členských státech k celkovému počtu obyvatel v EU k 1. 1. 2017. Celkový počet obyvatel ve státech EU 28 byl 511 522 671 obyvatel, přičemž největší podíl mají Německo s 82 521 653 obyvateli, dále Francie s 66 989 083 obyvateli, Spojené království s 65 808 573 obyvateli, Itálie s 60 589 445 obyvateli, Španělsko s 46 528 024 obyvateli a Polsko s 37 972 964 obyvateli. Těchto 6 zemí tvoří dohromady zhruba 70 % obyvatel EU 28. Státy s nejmenším počtem, které mají pod milion obyvatel, byly Malta s 460 297 obyvateli, Lucembursko s 590 667 obyvateli a Kypr s 854 802 obyvateli. Česká republika se z hlediska počtu obyvatel nachází na 11. pozici mezi státy EU 28. Veškerá data jsou v tabulce v příloze 7. (Eurostat 2018)

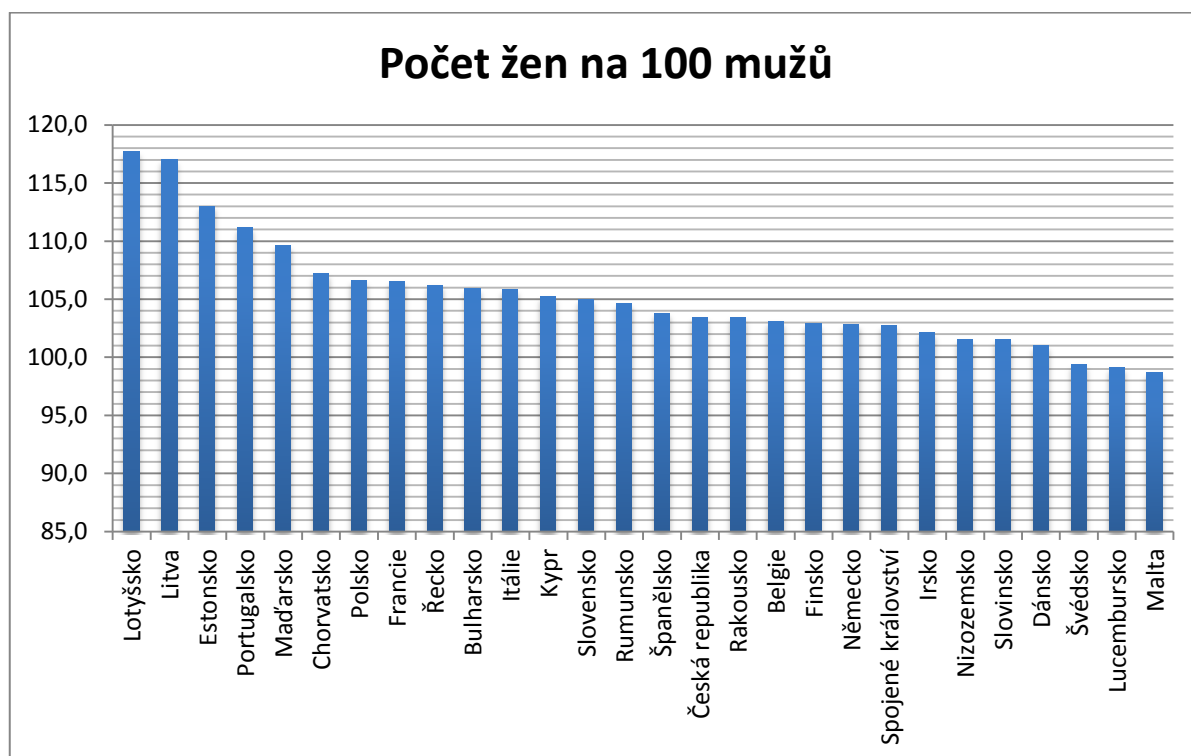
Graf 16: Země Evropské unie dle počtu obyvatel k 1. 1. 2017



Zdroj: *ec.europa.eu, Population on 1 January, 2018*

Graf 17 ukazuje počet žen na 100 mužů v jednotlivých členských státech EU za rok 2017, kdy se poměr počtu žen ve srovnání s počtem mužů vynásobí 100. Země, které měly nižší počet žen, než mužů byly v roce 2017 Malta (98,7), Lucembursko (99,1) a Švédsko (99,4). Naopak tři země s největší podílem žen na populaci byly Lotyšsko (117,7), Litva (117) a Estonsko (113). Česká republika se nachází přibližně ve středu tohoto grafického znázornění s počtem 103,4 žen na 100 mužů, přičemž se tato hodnota nachází mírně pod průměrem EU 28, který v roce 2017 činil 104,6. Veškerá data jsou v tabulce v příloze 7. (Eurostat, 2018)

Graf 17: Počet žen na 100 mužů v členských státech EU za rok 2017



Zdroj: *ec.europa.eu, Women per 100 men, 2018*

4.3.2 Mzdové ohodnocení v členských zemích EU

V následující tabulce 10 jsou průměrné měsíční mzdy podle pohlaví ve vybraných zemích Evropské unie za rok 2014 v EUR podle klasifikace ekonomických činností NACE Rev. 2 – průmysl, stavebnictví a služby (kromě veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení). Spolehlivá novější data nebyla v době psaní této práce k dispozici, jelikož statistický úřad Evropské unie (Eurostat) provádí aktualizaci dat o průměrných mzdách ve čtyřletých intervalech, přičemž v roce 2018 by měla být uveřejněna nejaktuálnější data. Do následující tabulky byl vybrán průměr zemí Evropské unie (EU 28), dále pro srovnání Česká republika, země s nejvyššími (Lucembursko, Dánsko) a nejnižšími (Bulharsko) průměrnými mzdami a nakonec země s největším (Estonsko) a nejmenším (Rumunsko) procentuálním rozdílem ve mzdách mužů a žen. U nejvyšších průměrných mez jsou vybrány dvě země, jelikož Lucembursko má nejvyšší mzdu u žen a celkem, zatímco Dánsko má nejvyšší mzdu u mužů.

Mezi země, které dosahovaly v roce 2014 nejvyšších průměrných měsíčních mezd, náleží Lucembursko, které mělo nejvyšší mzdu celkem (4 206 EUR) a u žen (4 001 EUR), a Dánsko, které mělo nejvyšší mzdu u mužů (4 657 EUR). Oproti tomu nejnižší mzdy celkem (431 EUR), u mužů (464 EUR) i u žen (397 EUR) bychom našli v Bulharsku. Největší procentuální rozdíl mezi mzdami mužů a žen byl zjištěn v Estonsku, a to 29,16 %, což činí v přepočtu 373 EUR. Nejmenší procentuální rozdíl byl v Rumunsku, kde činil pouhých 4,88 %, v měně 26 EUR. Česká republika ani zdaleka nedosahovala průměru států EU 28 a v roce 2014 byla 6. zemí s nejnižší průměrnou mzdou v EU. Rozdíl mezi mzdami mužů a žen v České republice byl 23,31 %, přepočteno na 241 EUR. Data k ostatním zemím Evropské unie jsou v tabulce v příloze 8. (Eurostat, 2017)

Tabulka 10: Průměrné měsíční mzdy mužů a žen ve vybraných zemích EU za rok 2014 (v EUR)

Vybrané země EU	Celkem	Muži	Ženy
EU 28	2 541	2 809	2 249
Česká republika	925	1 034	793
Lucembursko	4 206	4 337	4 001
Dánsko	4 194	4 657	3 783
Bulharsko	431	464	397
Estonsko	1 066	1 279	906
Rumunsko	521	533	507

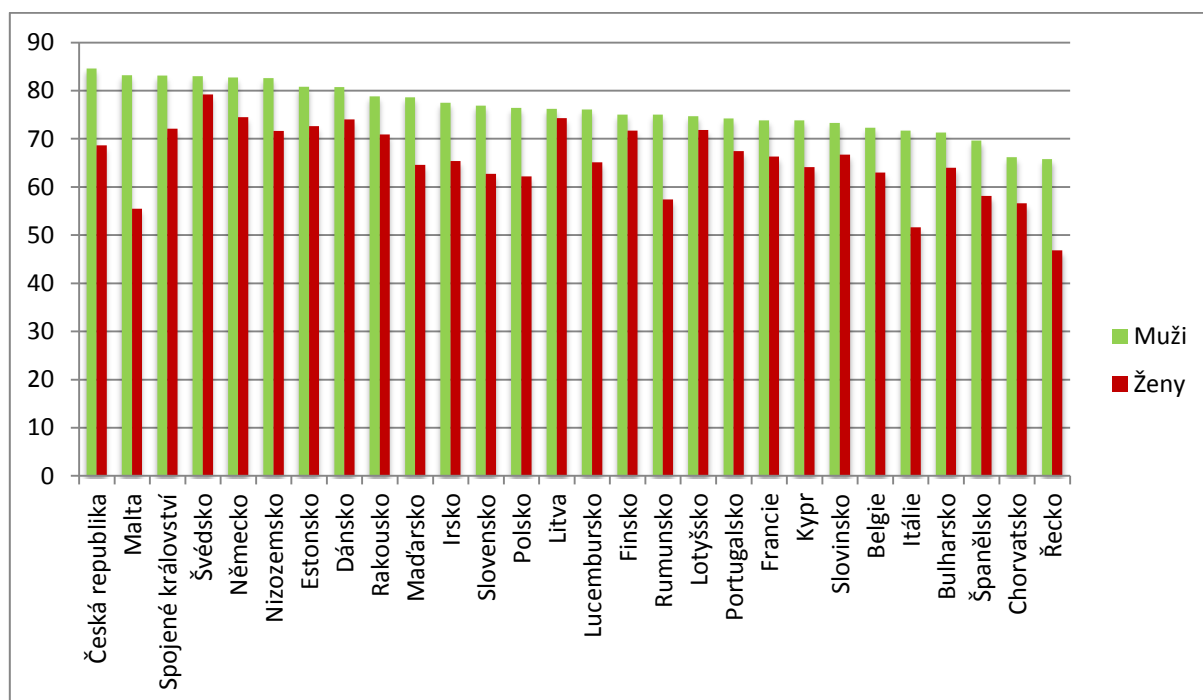
Zdroj: ec.europa.eu, Mean monthly earnings, 2017

4.3.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost v členských zemích EU

V grafu 18 je zobrazena míra zaměstnanosti mužů a žen v zemích EU za rok 2016. Veškerá data, včetně míry zaměstnanosti celkem, jsou v tabulce v příloze 9. Data byla opět získána z Eurostatu, kde věková skupina osob pro výpočet míry zaměstnanosti je 20 - 64 let, čímž se mohou data z Českého statistického úřadu lišit, jelikož zde se počítá s věkovou skupinou 15 - 64 let. Míra zaměstnanosti se spočítá podílem zaměstnaných osob, v tomto případě ve věku 20 - 64 let, s celkovým počtem osob ve stejné věkové skupině. Nejvyšší celková míra zaměstnanosti byla ve Švédsku, a to 81,2 %. Naopak nejnižší míra zaměstnanosti celkem, ale i u mužů a žen byla v Řecku, a to 56,2 % u

celkové míry, 65,8 % u mužů a 46,8 % u žen, což zřejmě souvisí s dluhovou krizí, kterou si země stále prochází. Ve všech zemích EU byla zaměstnanost žen nižší než zaměstnanost mužů. Nejvyšší míru zaměstnanosti u mužů lze vidět v České republice s 84,6 % a u žen ve Švédsku se 79,2 %. Na grafu lze také jasně vidět, že největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen byl na Maltě s 27,7 %. Oproti tomu nejmenší rozdíl byl v Litvě, a to 1,9 %. Průměr států EU 28 u celkové míry zaměstnanosti byl 71,1 %, u mužů 76,9 % a u žen 65,3 %. V tomto ohledu se Česká republika ve všech skupinách pohybovala nad průměrem států EU 28, přičemž u míry zaměstnanosti celkem dosahovala 76,7 % a u míry zaměstnanosti žen 68,6 %. I přesto, že dosahovala ČR nejvyšší hodnoty u míry zaměstnanosti mužů, v celkové míře zaměstnanosti zaujala 6. místo mezi zeměmi EU, jelikož hodnota míry zaměstnanosti žen byla relativně nízká a rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen v ČR byl 16 %. Dle dostupných dat z předchozích let lze říci, že celková míra zaměstnanosti se rok od roku zvyšuje. (Eurostat, 2018)

Graf 18: Míra zaměstnanosti mužů a žen v zemích EU za rok 2016 (v %)



Zdroj: *ec.eurostat.eu, Employment rate by sex, 2018*

Tabulka 11 ukazuje obecnou míru nezaměstnanosti u věkové skupiny 15 - 74 let očištěnou od sezónních vlivů za leden 2018 v zemích EU, přičemž data jsou rozdělena

na muže, ženy a celkem. Obecná míra nezaměstnanosti se spočítá jako podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, což je součet zaměstnaných a nezaměstnaných. V České republice se tyto ukazatelé počítají u věkové skupiny 15 - 64 let, nicméně pro srovnatelnost s ostatními zeměmi EU, byla použita data z Eurostatu, kde se počítá právě s věkovou skupinou 15 - 74 let. V tabulce chybí čtyři země z EU, a to Estonsko, Řecko, Maďarsko a Spojené království, jelikož data z těchto zemí nebyla za uvedené období k dispozici.

Lze vidět, že ve 12 zemích byla nižší míra nezaměstnanosti u žen než u mužů. Jedná se o Belgie, Bulharsko, Německo, Irsko, Francii, Kypr, Lotyšsko, Litvu, Rakousko, Rumunsko, Slovensko a Švédsko. Největší rozdíl v míře nezaměstnanosti mužů a žen byl ve Španělsku a činil 3,3 %. Nejmenší rozdíl byl, kromě Lucemburska, které mělo nulový rozdíl, také na Kypru, Maltě, Slovensku, v Polsku a Finsku, a to 0,1 %. Tyto informace jsou vcelku překvapivé, vzhledem k tomu, že po studiu literatury v teoretické části diplomové práce vyplývalo, že nižší míra nezaměstnanosti u žen než u mužů bude spíše výjimkou, což se však dle dat nepotvrdilo. Nejnižší celková míra nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti mužů v EU byla v České republice, a to 2,4 % celkem a 1,8 % u mužů. Nejvyšší celková míra nezaměstnanosti žen byla rovněž zjištěna v České republice, ale také i v Německu s 3,1 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti celkem i u mužů a žen byla ve Španělsku, a to celková s 16,3 %, míra u mužů 14,7 % a u žen 18 %. Průměr států EU 28 u celkové obecné míry nezaměstnanosti byl 7,3 %, u míry nezaměstnanosti mužů 7 % a u míry nezaměstnanosti žen 7,5 %, tudíž Česká republika se pohybovala významně pod průměrem států EU 28. (Eurostat, 2018)

Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti za měsíc leden 2018 (očištěné od sezónních vlivů)

Období 2018/01	Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 74letých (v %)		
	Celkem	Muži	Ženy
EU 28	7,3	7,0	7,5
Belgie	6,6	6,8	6,3
Bulharsko	5,9	6,2	5,6
Česká republika	2,4	1,8	3,1

Dánsko	5,2	4,9	5,5
Německo	3,6	4,0	3,1
Irsko	6,1	6,5	5,6
Španělsko	16,3	14,7	18,0
Francie	9,0	9,1	8,8
Chorvatsko	9,8	8,8	10,9
Itálie	11,1	10,2	12,3
Kypr	9,8	9,9	9,8
Lotyšsko	8,3	9,4	7,2
Litva	7,3	8,4	6,3
Lucembursko	5,3	5,3	5,3
Malta	3,5	3,4	3,5
Nizozemsko	4,2	4,0	4,5
Rakousko	5,5	5,9	5,0
Polsko	4,5	4,4	4,5
Portugalsko	7,9	7,5	8,3
Rumunsko	4,6	5,0	4,1
Slovinsko	5,9	5,0	6,8
Slovensko	7,5	7,5	7,4
Finsko	8,5	8,5	8,6
Švédsko	6,5	6,6	6,4

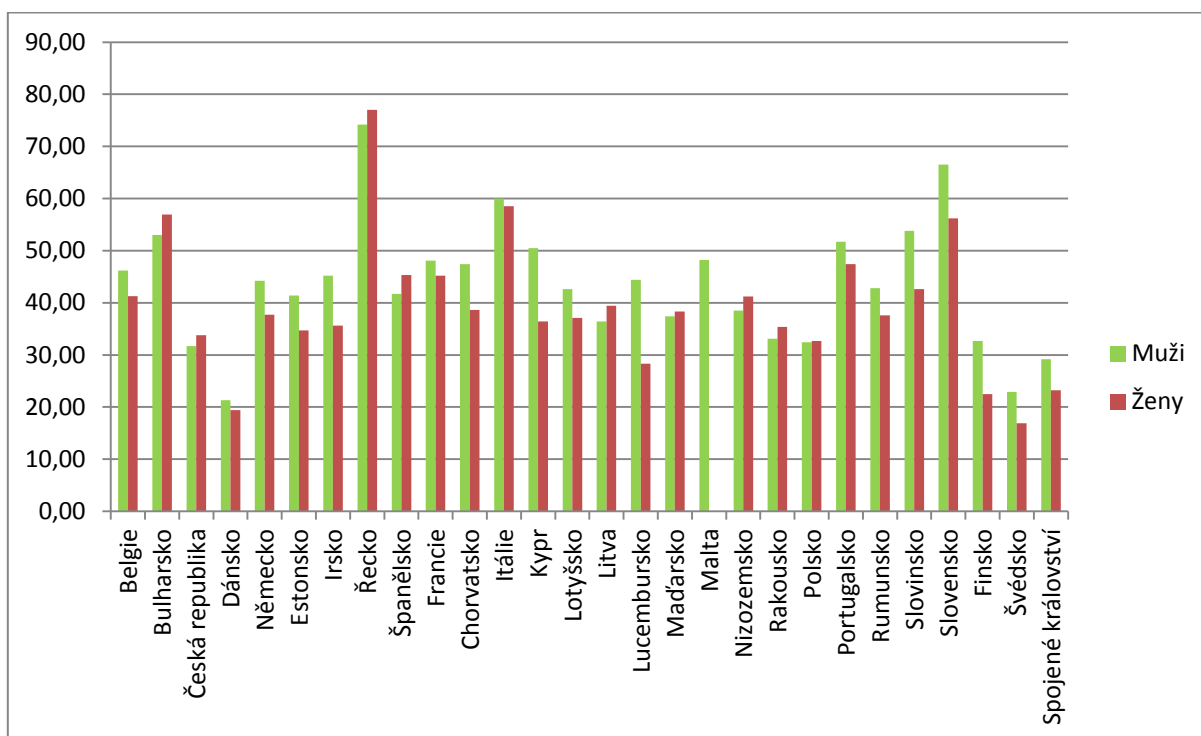
Zdroj: ec.eurostat.eu, 2018

V předchozí tabulce 11 byly uvedeny informace o míře nezaměstnanosti, nicméně není jasné, kolik procent z toho tvoří dlouhodobá nezaměstnanost, což nám ukazuje následující graf 19. Jde o procento dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy 12 a více měsíců, z celkové nezaměstnanosti u věkové skupiny 15 – 74 let, a to za 3. čtvrtletí roku 2017. Veškerá data k dlouhodobé nezaměstnanosti jsou v tabulce v příloze 10. U státu Malta chybí data za ženy, jelikož v době psaní této práce nebyla k dispozici.

Největší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti mužů byl v Řecku (74,2 %) a velký podíl byl také na Slovensku (66,5 %). U dlouhodobé nezaměstnanosti žen byl opět největší podíl v Řecku (77 %), které mělo celkově nejvyšší podíl ze zemí EU, a to 75,7 %. Oproti tomu nejmenší podíl u mužů byl v Dánsku (21,3 %) a u žen (16,9 %) a celkově mezi všemi zeměmi EU ve Švédsku (20,1 %). Průměr států EU 28 byl u mužů

45,7 %, u žen 44,7 % a celkově 45,2 %. V tomto případě byla Česká republika pod průměrem, kdy podíl dlouhodobé nezaměstnanosti u mužů byl 31,7 %, u žen 33,8 % a celkem 32,9 %, což ČR stavělo na 6. pozici nejnižší hodnoty. Největší rozdíl mezi dlouhodobou nezaměstnaností mužů a žen byl v Lucembursku (16,1 %), kde byla jednoznačně vyšší u mužů než u žen. Naopak nejmenší rozdíl byl v Polsku (0,3 %), kde byla dlouhodobá nezaměstnanost vyšší u žen než u mužů. Z celkového hlediska byl u devíti zemí podíl dlouhodobé nezaměstnanosti u žen vyšší než u mužů. Jedná se o Bulharsko, Českou republiku, Řecko, Španělsko, Litvu, Maďarsko, Nizozemsko, Rakousko a Polsko. Tudíž lze říci, že dlouhodobá nezaměstnanost se týká spíše mužů než žen. (Eurostat, 2018)

Graf 19: Dlouhodobá nezaměstnanost mužů a žen v zemích EU za 3. čtvrtletí 2017 (v %)



Zdroj: *ec.europa.eu, Long-term unemployment (12 months or more), 2018*

Neméně důležitým ukazatelem je práce na částečný úvazek, což se týká především žen na rodičovské dovolené a lidí v důchodovém věku. Tabulka 12 ukazuje podíl zaměstnaných osob ve vybraných zemích EU ve věkové skupině 15 - 64 let na částečný úvazek za rok 2016. Data jsou opět rozdělena na muže a ženy a všechna jsou dostupná v příloze 11. V tabulce jsou tři různé procentuální podíly, a to podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti mužů a žen, podíl zaměstnaných na částečný

úvazek nedobrovolně na všech částečných úvazcích zaměstnaných mužů a žen a podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti mužů a žen s terciárním vzděláním. Terciární vzdělání znamená vzdělání na vysoké škole, jazykové škole či vyšší odborné škole. Do tabulky byly vybrány státy Bulharsko, kvůli nejnižším hodnotám, Nizozemsko, kvůli nejvyšším hodnotám, Česká republika a průměr států EU 28 pro srovnání. Bulharsko mělo v roce 2016 nejnižší podíl zaměstnaných mužů (1,8 %) i žen (2,2 %) na částečný úvazek, a stejně tak mělo i nejnižší hodnoty u podílu zaměstnaných mužů (1,1 %) i žen (0,9 %) na částečný úvazek s terciárním vzděláním. Nizozemsko mělo naopak nejvyšší podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek, a to 76,4 %, kdy je rozdíl mezi tímto nejvyšším číslem a druhým nejvyšším číslem 29,3 %, přičemž druhé nejvyšší číslo mělo Rakousko. Přitom u nedobrovolně zaměstnaných žen mělo Nizozemsko třetí nejnižší hodnotu (8,2 %). Nejvyšší podíl mělo také u zaměstnaných mužů na částečný úvazek s 26,2 % a u zaměstnaných žen s terciárním vzděláním, a to 65,5 %. Z dostupných dat lze vyvodit, že co se týče podílu zaměstnaných na částečný úvazek, tak ve všech zemích EU měly vyšší podíl ženy oproti mužům. U podílu zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně to však neplatí, kdy u 22 zemí bylo vyšší procento u mužů než u žen. Z toho vyplývá, že pokud jsou muži zaměstnáni na částečný úvazek, je to častěji nedobrovolně než u žen. U posledního podílu, podílu zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek, je pouze v Bulharsku vyšší procento u mužů než u žen, a to o 3,1 %. V ostatních zemích EU bylo větší procento na straně žen, než mužů, což může být opět dáno rodičovskou dovolenou, kdy na ni ženy nastupují bez ohledu na vzdělání, nebo může být dle mého názoru dalším faktorem vzdělání v technických oborech, ve kterém dominují spíše muži, a na trhu práce je poptávka po zaměstnancích vzdělaných právě v těchto oborech. Při pohledu na celková data lze také říci, že vysoký podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek byl ve většině případů u vyspělých zemí, jako jsou například Belgie, Dánsko, Německo, Lucembursko, Rakousko či Spojené království, přičemž mají tyto země relativně nízké hodnoty u podílu nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek. (ČSÚ, 2017)

Česká republika měla z hlediska podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek 8. nejnižší hodnotu a u mužů 2. nejnižší hodnotu. U podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek nedobrovolně měla 10. nejnižší hodnotu a u mužů 4. nejnižší hodnotu. Z hlediska podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek s terciárním vzděláním byla

ČR na 11. nejnižší pozici a u mužů na 4. nejnižší pozici. Z těchto umístění lze říci, že Česká republika má mezi zeměmi Evropské unie vcelku dobrou pozici.

Tabulka 12: Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek ve vybraných zemích EU za rok 2016 (v %)

Země EU	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně		Podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
EU 28	31,9	8,9	24,6	37,6	24,6	7,4
Česká republika	10,0	2,3	14,7	12,4	10,7	3,4
Bulharsko	2,2	1,8	60,2	57,1	0,9	1,1
Nizozemsko	76,4	26,2	8,2	14,6	65,5	21,2

Zdroj: ČSÚ, 2017

Tabulka 13 souvisí s předchozí tabulkou 12 a je zde procentuální rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věkové skupině 20 - 64 let na plný úvazek, tedy gender employment gap, a rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve stejné věkové skupině na částečný úvazek, tedy gender gap in part-time employment, a to za rok 2016. Do tabulky byly vybrány země Litva, s nejmenším rozdílem u gender employment gap, Rumunsko, s nejmenším rozdílem u gender gap in part-time employment, Malta, s největším rozdílem u gender employment gap, Nizozemsko, s největším rozdílem u gender gap in part-time employment a také průměr států EU 28 a Česká republika pro srovnání. Všechna data jsou v příloze 12.

Největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na plný úvazek byl na Maltě (27,7 %) a největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti na částečný úvazek byl v Nizozemsku s 52,7 %. Naopak nejmenší rozdíl u plného úvazku byl v Litvě (1,9 %) a nejmenší rozdíl u částečného úvazku byl v Rumunsku s 0,4 %. Sloupec s rozdíly míry zaměstnanosti u mužů a žen na částečný úvazek souvisí a také souhlasí s předchozí tabulkou, ačkoliv ne úplně přesně, jelikož v tabulce 11 byla použita data u lidí ve věkové skupině 15 – 64 let, zatímco zde byla použita věková skupina

20 – 64 let. V České republice byl rozdíl u míry zaměstnanosti na plný úvazek 16 % a u částečného úvazku 7,6 %. Průměr států EU 28 u plného úvazku byl 11,6 % a u částečného úvazku 23,2 %, tudíž lze říci, že ČR byla u rozdílu míry zaměstnanosti na plný úvazek nad průměrem států EU 28 a u částečného úvazku naopak výrazně pod průměrem. Z hlediska ostatních členských zemí byla Česká republika u rozdílu míry zaměstnanosti na plný úvazek až na 24. pozici, nicméně u rozdílu míry zaměstnanosti na částečný úvazek se umístila na 14. pozici. (Eurostat, 2018)

Tabulka 13: Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na plný úvazek a na částečný úvazek ve vybraných zemích EU za rok 2016 (v %)

Země EU	Gender employment gap	Gender gap in part-time employment
EU 28	11,6	23,2
Česká republika	16,0	7,6
Litva	1,9	3,4
Rumunsko	17,6	0,4
Malta	27,7	20,3
Nizozemsko	11,0	52,7

Zdroj: ec.europa.eu, 2018

Z hlediska zaměstnanosti mužů a žen jsou také důležitým faktorem děti a jejich počet. V tabulce 14 je vidět právě míru zaměstnanosti mužů a žen v závislosti na počtu dětí za rok 2016. Věková skupina zkoumaných mužů a žen je 20 - 49 let a věk nejmladšího dítěte je do 6 let. Celkově lze říci, že míra zaměstnanosti v závislosti na dětech je nižší u žen než u mužů, kdy se mužů narození dítěte a zvyšující se počet dětí výrazně nedotkne. Z hlediska míry zaměstnanosti u žen je v případě počtu 2 dětí vyšší u 13 zemí než v případě počtu 1 dítěte. U počtu 3 dětí je ve všech zemích EU, kromě Dánska, nižší míra zaměstnanosti u žen než u počtu 2 dětí. Dle mého názoru to může být dané tím, že čím více let zůstane žena na rodičovské dovolené, tím těžší je pro ni návrat do zaměstnání, ať už kvůli nedostatku praxe, zastaralým znalostem v oboru nebo z důvodu morálky, kdy si žena po tolika letech odvykla vést klasický pracovní život. Co se týče míry zaměstnanosti mužů na počtu dětí, tak u 16 zemí EU je vyšší u počtu 2 dětí než u počtu 1 dítěte. Naopak u počtu 3 dětí je ve všech těchto zemích míra

zaměstnanosti nižší než u počtu 2 dětí. V tomto případě může být dle mého názoru důvodem nižší ekonomická úroveň dané domácnosti. Míra zaměstnanosti závislá na počtu dětí, stejně jako celková míra zaměstnanosti, se rok od roku zvyšuje.

Tabulka 14: Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí za rok 2016 (v %)

Země EU	Ženy ve věku 20 – 49 let			Muži ve věku 20 – 49 let		
	1 dítě	2 děti	3 děti	1 dítě	2 děti	3 děti
EU 28	67,7	64,3	47,1	90,9	91,1	83,6
Belgie	73,4	75,8	50,6	88,7	91,8	80,2
Bulharsko	58,8	60,9	28,8	85,5	86,4	48,4
Česká republika	40,4	48,1	46,6	96,8	95,5	92,3
Dánsko	74,0	82,4	82,6	91,4	95,4	90,4
Německo	69,3	63,1	43,6	92,6	92,8	83,8
Estonsko	49,9	54,8	49,4	93,2	93,5	91,2
Irsko	70,2	66,9	53,5	89,7	89,3	85,4
Řecko	55,0	52,6	46,7	87,1	89,5	84,0
Španělsko	69,6	59,7	41,5	86,3	84,6	71,3
Francie	69,7	67,3	43,6	88,0	89,9	80,0
Chorvatsko	69,6	74,9	54,7	87,3	90,6	79,9
Itálie	59,1	51,9	39,1	87,7	88,1	80,8
Kypr	68,3	71,5	66,0	90,6	89,1	86,2
Lotyšsko	74,5	71,0	58,2	92,2	90,2	88,8
Litva	79,5	77,5	61,1	89,9	89,3	85,7
Lucembursko	75,0	79,5	57,4	89,3	94,6	88,0
Maďarsko	44,0	39,8	32,0	93,2	91,9	83,9
Malta	64,5	65,2	41,7	96,9	97,0	95,9
Nizozemsko	77,0	80,7	63,5	94,8	94,0	93,3
Rakousko	77,3	72,3	58,3	92,5	92,3	85,4
Polsko	69,1	66,0	49,2	93,5	94,5	88,7
Portugalsko	81,0	78,5	62,4	91,5	91,3	84,9
Rumunsko	65,2	58,9	44,7	90,9	86,7	76,4
Slovinsko	76,2	79,8	75,8	93,3	96,0	90,1
Slovensko	38,9	45,6	36,6	91,6	92,1	82,9

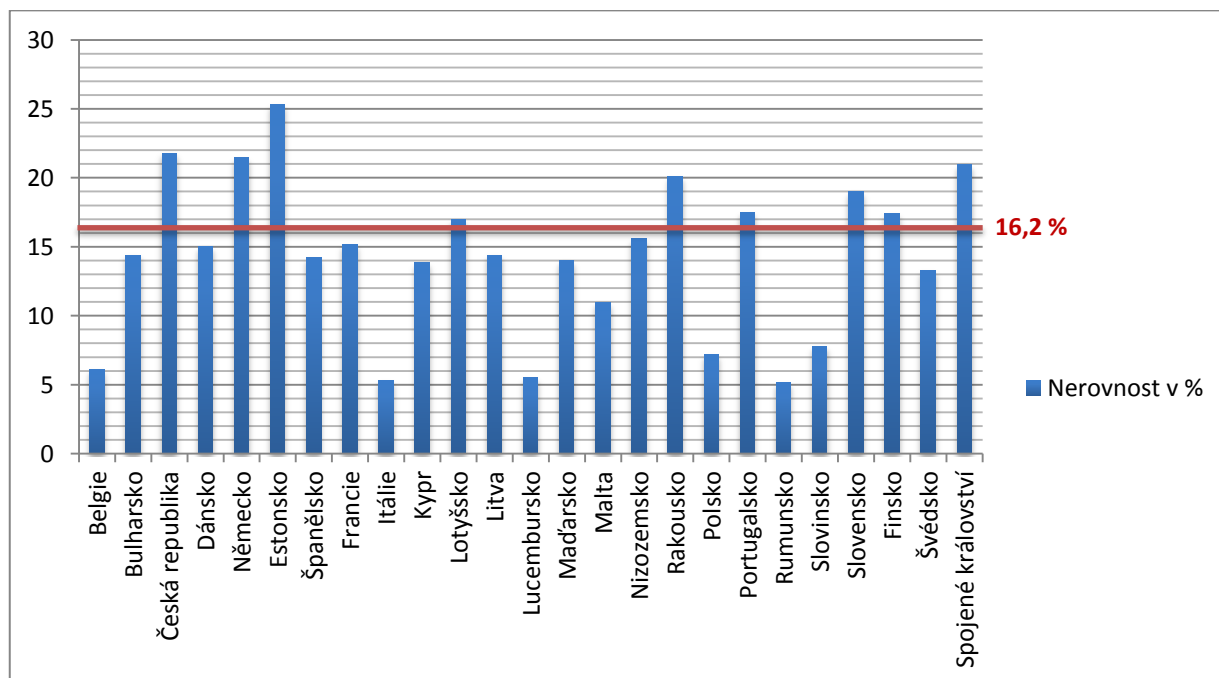
Finsko	57,7	65,6	56,1	89,0	91,1	88,0
Švédsko	85,1	80,8	79,5	95,1	94,2	92,1
Spojené království	73,7	69,0	45,8	94,2	93,8	89,0

Zdroj: ČSÚ, 2017

4.3.4 Mzdové nerovnosti

V následujícím grafu a tabulkách se ještě vrátíme ke mzdám, přesněji k mzdovým nerovnostem. První je graf 20, který zobrazuje procentuální rozdíly mezi mzdami mužů a žen v zemích EU za rok 2016, tzv. gender pay gap. Největší nerovnost byla zjištěna v Estonsku, a to 25,3 %. Naopak nejmenší rozdíl ve mzdách byl v Rumunsku, a to 5,2 %. Lze tedy říci, že data se shodují s výsledky v tabulce 10. Průměr v Evropské unii, znázorněný v grafu červenou čarou, se pohyboval kolem 16,2 %, přičemž Česká republika byla poměrně výrazně nad průměrem, a to s 21,8 %, což z ní dělá po Estonsku druhou zemí s největším rozdílem ve mzdách mezi muži a ženami. (Eurostat, 2018)

Graf 20: Rozdíly v genderové mzdové nerovnosti v zemích EU za rok 2016 (v %)



Zdroj: ec.europa.eu, Gender pay gap in unadjusted form, 2018

Tabulka 15 rovněž znázorňuje mzdové nerovnosti, ale v tomto případě rozdělené podle šesti věkových skupin v zemích Evropské unie za rok 2016. Údaje byly ve všech zemích, kromě České republiky, získávány z podniků zaměstnávajících 10 a více zaměstnanců. V ČR se čerpalo z podniků zaměstnávajících 1 a více zaměstnanců. V tabulce chybí údaje pro Německo, Estonsko, Irsko, Řecko, Chorvatsko, Lucembursko a Rakousko, jelikož nebyla k dispozici.

Jak lze vidět obecně byly rozdíly v odměňování nejnižší u mladších zaměstnanců, tedy věková skupina méně jak 25 let a 25 – 34 let. S věkem mají poté mzdové rozdíly tendenci se zvyšovat, ale tyto rozdíly byly v jednotlivých zemích různé. Zvyšující se rozdíly v odměňování mužů a žen mohou být způsobeny přerušáním kariéry, které ženy během svého pracovního života prožívají. U věkové skupiny 65 a více let se objevují dokonce mzdové rozdíly kolem 50 %. V České republice byla nejnižší hodnota právě u věkové skupiny méně jak 25 let s 6,9 % a nejvyšší hodnota byla ve věku 35 – 44 let s 27,4 %. (Eurostat, 2018)

Tabulka 15: Mzdové nerovnosti podle věkových skupin v zemích EU za rok 2016 (v %)

Země EU	< 25 let	25 – 34 let	35 – 44 let	45 – 54 let	55 – 64 let	65 a více let
Belgie	-2,7	0,6	5,3	7,1	15,4	-
Bulharsko	6,9	13,9	20,0	17,6	6,2	2,0
Česká republika	11,4	13,8	27,4	23,8	15,1	20,4
Dánsko	6,5	10,9	16,1	18,2	16,0	11,0
Španělsko	10,3	7,7	10,4	16,7	22,7	48,6
Francie	-3,8	8,4	12,8	18,9	21,1	29,2
Itálie	16,0	5,1	5,7	6,4	5,7	-
Kypr	6,1	-0,6	9,7	23,8	26,3	51,9
Lotyšsko	13,2	16,1	21,0	14,9	13,5	17,1
Litva	14,1	17,3	20,0	11,2	10,3	13,8
Maďarsko	3,7	10,5	19,7	15,8	7,7	22,3
Malta	2,7	9,0	13,1	11,9	7,1	21,1
Nizozemsko	3,6	1,0	9,5	20,1	21,1	15,9
Polsko	7,6	9,0	12,0	6,9	2,3	-13,7
Portugalsko	8,0	8,3	14,9	23,5	23,2	43,0

Rumunsko	-1,1	1,1	6,7	4,8	2,8	17,5
Slovinsko	6,8	7,0	9,7	12,2	6,4	0,0
Slovensko	10,9	12,6	24,2	21,8	17,0	22,1
Finsko	4,4	11,4	18,0	19,1	21,3	21,2
Švédsko	4,5	8,4	14,8	16,4	16,1	14,3
Spojené království	4,5	12,7	22,0	27,7	26,9	26,8

Zdroj: ec.europa.eu, gender pay gap level by age, 2018

I v tabulce 16 se nachází mzdové nerovnosti zde ve vybraných odvětvích v zemích Evropské unie za rok 2016. I zde byly údaje ve všech zemích, kromě České republiky, získávány z podniků zaměstnávajících 10 a více zaměstnanců. V ČR se čerpalo z podniků zaměstnávajících 1 a více zaměstnanců. V tabulce chybí údaje pro Irsko, Řecko a Chorvatsko, jelikož nebyla k dispozici. Byla vybrána čtyři odvětví, a to zpracovatelský průmysl, protože v ČR je to odvětví s největším počtem zaměstnanců, dále zásobování vodou a stavebnictví, kvůli záporným hodnotám a nakonec peněžnictví a pojišťovnictví, protože jde o odvětví, kde byla nejvyšší mzdová nerovnost v České republice.

Z dat vyplývá, že z vybraných odvětví byly hodnoty v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví u 22 zemí nejvyšší, včetně České republiky (39,8 %). Zajímavá jsou také odvětví zásobování vodou a stavebnictví, kde značný počet členských států zaznamenal negativní rozdíly mezi pohlavími, tedy že muži dosahují nižších mezd než ženy. Deset členských států zaznamenalo negativní rozdíly v odměňování žen a mužů v odvětví zásobování vodou a jedenáct v odvětví stavebnictví. V České republice byl nejnižší rozdíl v odměňování v odvětví zásobování vodou, a to 4,7 %, přičemž záporných hodnot nedosahovala ČR v žádném odvětví. V odvětví zpracovatelský průmysl měla Česká republika také vysokou nerovnost s 25,8 % a v odvětví stavebnictví to bylo číslo nižší, a to 11,7 %. (Eurostat, 2018)

Tabulka 16: Mzdové nerovnosti ve vybraných odvětvích v zemích EU za rok 2016 (v %)

Země EU	Zpracovatelský průmysl	Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi	Stavebnictví	Peněžnictví a pojišťovnictví
Belgie	6,2	-2,2	-7,1	19,9
Bulharsko	24,8	19,9	-13,0	21,9
Česká republika	25,8	4,7	11,7	39,8
Dánsko	10,7	1,4	9,5	19,5
Německo	25,0	5,7	12,9	28,1
Estonsko	30,0	10,2	15,8	34,8
Španělsko	19,2	14,7	3,3	18,2
Francie	14,4	3,7	-5,8	30,6
Itálie	16,7	-	-	18,1
Kypr	29,0	-6,2	8,8	24,8
Lotyšsko	18,6	18,9	5,3	25,9
Litva	26,0	14,7	1,6	38,3
Lucembursko	14,9	-4,0	-0,6	23,0
Maďarsko	22,0	1,9	-11,5	34,2
Malta	21,5	7,1	-15,9	30,4
Nizozemsko	18,2	1,1	11,6	28,8
Rakousko	21,8	7,0	6,8	26,6
Polsko	20,7	-4,3	-14,8	30,4
Portugalsko	31,0	-4,3	-14,8	30,4
Rumunsko	18,6	-2,0	-20,5	29,2
Slovinsko	14,8	-11,1	-22,3	21,7
Slovensko	26,4	-5,6	2,5	35,3
Finsko	10,2	1,1	13,4	33,4
Švédsko	4,1	-2,8	-1,4	26,9
Spojené království	17,9	-1,3	16,5	35,9

Zdroj: ec.europa.eu, gender pay gap level by economic activity, 2018

4.4 Zhodnocení

V tomto zhodnocení je celkové shrnutí veškerých získaných informací z praktické části práce. V kapitole postavení žen na trhu práce v České republice bylo zjištěno, že počet žen převyšuje počet mužů o 0,8 % a průměrný věk u mužů je 40,5 let, zatímco u žen dosahuje 43,4 let. Rozdíl je tedy 2,9 let, což odpovídá tvrzení z teoretické části práce, že ženy se dožívají zhruba o 3 roky více než muži. Z vývoje věkové struktury bylo také zjištěno, že obyvatelstvo v České republice stárne a počet lidí do 14 let se naopak snižuje. Z hlediska vzdělání bylo zjištěno, že počet vysokoškolsky vzdělaných žen již překročil počet mužů a během let se radikálně snížil počet žen se základním vzděláním a bez vzdělání. U mužů nedošlo ve vzdělanosti během sledovaného období k výrazným změnám. Největší počet zaměstnaných mužů a žen je ve zpracovatelském průmyslu, zatímco nejmenší počet žen je v odvětví těžby a dobývání a nejmenší počet mužů v odvětví činnosti v oblasti nemovitostí. Dalším zkoumaným faktorem jsou průměrné hrubé měsíční mzdy, kdy v roce 2016 u mužů činila 32 134,- Kč a u žen 25 283,- Kč. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů byl 78,7 %. V roce 2017 byla míra zaměstnanosti v České republice u žen 66,9 % a u mužů 81,8 %. Tudíž i přesto, že počet žen převyšuje počet mužů, vyšší zaměstnanost je u mužů. Následuje míra nezaměstnanosti, která v roce 2017 činila u žen 2,9 % a u mužů 1,9 %. Také míra ekonomické aktivity v roce 2017, stejně jako míra zaměstnanosti, dosahovala u žen nižší hodnoty než u mužů s rozdílem 14,5 %. Co se týče vývoje podílu nezaměstnaných osob, není možné jednoznačně říct, že vyšší podíl mají ženy nebo muži, jelikož v některých sledovaných letech byl vyšší podíl u žen a v dalších naopak u mužů. U míry zaměstnanosti dle věku lze říci, že nejmenší rozdíl mezi muži a ženami je v 15 - 19 věku a naopak největší rozdíl je ve 30 – 34 věku. Důvodem největšího rozdílu může být odchod žen na rodičovskou dovolenou. Další míra zaměstnanosti, ale tentokrát dle vzdělání ukázala, že ženy nedosahují vyšší zaměstnanosti než muži ani v jedné skupině vzdělání. Posledním ukazatelem v rozboru trhu práce v ČR je gender pay gap, což je sice ukazatel celosvětový, ale neméně důležitý a zde je zpracován jeho vývoj v České republice. Tento vývoj ukázal, že mzdové nerovnosti mezi muži a ženami se v posledních letech výrazně nesnižují, ale jsou spíše konstantní.

Postavení žen na trhu práce v jednotlivých krajích České republiky začínají také počtem obyvatel, kdy největší počet obyvatel je ve Středočeském kraji a naopak nejmenší počet je v Karlovarském kraji. Nejvyšší věkový průměr u mužů byl v roce

2016 ve Zlínském kraji a u žen v Plzeňském kraji. Z pohledu vzdělanosti byl nejvyšší počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v Hlavním městě Praha a následně v Jihomoravském kraji, kdy důvodem je zřejmě koncentrace vysokých škol v Praze a Brně. Nejvyšší počet lidí se základním vzděláním a bez vzdělání byl v Karlovarském kraji. Průměrné hrubé měsíční mzdy u mužů a žen jsou se značnou převahou největší v Hlavním městě Praha, naopak nejnižší u mužů v Karlovarském kraji a u žen v kraji Zlínském. Nejvyšší míru zaměstnanosti a ekonomické aktivity a nejnižší míru nezaměstnanosti u žen a celkem měl kraj Hlavní město Praha. I přesto, že z demografických údajů vycházel nejhůře Karlovarský kraj, z následujících ukazatelů tomu tak již nebylo. Na druhou stranu se nejlépe jeví kraj Hlavní město Praha. Také lze říci, že počet žen výrazně nesouvisí s mírou nezaměstnanosti, jelikož nejvyšší míra nezaměstnanosti byla jednoznačně v Moravskoslezském kraji a i přesto, že procentuální podíl žen na obyvatele v tomto kraji byl 51 %, což bylo sice jedno z vyšších procent, nebylo však nejvyšší.

I třetí kapitola začíná počtem obyvatel, tentokrát ale v 28 zemích Evropské unie včetně České republiky. Největší počet obyvatel je v Německu, nejmenší na Maltě a Česká republika se nachází na 11. pozici. Přitom nejvyšší počet žen na 100 mužů lze najít v Lotyšsku (117,7) a nejmenší počet na Maltě (98,7), v tomto případě se Česká republika vyskytuje kolem středu. Následují mzdy, které byly v roce 2014 nejvyšší v Lucembursku a nejnižší v Bulharsku. Česká republika byla v té době 6. zemí s nejnižší mzdou, nicméně dnes tomu může být jinak, jelikož jsou to data starší a v posledním roce mají mzdy v České republice rostoucí tendenci. Z hlediska míry zaměstnanosti si Česká republika stála dobře, jelikož v roce 2016 měla nejvyšší míru zaměstnanosti u mužů, nicméně celkově byla na 6. pozici a nejmenší míra zaměstnanosti pak byla v Řecku. Největší rozdíl v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami byl na Maltě, což mohl způsobit nízký počet žen na počet mužů. Následuje míra nezaměstnanosti a u většiny zemí (16) byla míra vyšší u žen než u mužů. I zde měla Česká republika dobrou pozici a měla nejnižší nezaměstnanost u mužů, celkem a i u žen, kde se ale o první místo dělila s Německem. Nejvyšší míra nezaměstnanosti pak byla ve Španělsku, nicméně vzhledem k tomu, že zde chyběla data z Řecka, je možné, že Řecko na tom bylo hůře. Důležitým faktorem je také podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnanosti celkové. Zde se ukázalo, že dlouhodobá nezaměstnanost se týká především mužů, jelikož pouze u 9 členských zemí, včetně

České republiky, byla dlouhodobá nezaměstnanost vyšší u žen než u mužů. Podstatným ukazatelem pro postavení žen na trhu práce je částečný úvazek, který byl měřený jako dobrovolný, nedobrovolný a u lidí s terciárním vzděláním. Z dostupných dat vyplynulo, že u dobrovolného částečného úvazku převažují ve všech zemích EU ženy nad muži a naopak u nedobrovolného převažují u 22 zemí EU muži nad ženami. U podílu zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek je kromě Bulharska ve všech zemích vyšší podíl u žen než u mužů. Zde to může být opět dáno rodičovskou dovolenou, na kterou ženy chodí bez ohledu na vzdělání. Také lze z těchto dat vyvodit, že vysoký podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek byl ve většině případů u vyspělých zemí, jako například Belgie, Lucembursko či Německo a zároveň je v těchto zemích relativně nízký podíl nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek. Neméně důležitým faktorem je počet dětí v domácnosti. Zatímco rozdíl mezi mírou zaměstnanosti u žen s 1 nebo 2 dětmi nebyl tak výrazný, u počtu 3 dětí již byla míra zaměstnanosti u všech zemí EU kromě Dánska výrazně nižší. Zde může být důvodem těžší návrat do zaměstnání po dlouhé době strávené na rodičovské dovolené, ať už kvůli nedostatku praxe, zastaralým znalostem v oboru nebo z důvodu morálky, kdy se ženě do pracovního života již zapojit nechce. U počtu 3 dětí však klesá i míra zaměstnanosti mužů a zde může být dle mého názoru důvodem nižší ekonomická úroveň dané domácnosti. Poslední částí jsou mzdové nerovnosti, v nichž si Česká republika nestojí nejlépe, po Estonsku měla v roce 2016 nejvyšší mzdové nerovnosti v zemích EU. Nejmenší mzdové nerovnosti měla ČR u věkové skupiny méně jak 25 let a největší nerovnosti byly u věkové skupiny 35 – 44 let. Na konci nelze říct, která země má nejlepší postavení z hlediska trhu práce, jelikož u každého ukazatele se jednalo o jinou zemi. Příliš dobré pozice nedosahuje například Řecko, které si však již dlouhodobě prochází finanční a ekonomickou krizí nebo Španělsko, které dlouhodobě trpí vysokou mírou nezaměstnanosti. Česká republika se kromě míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti pohybuje spíše pod průměrem Evropské unie.

5. Závěr

Cílem této práce, jak již bylo zmíněno v metodice, je posoudit postavení žen na trhu práce v České republice v komparaci s ostatními státy Evropské unie.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, kdy teoretická část je rozdělena na tři hlavní témata, trh práce, gender a politiku rovných příležitostí.

Následuje praktická část, ve které jsou zkoumána statistická data, která souvisí s postavením žen na trhu práce, přičemž je rozdělena na tři části. První část se zabývá trhem práce v České republice, druhá trhem práce v jednotlivých krajích ČR a ve třetí jsou srovnávána data České republiky s daty ostatních členských zemí Evropské unie. Nejprve jsou vždy zkoumány demografické údaje, tedy počet obyvatel a věková a vzdělanostní struktura. Následuje mzdová struktura, ekonomická aktivita, zaměstnanost a nezaměstnanost a další údaje související s postavením žen na trhu práce.

Po zkoumání statistických dat v praktické části bylo potvrzeno, že ženy se dožívají vyššího průměrného věku než muži a obyvatelstvo v České republice postupně stárne. Dále bylo zjištěno, že počet vysokoškolsky vzdělaných žen v ČR už přesáhl počet mužů a zároveň výrazně klesl počet žen se základním vzděláním a bez vzdělání, tudíž vzdělání není jedním z faktorů, které způsobují mzdové nerovnosti mužů a žen. Z obecného hlediska patří Karlovarský a Moravskoslezský kraj mezi kraje hůře statisticky hodnocené a naopak dobré postavení mezi kraji má Hlavní město Praha a Středočeský kraj. Česká republika má ve srovnání s ostatními zeměmi EU nízké mzdy a dosahuje také vysoké mzdové nerovnosti mezi muži a ženami v porovnání s průměrem zemí EU. Nicméně z hlediska míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti má Česká republika v Evropské unii velmi dobré postavení, jelikož má nejnižší míru nezaměstnanosti u mužů, žen i celkem. U míry zaměstnanosti také dosahovala nejvyšší hodnoty, ale pouze u mužů a celkem byla v roce 2016 na 6. pozici. Bohužel oproti většině zemí EU má Česká republika vyšší dlouhodobou nezaměstnanost u žen než u mužů. Česká republika se kromě míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti pohybuje ve sledovaných ukazatelích spíše pod průměrem Evropské unie.

V posledních letech v ČR nedochází k výraznějšímu snižování mzdových nerovností. A i pro ekonomiku země by bylo výhodné, aby postavení mužů a žen bylo identické.

Summary

The aim of the thesis is to assess the position of women in the labour market in the Czech Republic compared to other states of the European Union.

We are increasingly encountered with gender terms in the recent years, while the equal opportunity of men and women is currently a highly discussed topic, not only in the Czech Republic but also globally. Women still to face discrimination on the labour market whether due to gender or maternity. In this direction is significant factor inequality in wages that can be measured, perhaps as the only kind of discrimination. The fact that wage inequality is a global problem is also evidenced by the efforts of the European Union to include various legislative measures aimed at reducing the inequalities.

The thesis is composed of the theoretical and practical part, the theoretical part of the work serves mainly for familiarization with terms. This part is divided into the labour market topic, which describes the supply, demand and balance in the labour market. Furthermore, the position of women in this market is primarily from the historical point of view. The gender issues are followed and the last part is devoted to the policy of equal opportunities for men and women.

In the practical part are analysed pure statistical data, which were obtained mainly from the Czech Statistical Office, from the Ministry of Labour and Social Affairs web portal and from the Statistical Office of the European Union (Eurostat). Firstly are always examined demographic data as the population and age and educational structure. This is followed by average gross monthly wages, employment rates, unemployment rates and other data related to the situation of women in the labour market, in which case most data are divided by sex. The obtained data were processed into different graphs and tables as needed and subsequently comprehensively evaluated.

Key words: labour market, gender, discrimination, equal opportunities policy.

Seznam použitých zdrojů

1. Dytrt, Z., & kolektiv (2014). *Ženy a management: Kreativita - inovace - etika - kvalitativní management*. Brno: BizBooks.
2. Goodwin, N., Nelson, J. A., Ackerman, F., & Weisskopf, T. (2009). *Microeconomics in context*. (Vyd. 2.). New York: M.E. Sharpe.
3. Hladký, J., & Leitmanová, I. (1997). *Mikroekonomie I*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta.
4. Hořejší, B., Soukupová, J., Macáková, L., & Soukup, J. (2010). *Mikroekonomie* (Vyd. 5.). Praha: Management Press.
5. Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
6. Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck.
7. Kolibová, H., & Kubicová, A. (2005). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. (Distanční studijní opora). Karviná: Slezská univerzita v Opavě.
8. Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. (Vyd. 1.). Praha: Professional Publishing.
9. Krugman, P., & Wells, R. (2013). *Microeconomics*. (Vyd. 3.). New York: Worth Publishers.
10. Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. (Vyd. 1.). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
11. Křížková, A., & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů* (Vyd. 1.). Praha: Management Press.
12. Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce* (Sociologické studie). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
13. Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
14. Kučerová, M. (2008). *Regulace trhu práce v České republice*. (Diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.

15. Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
16. Loveridge, R., & Mok, A. L. (2012). *Theories of labour market segmentation: A critique*. Springer Science & Business Media.
17. Macáková, L., & kolektiv (1997). *Mikroekonomie: cvičebnice (pro inženýrské studium)*. (Vyd. 1.). Praha: Melandrium.
18. Němec, O. (2005). *Realizace principu rovných příležitostí na trhu práce v ČR*. Praha: VŠE.
19. Sirovátka, T., Mareš, P., & Jírová H. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita Brno.
20. Škodová, A. (2016). *Zaměstnanci vyžadující zvláštní péči*. (Bakalářská práce). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
21. Štangová, V. (2010). *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.
22. Šulcová, A. (2006). *Postavení žen na trhu práce a politika rovných příležitostí*. (Diplomová práce). Praha: VŠE.
23. Valdrová, J. (2006). *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]* (Vyd. 1.). Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.
24. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Internetové zdroje

1. *Employment rate by sex* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem010> [cit. 2018-03-08]
2. *Euro area unemployment at 8,6 %* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8701418/3-01032018-AP-EN/37be1dc2-3905-4b39-9ef6-adcea3cc347a> [cit. 2018-01]
3. *Gender employment gap* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem060> [cit. 2018-03-08]

4. *Gender gap in part-time employment* [online]. Dostupné z http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tepsr_lm210 [cit. 2018-03-08]
5. *Gender pay gap in unadjusted form* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tsdsc340> [cit. 2018-03-26]
6. *Gender pay gap statistics* [online]. Dostupné z http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics%20#By_age [cit. 2018-03-07]
7. *Global Gender Gap Report 2017 (Czech Republic)* [online]. Dostupné z http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/?doing_wp_cron=1516465316.2854440212249755859375#economy=CZE [cit. 2017]
8. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži Evropské unii* [online]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf [cit. 2014]
9. *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex and age (%)* [online]. Dostupné z http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsq_upgal [cit. 2018-03-24]
10. *Mean monthly earnings by sex, age and economic activity* [online]. Dostupné z http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses14_20 [cit. 2017-08-07]
11. *Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [cit. 2018-02]
12. *Mezinárodní srovnání – míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjbfzofacnx> [cit. 2017-12-29]
13. *Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjbfzofacnx> [cit. 2017-12-29]

14. *Míra ekonomické aktivity (VŠPS), míra zaměstnanosti, obecná míra nezaměstnanosti (ILO) podle krajů v roce 2016* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-vc5n6e0hwv> [cit. 2017-12-28]
15. *Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjbzofacnx> [cit. 2017-12-29]
16. *Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2018* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2018> [cit. 2018-03-01]
17. *Obyvatelstvo podle pohlaví a hlavních věkových skupin k 31. 12.* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvateľstvo-a-rodiny-a-domacnosti-ukt11d32im> [cit. 2017-12-29]
18. *Počet obyvatel podle regionů soudržnosti, krajů a okresů* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvateľstva-v-cr-rok-2017> [cit. 2018-03-21]
19. *Population on 1 January* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00001> [cit. 2018-03-26]
20. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjbzofacnx> [cit. 2017-12-29]
21. *Regionální výstupy – Ročenky* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/krajske-rocenky#10a> [cit. 2017-12-28]
22. Szabová, L. (2010). *Gender v managementu* [online]. Dostupné z http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/fewpp_szabova_gender.pdf
23. *The Global Gender Gap Report 2016* [online]. Dostupné z <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/> [cit. 2016]
24. *Vybrané demografické údaje* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn> [cit. 2017-05-17]
25. *Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let podle výsledků „Výběrového šetření pracovních sil“ (1993-2016)* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-w0i9dxmghn> [cit. 2017-05-17]

26. *Women per 100 men* [online]. Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00011> [cit. 2018-03-26]
27. *Zaměstnanci, průměrné měsíční mzdy (odvětví, 4. čtvrtletí 2016 - absolutně, meziroční změny)* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2016> [cit. 2017-03-10]
28. *Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)* [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjzbzofacnx> [cit. 2017-12-29]

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek:

Tabulka 1: Obyvatelstvo ČR dle věku a pohlaví za rok 2016	25
Tabulka 2: Počet zaměstnanců za rok 2016 a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví ve 4. čtvrtletí 2016	28
Tabulka 3: Průměrné mzdy, mediány mezd, podíly průměrné mzdy a mediánu mezd žen na mužích za rok 2016	29
Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v letech 2012 - 2018 (v %).....	33
Tabulka 5: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin za rok 2016 (v %).....	34
Tabulka 6: Míra zaměstnanosti podle úrovně vzdělání za rok 2016 (v %)	35
Tabulka 7: Počet obyvatel v ČR podle krajů za rok 2017	36
Tabulka 8: Věková struktura v jednotlivých krajích ČR za rok 2016	37
Tabulka 9: Obyvatelstvo v krajích ČR dle vzdělání za rok 2016 (v %).....	38
Tabulka 10: Průměrné měsíční mzdy mužů a žen ve vybraných zemích EU za rok 2014 (v EUR).....	47
Tabulka 11: Míra nezaměstnanosti za měsíc leden 2018 (očištěné od sezónních vlivů).....	49
Tabulka 12: Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek ve vybraných zemích EU za rok 2016 (v %)	53
Tabulka 13: Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na plný úvazek a na částečný úvazek ve vybraných zemích EU za rok 2016 (v %).....	54
Tabulka 14: Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí za rok 2016 (v %)	55
Tabulka 15: Mzdové nerovnosti podle věkových skupin v zemích EU za rok 2016 (v %)	57
Tabulka 16: Mzdové nerovnosti ve vybraných odvětvích v zemích EU za rok 2016 (v %).....	59

Seznam grafů:

Graf 1: Rovnováha na trhu práce	6
Graf 2: Individuální nabídka práce	7
Graf 3: Křivka tržní nabídky práce	8
Graf 4: Křivka poptávky po práci	10
Graf 5: Vývoj věkové struktury v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.)	25

Graf 6: Vývoj vzdělání mužů 15 a více let v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.)	26
Graf 7: Vývoj vzdělání žen 15 a více let v ČR v letech 1993 - 2016 (v tis.).....	27
Graf 8: Vývoj genderové mzdové nerovnosti v České republice a EU v letech 2006 - 2016 (v %)	30
Graf 9: Vývoj míry ekonomické aktivity mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017	31
Graf 10: Vývoj míry zaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017	32
Graf 11: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2007 - 2017 .	33
Graf 12: Průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v krajích ČR za rok 2016	40
Graf 13: Míra ekonomické aktivity v krajích ČR za rok 2016 (v %)	41
Graf 14: Míra zaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)	42
Graf 15: Míra nezaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)	43
Graf 16: Země Evropské unie dle počtu obyvatel k 1. 1. 2017	45
Graf 17: Počet žen na 100 mužů v členských státech EU za rok 2017.....	46
Graf 18: Míra zaměstnanosti mužů a žen v zemích EU za rok 2016 (v %).....	48
Graf 19: Dlouhodobá nezaměstnanost mužů a žen v zemích EU za 3. čtvrtletí 2017 (v %).....	51
Graf 20: Rozdíly v genderové mzdové nerovnosti v zemích EU za rok 2016 (v %)	56

Seznam příloh

Příloha 1: Počet zaměstnanců za rok 2016 a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví ve 4. čtvrtletí 2016

Příloha 2: Obyvatelstvo dle vzdělání v krajích ČR za rok 2016 (v tis.)

Příloha 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány měsíčních hrubých mezd v krajích ČR za rok 2016

Příloha 4: Míra ekonomické aktivity v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Příloha 5: Míra zaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Příloha 6: Míra nezaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Příloha 7: Počet obyvatel v jednotlivých zemích EU k 1. 1. 2017 a počet žen na 100 mužů za rok 2017

Příloha 8: Průměrné měsíční příjmy mužů a žen v zemích EU za rok 2014 (v EUR)

Příloha 9: Míra zaměstnanosti v zemích EU za rok 2016 (v %)

Příloha 10: Dlouhodobá nezaměstnanost mužů a žen v zemích EU za 3. čtvrtletí 2017 (v %)

Příloha 11: Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek za rok 2016 (v %)

Příloha 12: Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na plný úvazek a na částečný úvazek za rok 2016 (v %)

Příloha 1

**Počet zaměstnanců za rok 2016 a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví ve
4. čtvrtletí 2016**

Sekce CZ-NACE	Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ- NACE (v tis.)	Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ- NACE (v tis.)	Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců za 4. čtvrtletí 2016 (v Kč)	Procentuální podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců
	Ženy	Muži		
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	38,9	110,2	25 049	26,1
Těžba a dobývání	3,9	35,0	34 583	10
Zpracovatelský průmysl	485,8	942,9	29 141	34
Výroba a rozvod elektriny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	11,6	41,1	44 468	22
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	11,6	37,9	28 043	23,4
Stavebnictví	33,2	353,1	26 247	8,6
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	331,9	273,9	26 992	54,8
Doprava a skladování	81,1	233,1	27 106	25,8
Ubytování, stravování a	102,7	80,3	16 399	56,1

pohostinství				
Informační a komunikační činnosti	35,1	112,4	50 577	23,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	71,4	45,8	48 649	60,9
Činnosti v oblasti nemovitostí	19,3	19,7	24 604	49,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	124,1	127,4	35 897	49,3
Administrativní a podpůrné činnosti	59,5	69,1	18 719	46,3
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	165,6	164,6	33 467	50,2
Vzdělávání	261,0	77,6	31 047	77,1
Zdravotní a sociální péče	285,3	75,1	29 831	79,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	47,3	45,4	25 190	51
Ostatní činnosti	60,9	25,7	22 810	70,3
Celkem	2 261,9	2 876,7	29 320	44

Příloha 2

Obyvatelstvo dle vzdělání v krajích ČR za rok 2016 (v tis.)

Kraje dle NUTS 3	Základní a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
Hlavní město Praha	82,6	193,1	419,0	384,9
Středočeský kraj	145,9	390,7	378,4	186,2
Jihočeský kraj	77,2	193,6	190,1	78,6
Plzeňský kraj	67,4	178,4	167,0	77,3
Karlovarský kraj	51,1	92,5	80,8	28,9
Ústecký kraj	134,4	257,8	219,6	80,8
Liberecký kraj	56,8	141,6	116,1	55,4
Královéhradecký kraj	65,6	169,5	160,5	72,0
Pardubický kraj	61,4	160,5	147,0	67,6
Kraj Vysočina	64,0	174,5	133,1	61,1
Jihomoravský kraj	115,9	315,0	328,7	236,1
Olomoucký kraj	78,0	201,4	177,4	81,4
Zlínský kraj	73,6	188,8	160,0	76,1
Moravskoslezský kraj	169,3	368,2	327,3	167,2

**Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány měsíčních hrubých mezd v krajích ČR
za rok 2016**

Kraje dle NUTS 3	Průměrné mzdy			Mediány mezd		
	Muži	Ženy	% rozdíl	Muži	Ženy	% rozdíl
Hlavní město Praha	42 770	32 451	24,13 %	33 221	27 825	16,24 %
Středočeský kraj	32 896	24 854	24,45 %	28 185	22 468	20,28 %
Jihočeský kraj	29 288	23 299	20,45 %	26 087	21 445	17,79 %
Plzeňský kraj	31 254	24 638	21,17 %	27 745	22 742	18,03 %
Karlovarský kraj	27 212	22 812	16,17 %	24 886	20 745	16,64 %
Ústecký kraj	28 981	23 614	18,52 %	25 638	21 905	14,56 %
Liberecký kraj	30 051	24 128	19,71 %	26 797	22 457	16,20 %
Královéhradecký kraj	28 890	23 711	17,93 %	25 491	22 040	13,54 %
Pardubický kraj	28 608	23 092	19,28 %	25 542	21 493	15,85 %
Kraj Vysočina	29 905	22 879	23,49 %	26 286	20 940	20,34 %
Jihomoravský kraj	31 625	24 325	23,08 %	26 759	22 114	17,36 %
Olomoucký kraj	28 336	22 808	19,51 %	25 075	20 656	17,62 %
Zlínský kraj	29 317	22 499	23,26 %	25 749	20 363	20,92 %
Moravskoslezský kraj	29 155	23 289	20,12 %	26 308	21 425	18,56 %

Míra ekonomické aktivity v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Kraje dle NUTS 3	Míra ekonomické aktivity		
	Celkem	Muži	Ženy
Hlavní město Praha	62,8	71,8	54,6
Středočeský kraj	61,1	69,8	52,8
Jihočeský kraj	59,2	67,6	51,1
Plzeňský kraj	60,7	69,2	52,4
Karlovarský kraj	61,1	70,0	52,5
Ústecký kraj	58,2	66,0	50,7
Liberecký kraj	59,0	67,6	50,8
Královéhradecký kraj	58,9	66,4	51,8
Pardubický kraj	60,5	68,8	52,4
Kraj Vysočina	58,0	66,1	50,1
Jihomoravský kraj	60,4	69,1	52,1
Olomoucký kraj	58,0	67,7	48,8
Zlínský kraj	58,2	67,1	49,8
Moravskoslezský kraj	59,3	66,9	52,1

Míra zaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Kraje dle NUTS 3	Míra zaměstnanosti		
	Celkem	Muži	Ženy
Hlavní město Praha	61,4	70,1	53,4
Středočeský kraj	59,2	68,1	50,7
Jihočeský kraj	57,5	66,2	49,2
Plzeňský kraj	58,6	67,2	50,2
Karlovarský kraj	57,8	66,7	49,2
Ústecký kraj	55,2	62,7	48,0
Liberecký kraj	56,4	65,1	48,2
Královéhradecký kraj	56,5	64,1	49,2
Pardubický kraj	58,2	66,3	50,4
Kraj Vysočina	56,2	64,7	47,8
Jihomoravský kraj	58,0	66,9	49,7
Olomoucký kraj	55,8	65,4	46,8
Zlínský kraj	55,9	64,4	47,8
Moravskoslezský kraj	55,2	63,3	47,5

Míra nezaměstnanosti v krajích ČR za rok 2016 (v %)

Kraje dle NUTS 3	Míra nezaměstnanosti		
	Celkem	Muži	Ženy
Hlavní město Praha	2,2	2,4	2,1
Středočeský kraj	3,1	2,4	4,0
Jihočeský kraj	2,8	2,0	3,7
Plzeňský kraj	3,4	2,9	4,1
Karlovarský kraj	5,4	4,7	6,2
Ústecký kraj	5,1	4,9	5,4
Liberecký kraj	4,4	3,7	5,3
Královéhradecký kraj	4,1	3,4	4,9
Pardubický kraj	3,7	3,7	3,7
Kraj Vysočina	3,2	2,1	4,6
Jihomoravský kraj	3,9	3,2	4,7
Olomoucký kraj	3,7	3,4	4,1
Zlínský kraj	4,0	4,0	4,2
Moravskoslezský kraj	6,9	5,4	8,8

Příloha 7

Počet obyvatel v jednotlivých zemích EU k 1. 1. 2017 a počet žen na 100 mužů za rok 2017

Země EU	Počet obyvatel	Počet žen na 100 mužů
EU 28	511 522 671	104,6
Belgie	11 351 727	103,1
Bulharsko	7 101 859	105,9
Česká republika	10 578 820	103,4
Dánsko	5 748 769	101,0
Německo	82 521 653	102,8
Estonsko	1 315 635	113,0
Irsko	4 784 383	102,1
Řecko	10 768 193	106,2
Španělsko	46 528 024	103,8
Francie	66 989 083	106,5
Chorvatsko	4 154 213	107,2
Itálie	60 589 445	105,8
Kypr	854 802	105,2
Lotyšsko	1 950 116	117,7
Litva	2 847 904	117,0
Lucembursko	590 667	99,1
Maďarsko	9 797 561	109,6
Malta	460 297	98,7
Nizozemsko	17 081 507	101,5
Rakousko	8 772 865	103,4
Polsko	37 972 964	106,6
Portugalsko	10 309 573	111,2
Rumunsko	19 644 350	104,6
Slovinsko	2 065 895	101,5
Slovensko	5 435 343	105,0
Finsko	5 503 297	102,9
Švédsko	9 995 153	99,4
Spojené království	65 808 573	102,7

Průměrné měsíční příjmy mužů a žen v zemích EU za rok 2014 (v EUR)

Země EU	Celkem	Muži	Ženy	Procentuální rozdíl mezi muži a ženami (v %)
EU 28	2 541	2 809	2 249	19,94
Belgie	3 216	3 378	3 012	10,83
Bulharsko	431	464	397	14,44
Česká republika	925	1 034	793	23,31
Dánsko	4 194	4 657	3 783	18,77
Německo	3 045	3 404	2641	22,41
Estonsko	1 066	1 279	906	29,16
Irsko	3 778	4 186	3 433	17,99
Řecko	1 562	1 684	1 426	15,32
Španělsko	1 985	2 165	1 788	17,41
Francie	2 775	3 035	2 487	18,06
Chorvatsko	1 057	1 107	1 005	9,21
Itálie	2 458	2 664	2 197	17,53
Kypr	1 840	2 021	1 662	17,76
Lotyšsko	806	900	734	18,44
Litva	706	770	650	15,58
Lucembursko	4 206	4 337	4 001	7,75
Maďarsko	811	877	740	15,62
Malta	1 720	1 833	1 563	14,73
Nizozemsko	2 988	3 327	2 633	20,86
Rakousko	2 806	3 119	2 364	24,21
Polsko	980	1 070	880	17,76
Portugalsko	1 249	1 365	1 143	16,26
Rumunsko	521	533	507	4,88
Slovinsko	1 582	1 650	1 506	8,73
Slovensko	930	1 035	821	20,68
Finsko	3 232	3 610	2 912	19,34
Švédsko	3 578	3 874	3 297	14,89
Spojené království	3 151	3 574	2 724	23,78

Míra zaměstnanosti v zemích EU za rok 2016 (v %)

Země EU / 2016	Celkem	Muži	Ženy
EU 28	71,1	76,9	65,3
Belgie	67,7	72,3	63,0
Bulharsko	67,7	71,3	64,0
Česká republika	76,7	84,6	68,6
Dánsko	77,4	80,7	74,0
Německo	78,6	82,7	74,5
Estonsko	76,6	80,8	72,6
Irsko	71,4	77,5	65,4
Řecko	56,2	65,8	46,8
Španělsko	63,9	69,6	58,1
Francie	70,0	73,8	66,3
Chorvatsko	61,4	66,2	56,6
Itálie	61,6	71,7	51,6
Kypr	68,7	73,8	64,1
Lotyšsko	73,2	74,7	71,8
Litva	75,2	76,2	74,3
Lucembursko	70,7	76,1	65,1
Maďarsko	71,5	78,6	64,6
Malta	69,6	83,2	55,5
Nizozemsko	77,1	82,6	71,6
Rakousko	74,8	78,8	70,9
Polsko	69,3	76,4	62,2
Portugalsko	70,6	74,2	67,4
Rumunsko	66,3	75,0	57,4
Slovinsko	70,1	73,3	66,7
Slovensko	69,8	76,9	62,7
Finsko	73,4	75,0	71,7
Švédsko	81,2	83,0	79,2
Spojené království	77,5	83,1	72,1

Dlouhodobá nezaměstnanost mužů a žen v zemích EU za 3. čtvrtletí 2017 (v %)

Země EU	Celkem	Muži	Ženy
EU 28	45,2	45,7	44,7
Belgie	44,0	46,2	41,3
Bulharsko	54,7	53,0	56,9
Česká republika	32,9	31,7	33,8
Dánsko	20,3	21,3	19,4
Německo	41,5	44,2	37,7
Estonsko	38,6	41,4	34,7
Irsko	40,9	45,2	35,6
Řecko	75,7	74,2	77,0
Španělsko	43,6	41,7	45,3
Francie	46,7	48,1	45,2
Chorvatsko	42,9	47,4	38,6
Itálie	59,3	60,0	58,5
Kypr	43,3	50,5	36,4
Lotyšsko	40,1	42,6	37,1
Litva	37,7	36,4	39,4
Lucembursko	36,2	44,4	28,3
Maďarsko	37,9	37,4	38,3
Malta	42,1	48,2	-
Nizozemsko	39,9	38,5	41,2
Rakousko	34,1	33,1	35,4
Polsko	32,6	32,4	32,7
Portugalsko	49,4	51,7	47,4
Rumunsko	40,9	42,8	37,6
Slovinsko	47,4	53,8	42,6
Slovensko	61,7	66,5	56,2
Finsko	27,6	32,7	22,5
Švédsko	20,1	22,9	16,9
Spojené království	26,4	29,2	23,2

Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek za rok 2016 (v %)

Země EU	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně		Podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
EU 28	31,9	8,9	24,6	37,6	24,6	7,4
Belgie	42,1	9,5	7,5	13,6	32,3	8,4
Bulharsko	2,2	1,8	60,2	57,1	0,9	1,1
Česká republika	10,0	2,3	14,7	12,4	10,7	3,4
Dánsko	36,9	16,8	14,6	12,2	27,6	10,0
Německo	46,5	9,4	10,4	18,8	37,3	7,3
Estonsko	13,3	6,8	9,4	11,3	12,8	7,1
Irsko	33,2	12,2	24,4	48,7	22,5	6,9
Řecko	13,7	6,9	69	76,4	9,2	4,5
Španělsko	24,1	7,6	59,8	67,8	18,0	6,3
Francie	29,8	7,5	42,3	51,8	23,0	6,5
Chorvatsko	7,1	4,4	27,0	35,7	4,8	3,5
Itálie	32,7	8,2	58,8	80,2	22,9	7,2
Kypr	15,6	11,3	62,2	78,6	13,9	7,2
Lotyšsko	10,8	6,1	35,0	37,5	8,7	5,3
Litva	8,8	5,4	31,4	32,0	6,9	3,6
Lucembursko	35,1	6,2	12,5	7,6	26,9	5,2
Maďarsko	6,8	3,1	27,4	34,2	4,2	1,5
Malta	26,5	5,8	6,9	20,0	16,7	3,8
Nizozemsko	76,4	26,2	8,2	14,6	65,5	21,2
Rakousko	47,1	10,5	11,3	19,6	41,7	11,3
Polsko	9,7	3,7	25,2	25,7	6,8	3,2
Portugalsko	12,1	6,8	52,5	42,1	7,4	6,0
Rumunsko	7,7	7,3	44,8	68,1	-	-

Slovinsko	13,1	6,0	16,1	10,4	9,2	4,8
Slovensko	7,9	4,1	31,2	40,0	3,7	1,5
Finsko	20,2	10,0	34,8	33,0	12,7	6,7
Švédsko	35,6	13,0	26,9	32,0	28,0	12,1
Spojené království	40,8	11,3	12,1	28,7	33,3	9,1

**Rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen na plný úvazek a na částečný úvazek
za rok 2016 (v %)**

Země EU	Gender employment gap	Gender gap in part-time employment
EU 28	11,6	23,2
Belgie	9,3	32,6
Bulharsko	7,3	0,5
Česká republika	16,0	7,6
Dánsko	6,7	20,2
Německo	8,2	37,9
Estonsko	8,2	6,4
Irsko	12,1	20,5
Řecko	19,0	6,7
Španělsko	11,5	16,5
Francie	7,5	22,2
Chorvatsko	9,6	2,7
Itálie	20,1	24,6
Kypr	9,7	4,3
Lotyšsko	2,9	4,8
Litva	1,9	3,4
Lucembursko	11,0	28,7
Maďarsko	14,0	3,6
Malta	27,7	20,3
Nizozemsko	11,0	52,7
Rakousko	7,8	37,4
Polsko	14,2	6,0
Portugalsko	6,8	5,3
Rumunsko	17,6	0,4
Slovinsko	6,6	7,2

Slovensko	14,2	3,8
Finsko	3,3	9,5
Švédsko	3,8	22,4
Spojené království	11,0	29,7