



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 regionálního managementu

Diplomová práce

Postavení žen na trhu práce

Vypracovala: Bc. Michaela Velachová

Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2015

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU).

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela VELACHOVÁ**
Osobní číslo: **E13628**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Postavení žen na trhu práce**
Zadávající katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

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

Cíl práce:

Cílem práce je zhodnocení situace žen na trhu práce. V práci bude provedena analýza statistických dat a následně budou navržena opatření, která mohou situaci na trhu práce zlepšit.

Metodika práce:

1. Studium současného stavu řešené problematiky v literárních pramenech
2. Výběr a aplikace vhodných metod vědeckého zkoumání.
3. Analýza získaných dat
4. Návrh opatření

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše.
3. Analýza a syntéza poznatků z vlastního zkoumání.
4. Vlastní návrhy.
5. Závěr.
6. Summary
7. Seznam literatury.
8. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. Adamusová, M., & Hejzlarová, E. M. (2009). Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích - jak začít?: sborník z konference. Praha: Fórum 50%.
2. Hakim, K. (2004). Key issues in Women's Work: female diversity and the polarisation of women's employment. (2nd ed.). Portland, Or.: Cavendish Pub.
3. Havelková, B. (2007). Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium.
4. Křížková, A. (2011). Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
5. Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav.
6. Karsten, H. (2006). Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]. Praha: Portál.
7. Rezvani, S. (2010). The next generation of women leaders: what you need to lead but won't learn in business school. Santa Barbara, Calif: Praeger.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání diplomové práce:


30. listopadu 2013

Termín odevzdání diplomové práce:

30. dubna 2015


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2014

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, 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.

30. srpna 2015

.....
Michaela Velachová

Poděkování

Děkuji Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za odborné vedení při zpracování mé diplomové práce, za vstřícný přístup a věcné připomínky. Ráda bych také poděkovala své rodině za toleranci a podporu.

Obsah

1	Úvod.....	3
1.1	Cíl práce.....	3
2	Přehled řešené problematiky	5
2.1	Historický vývoj trhu práce	5
2.2	Ženy na trhu práce v současnosti.....	7
2.3	Gender a genderové stereotypy	10
2.4	Diskriminace.....	12
2.5	Rodová segregace na trhu práce	14
2.6	Rozdíly v odměňování žen a mužů za práci	15
2.7	Bariéry v kariéře ženy.....	17
2.7.1	Skleněný strop	18
2.7.2	Tokenismus	18
2.7.3	Možnosti sladění práce a rodiny.....	19
2.8	Ženy na vysokých pozicích	21
2.9	Rozdíly mezi ženami a muži manažery	24
2.10	Politika rovných příležitostí	25
2.10.1	Právní úprava rovných příležitostí	26
2.10.2	Gender mainstreaming	26
2.10.3	Pozitivní opatření	28
3	Metodika.....	30
4	Řešení a výsledky analýz	31
4.1	Zaměstnanost	31
4.2	Nezaměstnanost žen	39
4.3	Mzdové rozdíly.....	47
4.4	Ženy a muži ve vysokých funkcích	53
4.5	Vzdělávání z pohledu genderu	56

4.6	Kombinace profesního a rodinného života	63
4.7	Vyhodnocení hypotéz	69
4.8	Návrhy jak zlepšit postavení žen na trhu práce	72
5	Závěr.....	76
I	Summary	80
II	Seznam použitých zdrojů	82
III	Seznam tabulek a grafů	1

1 Úvod

V současné době je velmi aktuálním a diskutovaným tématem postavení žen na trhu práce. Existují zde totiž určité genderové rozdíly, které působí nejenom na národní úrovni, ale i na úrovni mezinárodní. Jelikož dnes českou populaci tvoří více jak polovina žen, očekávalo by se, že ženy v této době budou rovněž představovat i polovinu ekonomicky aktivních na pracovním trhu a budou mít rovné podmínky jako muži v oblasti vedení a rozhodování, což by dopomohlo k dosažení ekonomických cílů české společnosti.

Ovšem skutečná situace na trhu práce vypadá poněkud jinak a právě gender v ní zaujímá důležitou roli. Přestože se ženy objevují na českém trhu práce již delší dobu, nelze však přirovnat jejich postavení k postavení mužů. Trh práce můžeme tedy označit za zvláštní oblast, která se neustále vyvíjí z genderového hlediska.

Na postavení mužů a žen na pracovním trhu je možné nahlížet dvěma způsoby. Prvním aspektem je zákon, jenž zakazuje diskriminaci na základě pohlaví a stanovuje rovné podmínky a příležitosti pro muže a ženy. Druhým aspektem je realita na trhu práce v České republice podstatně se odlišující od dané právní úpravy.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Prvotní část tvoří literární přehled, v němž jsou definovány základní pojmy a terminologie týkající se zvolené diplomové práce „Postavení žen na trhu práce“. Na literární rešerši navazuje část praktická, kde byla provedena analýza statistických dat a posléze vyhodnocena současná situace žen na českém trhu práce.

1.1 Cíl práce

Cílem mé diplomové práce je zhodnocení situace žen na českém trhu práce. Práce vymezuje historický vývoj trhu práce, současné postavení žen ale i jejich možnosti uplatnění. Prostřednictvím statistických dat jsou potřebná data zanalyzována a v závěru práce následně formulována. Zároveň jsou zde navržena určitá opatření, která by mohla současnou situaci na trhu práce zlepšit.

Hypotézy, které budou později v závěru práce potvrzeny či vyvráceny na základě zjištěných dat, jsou následující:

1. Míra zaměstnanosti žen byla v České republice nižší než u mužů.
2. Moravskoslezský kraj představuje oblast s nejvyšším počtem nezaměstnaných žen.
3. Medián hrubé měsíční mzdy dosahoval vyšší hodnoty u žen.
4. Ženy převažují v počtu studentů na vysokých školách.

Všechny tyto zmíněné hypotézy se týkají sledovaného roku 2013.

2 Přehled řešené problematiky

2.1 Historický vývoj trhu práce

Vývoj na trhu práce v české společnosti byl úzce spjat s politickými změnami, ke kterým v zemi došlo. Za dva významné mezníky českých dějin tak lze označit rok 1948, jež představoval komunistický převrat a rok 1989, kdy bylo rozděleno Československo na dva samostatné státy, Českou republiku a Slovensko. Československo však bylo do druhé světové války považováno za demokratický, průmyslově jeden z nejvyspělejších států v Evropě, který disponoval vysokým stupněm průmyslového potenciálu soustředícím se obzvláště na oblast strojírenství a spotřebního průmyslu (Hašková & Uhde, 2009).

Česká republika již od padesátých let dvacátého století byla státem, který měl také vysokou úroveň účasti žen na trhu práce. Tato situace byla dána komunistickým politickým režimem vyjadřujícím povinnost práce pro každého bez ohledu na pohlaví. Ženy v domácnosti se tak staly v období šedesátých let největším zdrojem pracovní síly, která zaujímala 28 % nových zaměstnanců (Křížková, 2007).

I přes vzrůstající počet žen na pracovním trhu během druhé světové války, začala většina žen v ekonomicky aktivním věku vstupovat na trh práce převážně až v průběhu let šedesátých. Jedním z několika důvodů vysoké úrovně participace žen na trhu práce byl silný ideologický tlak na emancipovanost žen vzhledem k účasti na placené práci. Konkrétně zaměstnanost a informovanost veřejnosti byly vnímány za jedinou cestu jak ženy osvobodit. Problémem ovšem také bylo přetěžování žen a jejich odpovědnost za práci společně s péčí o rodinu a domácnost (Hašková & Uhde, 2009).

Podle Haškové, Křížkové a Linkové (2006) podíl žen na celkovém počtu zaměstnaných vzrostl v průběhu roku 1948 až 1955 z 37 % na 42 %. Profese, kde obvykle dominovaly ženy, se staly méně výhodnými a to byl také jeden z důvodů proč v tomto období, začaly ženy obsazovat níže kvalifikovaná pracovní místa s nízkými výdělky. I když zde docházelo k výraznému poklesu plodnosti, počet školek, jeslí i útluků pro děti se naopak zvyšoval.

Míra účasti žen na trhu práce se po roce 1960 nepřetržitě zvyšovala, avšak nebyla natolik výrazná jako v předchozích deseti letech. Zásadní příčinou toho bylo, že trh práce s ohledem na ženskou profese se stal přesyceným. Stát následně na to omezil svůj tlak na účast žen na pracovním trhu, ale i přesto v tomto období ženy na trhu práce byly považovány za součást tehdejšího životního stylu. Dle průzkumů bylo prokázáno, že motivace žen k placené práci byla především z finančních důvodů. Přestože účast žen na trhu práce vzrůstala pomalejším tempem, ženy byly mnohem více kvalifikované a měly celkově lepší pracovní podmínky. Od roku 1960 docházelo rovněž k výraznému zvyšování úrovně vzdělávání české společnosti.

Následující desetiletí 1970 - 1980 můžeme charakterizovat jako období s trvale vysokou mírou participace žen na trhu práce. Během komunistického režimu představovaly ženy přibližně 45 % práce schopného obyvatelstva a více než 85 % žen v ekonomicky aktivním věku bylo zaměstnáváno. Převládajícím modelem rodiny na konci osmdesátých let byl model dvou živitelů poukazující až na 70 % českých domácností. Vzrůstající úroveň vzdělávání žen a jejich začlenění do kvalifikovanějších pracovních míst vedla k nepatrnému snížení mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Feminizace některých profesí pokračovala a ženy tak představovaly více než polovinu zaměstnanců v odvětví služeb. Přestože se v tomto období objevily některé pozitivní trendy vedoucí ke zlepšení postavení žen na trhu práce, zůstal zde nespočet nerovných podmínek mezi pohlavími a to jak v samotné rodině, tak i ve společnosti (Hašková & Uhde, 2009).

Dle průzkumu provedeného v devadesátých letech se většina dotazovaných vyjádřila, že ženy mají celkově horší příležitosti na kariéru než muži. Počet nezaměstnaných žen ve věku padesát až padesát čtyři let se od počátku až do konce devadesátých let zvyšoval až čtyřnásobně. Ve státu poskytujícím záruku práva a povinnosti na práci se najednou začala vyskytovat nezaměstnanost. Vidina mít své pracovní místo až do konce života se tedy stala již málo pravděpodobnou (Sokačová & Appeltoová, 2009).

Po sametové revoluci roku 1989 došlo k transformaci české společnosti, což znamenalo pro český trh práce vznik nezaměstnanosti zejména z pozice žen. I když Česká republika patřila vzhledem ke své minulosti ke státům s dlouhodobě výraznou mírou zaměstnanosti žen, docházelo zde k mírnému poklesu jejich účasti na trhu práce z důvodu postupného vytlačování. Ženy zároveň měly mnohem více nejisté postavení než samotní muži. Počet nezaměstnaných žen byl trvale od roku 1990 o třetinu vyšší než u mužů. Kromě rostoucí

nejistoty práce tak měly ženy i nižší výdělků za práci (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková & Uhde, 2008).

Hašková a Uhde (2009) dodávají, že během tohoto období ženy stále vévodily hůře placeným profesím s výrazně nižší prestiží. Na počátku roku 1990 se očekávalo, že ženy budou odcházet z trhu práce v rozsáhlém počtu, aby se následně staly ženami v domácnostech, ale tyto předpoklady se ovšem nenaplnily. Roku 1993 bylo zaznamenáno pouze 3,8 % žen pečujících o domácnost ve věku nad 15 let, později roku 1997 to bylo 4,7 % žen a v roce 2006 se jejich počet nadále snížil na 3,5 %. Míra nezaměstnanosti vzrostla během roku 1996 ze 4 % na 9 % za rok 2000. Přestože český trh práce prošel zásadními změnami a došlo též ke zlepšení postavení mužů a žen na trhu práce, většinou to byli muži, kteří získali více z této transformace české populace než ženy.

Od devadesátých let až do vstupu České republiky do Evropské unie zastupovaly ženy téměř polovinu pracovní síly na trhu práce. Skutečnost upozorňující na odchod malého procenta žen z trhu práce v devadesátých letech poukazovala na to, že emancipace žen nebyla pouze ideologií komunistického režimu, nýbrž ekonomickou nezbytností a závislostí na dalším příjmu pro domácnost a rovněž potřebou se seberealizovat (Křížková, 2007).

2.2 Ženy na trhu práce v současnosti

Uplatnění na trhu práce je primárním právem veškerých mužů a žen současné evropské společnosti. Využití práva pracovat by se zároveň nemělo stát povinností, jež zabraňuje využít právo pečovat a naopak. Základní rovnice vysoká zaměstnanost rovnající se vysoké porodnosti však u nás v České republice neplatí (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková & Uhde, 2008).

Postavení žen za posledních sto let lze označit za radikálně proměněné, není však ještě možné tvrdit, že by se v současné době prosadila rovnost příležitostí a zamezilo se tak úplné diskriminaci. V české společnosti dosud zůstávají jisté stereotypy, jež se objevily společně se socialismem a ideologií komunistického režimu. Ženy jsou tak nadále vnímány jako riziková pracovní síla, jelikož pečují o své děti v jejich brzkém věku či v případě nemoci. Ženy na rozdíl od mužů jsou často vystavovány tzv. dvojí směně, protože se u nich očekává, že svoji plnou zaměstnanost sladí s celkovou péčí o domácnost a rodinu. Aby se ženy mohly stát

úspěšnými, musí čelit ve své pracovní dráze více překážkám nežli muži. Na zastoupení žen na trhu práce působí okolnosti jako je starost a péče o dítě. Pokud ještě ženy nemají děti, pracují na plný úvazek a jejich práce může pokračovat i z domova. I když se žena neustále vzdělává tak je její pracovní dráha ovlivněna rodičovstvím (Dytrt, 2014).

Ženy jsou i v dnešní době brány za matky pečovatelky, které jsou méně spolehlivé a nejsou tak schopnou pracovní silou jako muži. Naopak muži jsou v první řadě orientováni na seberealizaci pomocí práce a na kariéru, obdobně jako na zaměstnanecké výhody, zatímco ženy se zaměřují především na podmínky mimo práci, kterými jsou doprava, vzdálenost a organizace pracovní doby, aby to uspokojilo potřeby celé rodiny (Křížková, Maříková, Hašková & Bierzová, 2006).

Dle Kalenské (2007) mají ženy v současnosti k dispozici takové nabídky profesí v různých oborech, které v minulém století nebyly natolik dosažitelné. I když dnes mají ženy zajištěna veškerá práva prostřednictvím legislativy, neustále jsou v některých odvětvích na trhu práce znevýhodňovány. Přestože zákoník práce slibuje pro českou populaci nárok na shodné pracovní, mzdové či jiné podmínky, ve skutečnosti je tomu jinak, jelikož nejvíce je vnímána diskriminace právě na trhu práce.

Dytrt (2014) zmiňuje, že pouze osm a půl procenta Češek a Čechů pečujících o malé děti současně i pracuje. Průměr zaznamenaný v Evropské unii je však téměř čtyřnásobný. Starost a péče o děti do tří let v České republice je zřetelně častěji než v jiných státech v rukou matek. České ženy tak čelí nejvýraznějšímu poklesu zaměstnanosti související s mateřstvím a celkovou výchovou dětí v celé Evropě. Podle studie zaměstnanost pečujících matek s malými dětmi výrazně klesá o čtyřicet jedna procent. Jedním ze zásadních důvodů, proč se ženy těžko vracejí na pracovní trh je dlouhotrvající rodičovská dovolená a nedostatek zařízení pro děti do věku tří let. Podmínky pro pracovní dráhy mladých žen v naší společnosti lze tak označit za dlouhodobě zhoršující se, s čímž však souvisí i obtížné zapojení žen do řídicích funkcí.

Postavení žen na trhu práce nesouvisí jen se strukturálními mechanismy segregace pracovního trhu, ale zároveň jsou do něj zahrnuta též různá očekávání v rámci genderu. Ženy ve výrazně vyšší míře zaujímají profese, jež souvisejí s péčí o ostatní a poskytováním pomoci. Jsou to především pozice zdravotních sester, asistentek a sociálních pracovníků. Tyto profese jsou však

obdobně jako péče o rodinu považovány za samozřejmost, čemuž koresponduje i jejich platové ohodnocení („Bud' práce, nebo dítě," 2013).

Dle Dytrta (2014) je demografické stárnutí populace opravdovým problémem pro následující vývoj. Očekává se, že nouze o lidi v produktivním věku bude ohraničena pro další hospodářský růst. V současné době si již podniky usilující o dlouhotrvající a prosperující působení na trhu uvědomují tuto komplikaci. V rámci zmíněného problému si tak nelze nevšimnout žen, jež dosahují vysoké kvalifikace. Ženy dnes představují pro ekonomiku a společnost takový potenciál, který je zapotřebí využít.

V dnešním světě začínají být mladé ženy mnohem vzdělanější než muži. I v případě České republiky je tomu tak, to znamená, že na středních školách, gymnáziích, vyšších odborných školách, ale i na vysokých školách převládají dívky nad chlapci. Ve skupině osob ze středních škol zaujímají dívky téměř 60 %. Ženy zároveň představují vyšší podíl v zastoupení na vysokých školách ve věku do 34 let než muži. Naopak od 35. věkové hranice je situace opačná s podstatně vyšším podílem mužů s vysokoškolským titulem. Oproti tomu ženy s jedním či více dětmi jsou do značné míry mimo trh práce. Jejich zaměstnanost je v České republice prakticky na poloviční úrovni než tvoří průměr Evropské unie.

Tabulka 1: Ženy a muži v číslech

	EU (27)	Česká republika
Počet žen na vysoké škole na 100 mužů (za rok 2010)	124,3	131,6
Gender pay gap (za rok 2010)	16,4	25,5
Zastoupení žen ve vládě (za rok 2012)	24,20 %	12,50 %
Zastoupení žen v parlamentu	25,20 %	21 %

Zdroj: Dytrt, (2014)

Z tabulky lze konstatovat, že Česká republika se pohybuje pod průměrem EU ve třech ze čtyř zmíněných ukazatelů. Pouze jeden ukazatel vykazuje hodnotu nad průměrem Evropské unie, což je množství žen, které studují vysokou školu. To znamená, že důvodem nižšího zastoupení žen na některých významných pozicích či slabšího platového ohodnocení není již nízká kvalifikace ženské společnosti, jak tomu bylo v minulosti (Dytrt, 2014).

Dytrt (2014) zmiňuje nezbytný fakt zapojení žen s malými dětmi ve věku do šesti let na trhu práce, na který poukazuje i Evropská komise. Podle Evropské komise toto neuspokojivé

využití vysoce kvalifikovaných žen bude mít význam na ztrátu potenciálu pro ekonomický růst. Současná žena v české společnosti je považována za zdvojnásobení síly národa. Ženy jsou rovněž vnímány díky své kulturní i duševní vybavenosti za přirozené v rámci jejich využití v managementu a přinášejí s sebou metody, jež korespondují se současnými nároky na týmovou práci, výměnu informací, empatii či předvídatelnost. Tyto ženské charakteristické rysy se projevují jako potřebné a nepostradatelné pro zajištění dlouhodobého úspěchu strategie podniků a celých ekonomik. Jako pozitivní příklad lze zmínit skandinávské země, které patří mezi státy s nejvýkonnější ekonomikou a nejvyšší úrovní života na celém světě. Účelem naší společnosti by tak mělo být docílit podobného formátu, který je základem v těchto severských zemích.

2.3 Gender a genderové stereotypy

Při pohledu na pracovní trh můžeme nalézt množství faktorů naznačující rozdíly v postavení mužů a žen. Nerovnosti, které se objevují na trhu práce, jsou tak součástí rozsáhlejších bezmyšlenkovitých jednání sociální reprodukce genderu. Jsou tedy v kontextu se samotnou dělbou práce probíhající v rodině, rozdělováním moci a zdrojů, nejen pouze v souvislosti pracovních vztahů, ale i též se vztahy osobními a naznačeného postavení mužů a žen ve společnosti („Postavení žen na trhu," 2014).

Termín gender je stále více známý v očích veřejnosti, avšak jeho přeložení z angličtiny je obtížné. Gender nelze totiž zaměnit s českým termínem pohlaví, jelikož se zde nejedná pouze o biologické rozlišení mezi mužem a ženou, avšak obsahuje rovněž i sociální orientaci tohoto biologického pohlaví. Tento pojem se objevoval již v historii a to původně s přicházejícími feministickými hnutími, které vznikly v devatenáctém století. Nejdříve se dostaly do popředí v oblasti filozofie a politického tlaku a postupně pak i do práva, kde se usilovalo o rovnost mezi ženami a muži (Koldinská, 2010).

Křížková a Pavlica (2004) považují gender za společensky a kulturně vytvořený jev, který je nestálý zejména z historického hlediska a rychlost jeho změn podléhá změnám sociálních hodnot. Za účelem vyrovnání vztahů a postavení mezi muži a ženami ve společnosti je zapotřebí se orientovat na skutečnosti, díky nimž nerovnosti vznikly a jež tak pomáhají nerovnosti udržovat. Základní podmínkou v rámci společenského genderového sjednocení je tak zpochybnění a výhra nad vžitými stereotypy a schématy.

Pisár a kol. (2008) vysvětlují gender jako sociálně vytvářenou skupinu vzniklou v souvislosti s danou společenskou, ekonomickou a kulturní strukturou. Ke genderu, který je sociální konstrukcí, se tak vztahují nejen očekávané sociální role obou pohlaví, ale také předsudky. Vývoj společnosti zároveň i ekonomiky, s sebou přináší změnu postavení a rolí žen a mužů jak ve společnosti, tak i v soukromém životě. Genderové role zobrazují soubor sociálního chování, jenž se ve zvolené sociální pozici předpokládá a které je v této pozici vnímáno za standardní neboli za sociální normu.

V naší společnosti je stále intenzivně zachována představa o ženských a mužských rolích. Z několika studií souvisejících s postavením žen na pracovním trhu je zřejmé, že pozice ženy v rodině je v první řadě v plnění domácích povinností a mužova pozice je v roli živitele celé rodiny. V české populaci je však zachováno přesvědčení, že s ženami na pracovním trhu se nezachází rovně jako s mužskou částí populace. Vnímání stereotypů je též možné vidět v postojích mužů k ženám či v opačných situacích (Křížková & Hašková, 2003).

Křížková a Pavlica (2004) definují genderové stereotypy jako jednoznačnou sociální bariéru a bariéru samostatného rozvoje lidské osobnosti. Je tedy zapotřebí, aby se s lidmi již od jejich narození jednalo více jako s jednotlivci než jako s muži či se ženami. Genderové stereotypy související se schopností doplňovat se v rámci ženských a mužských rolí jsou významným činitelem nerovnosti v pracovní sféře tak i v rodině. Pokud bychom chtěli docílit odstranění a překonání těchto stereotypů, musíme usilovat nejen o popření jejich věcného nebo racionálního základu, ale též o skutečné změny z hlediska dělby práce dle pohlaví. Přestože v oblasti rodiny může v tomto ohledu mnohé učinit výchova, v pracovní sféře je zapotřebí podpora a vhodné kroky z pozice zaměstnavatelských organizací.

Karsten (2006) nahlíží na genderové stereotypy ve společnosti jako na přiřazování typických vlastností mužům a ženám, jež se obvykle navzájem doplňují a představují tak předpoklady určující naše očekávání, které máme vůči individuálním mužským a ženským jedincům a zároveň naše vystupování k nim v odpovídajících sociálních situacích. Ženy jsou považovány za bezmocné, citově založené, emocionální, klidné, nerozhodné, opatrné, pečlivé, příjemné či plně porozumění. Zatímco muži jsou vnímány za agresivní, bojovné, ctižádnostivé, přímé, racionální, silné jedince. Tyto genderové stereotypy ulehčují nebo také znesnadňují přístup k profesím, skupinám i zařízením daným společností. I dnes lze nalézt ženy především

v sociální sféře, zatímco mužská populace zaujímá místa v technických profesích a v přírodních vědách. Nicméně v poslední době se můžeme setkat i s ženami v oblastech, kterým v minulých letech dominovaly převážně muži, jimž jsou vedoucí funkce v politice, hospodářství a kultuře.

2.4 Diskriminace

Dle Matouška a Kodymové (2010) je trh práce oblastí, ve které se nerovné postavení obou pohlaví projevuje výrazným způsobem, a především ženy tak v této sféře zobrazují diskriminační skupinu. Samotná diskriminace je zde definována jako obecný termín pro rozdílné zacházení. Často představuje skupiny v určitém věku, různého pohlaví, rasového či etnického původu, hlásící se k vybrané kultuře a náboženskému vyznání nebo ke skupinám, jež mají nějakou nevýhodu, popřípadě jsou sociálně vyloučené a tímto se odlišují od ostatních. Tyto skupiny mohou být trvale upřednostňovány či znevýhodňovány, a to především danými zákony, normami, zveřejněním, předpojatostmi a nejvíce skutečným chováním společnosti, s nimiž tyto skupiny lidí přijdou do styku.

Skálová (2010) vysvětluje diskriminaci jako neobvyklou podobu porušování rovnosti, která se netýká pouze právních předpisů. Diskriminace může být provedena i subjektem soukromého práva z hlediska standardních soukromoprávních vztahů, to znamená nejen pouze v oblasti legislativy. Za diskriminaci je tedy označováno porušení rovnosti uzákoněné právem.

Boučková a kol. (2010) dodávají, že antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. neboli zákon o rovném zacházení rozděluje diskriminaci na přímou, nepřímou, sexuální obtěžování a podněcování k diskriminaci.

Pozitivní diskriminace

Koldinská (2010) definuje i jiné členění diskriminace, konkrétně pozitivní a negativní diskriminaci. Pozitivní diskriminace představuje určité rozlišování založené na bázi upřednostnění vybrané skupiny nebo subjektu na úkor ostatních. Toto pozitivní odlišné zacházení není natolik obvyklé, avšak lze ho nalézt i v našem právním prostředí.

Negativní diskriminace

Negativní diskriminace se vyznačuje tím, že jedinec, popřípadě skupina osob je omezována nebo dokonce vylučována a takovéto chování tak bude podstatně narušovat udržení rovnosti ve společnosti. Právo se však v tomto případě snaží tento typ diskriminace regulovat.

Pokud hovoříme dle Pisára a kol. (2008) o diskriminaci na základě pohlaví, jedná se o diskriminaci genderovou. Tento typ diskriminace znamená neuznávání principů genderové rovnosti a souvisí tak s utužováním a obnovováním rodových stereotypů a s obvyklým chápáním ženských a mužských rolí.

Přímá diskriminace

V rámci přímé diskriminace dochází k méně příznivému jednání s jedincem určitého pohlaví, než se zachází, popřípadě by mohlo být zacházeno s jedincem druhého pohlaví ve srovnatelné situaci. V tomto případě se jedná o projev diskriminace jednoho rodu, která je vědomá, zřejmá a často snadno identifikovatelná. Za tradiční příklad přímé diskriminace lze označit odmítnutí ženy při přijímacím pohovoru či odmítnutí vzdělávání ženy v souvislosti s určitou profesí.

Nepřímá diskriminace

Dle Bobka, Boučkové a Kühna (2007) je nepřímá diskriminace v porovnání s přímou diskriminací považována za systematicky obtížnější a i její aplikace je problematičtější. Jedná se o takovou formu diskriminace, kde základní právní úprava nezahrnuje žádnou zakázanou diskriminaci v rámci kvalifikace osob a ve skutečnosti způsobuje rozdílný přístup při své aplikaci neboli znevýhodňování určité osoby v porovnání s osobou opačného pohlaví. Tradičním příkladem nepřímé diskriminace je omezování přístupu k řídicím pozicím žen.

Křížková a Pavlica (2004) na závěr dodávají, že ženy jsou na trhu práce nejčastěji diskriminovanou skupinou, zejména diskriminace podle pohlaví je nejrozsáhlejší formou diskriminace, a to v rámci celého světa. Podle různých studií se ukázalo, že mezi nejvíce projevované faktory diskriminace patřilo mateřství a současně tak docházelo k nejvyššímu poklesu pracovní dráhy žen právě po porodu. Z hlediska tohoto problému tomu nenapomáhají ani samotní zaměstnavatelé, kteří mnohdy jednají pouze podle svých prostých soudů vytvořených o této sociální skupině žen.

2.5 Rodová segregace na trhu práce

Křížková a Pavlica (2004) definují trh práce strukturovaný podle pohlaví jako místo, kde dochází ke koncentraci mužů a žen do odlišných sektorů, profesí a pracovních pozic. Tato typická koncentrace ženské populace do určitých odvětví jako je zdravotnictví, školství či služby a koncentrace mužů v oblastech průmyslu a zemědělství s vyššími kompetencemi je označována za genderovou segregaci.

Podle Křížkové a Slobody (2009) lze genderovou segregaci trhu práce označit za celosvětový a dlouhotrvající jev. Lze říci, že tato genderová segregace přetrvává prozatím v celé Evropě a nedochází tak k jejímu značnému poklesu. Naopak byla za poslední roky vyzorována spíše tendence jejího zesílení. Obzvláště Česká republika zaujímá v rámci evropského srovnání jednu z nesilnějších pozic z hlediska segregace trhu práce. Segregace je chápána jako genderová dělba placené práce a v důsledku toho též rozdělování sektorů, zaměstnání a pracovních míst na ty, kterým vládnu muži, na ty, jimiž vládnu ženy, či na integrované oblasti, u nichž je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný. Segregace představuje jednu ze základních forem genderových nerovností v práci.

Šnýdrová (2006) poukazuje na problém týkající se důsledků pracovní segregace podle pohlaví, čímž je redukce pracovních možností. Tato realita se vztahuje na obě pohlaví, avšak ženám přináší více nevýhod, jelikož ženská profese vzbuzuje záporné asociace. U dámských pozic se předpokládá, že není zapotřebí příliš vysoká odbornost či inteligence. Nezbytné je také zmínit, že ženské profese nabízejí mnohem často nižší platové podmínky a méně zaměstnaneckých výhod.

Při zkoumání genderových nerovností je nutné rozlišovat horizontální a vertikální segregaci. Horizontální segregace trhu práce představuje rozdělení mužů a žen dle genderu do určitých oborů a povolání v horizontální struktuře pracovního trhu tak, že ženy jsou většinou zaměstnávány ve veřejných službách s obecně nižšími platy a muži především v technických odvětvích. Za vertikální segregaci je naopak vnímána výrazná koncentrace mužů na řídicích pozicích, a to i v odvětvích s dominancí ženské pracovní síly. S vertikální segregací zároveň souvisí i tzv. skleněný strop, který představuje jakýsi omezený přístup, bariéru, do určitých nejvyšších pozic (Křížková, Maříková, Hašková & Formánková, 2011).

Jasným projevem segregace pracovního trhu z hlediska genderu je feminizace některých odvětví. Český statistický úřad uvádí, že muži lékaři zaujímají dnes mnohem méně než padesát procent pozic ve zdravotnictví. Z podrobných výzkumů vyšlo najevo, že nyní ženy skutečně převládají v oblasti zdravotnictví nebo vzdělávání a více než padesát procent pracovních míst tvoří vědecké, technické a profesní činnosti, pozice v pojišťovnictví či v hotelových službách (Dytrt, 2014).

V souvislosti s těmito feminizovanými obory je zapotřebí zmínit i jejich šablonovité vlastnosti jako je schopnost starat se o druhé, obětavost, empatie, citlivost či trpělivost. Zároveň je většinou s těmito obory spojena nízká mzda, nízká prestiž zaměstnání a nízká jistota práce. Jestliže se však muži v těchto feminizovaných oborech objeví, jedná se u nich zpravidla o vedoucí pozice a jejich mzda bývá mnohonásobně vyšší. Muži jsou v těchto oborech vnímány za vzácnou pracovní sílu, kterou je zapotřebí si udržet. Ze statistik je tedy patrné, že na stejné pozici vedoucího pracovníka v rámci jednoho oboru je obvykle mzda muže i o sto procent vyšší nežli ženy (Křížková & Pavlica, 2004).

Dle Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011) se právě horizontální a vertikální struktura kombinují v rámci obtížného systému pracovního trhu, a vytvářejí tak genderovou distribuci zdrojů, kterými jsou peníze, moc, zaměstnanecké výhody a další podmínky. Vyústěním toho je, že muži disponují více příležitostmi jak dosáhnout postupu na řídicí pozice. To znamená kontrolu podřízených pracovníků i peněžních zdrojů, náležité ohodnocení své práce a výhodnější pracovní podmínky s vyšší flexibilitou. Naopak ženy se více soustřeďují v pozicích, kde postup výše není pravděpodobný. Ženy nemají natolik velikou moc z hlediska rozhodování, je pod nimi méně podřízených zaměstnanců a mají všeobecně horší platební podmínky.

2.6 Rozdíly v odměňování žen a mužů za práci

Přestože byly v České republice přijaty zákony, jež mají zaručit ženám a mužům stejné ohodnocení za práci, studie ukázaly, že skutečná rovnost v platových podmínkách v praxi příliš neexistuje. Jestliže muž a žena pracují na stejné pozici v určitém podniku, je jejich ohodnocení v podstatě totožné. Rozdíly se však objevují, pokud ženy pracují v odlišných typech společnosti, a zásadní rozdíly v odměňování za práci žen a mužů nastávají, vykonávají-li ženy a muži práci odlišné profese. Jde především o feminizovaná odvětví,

u nichž je výše mezd viditelně nižší než v tradičně mužských zaměstnáních. Je zde kladen důraz na to, že práce mužů je obtížnější a obecně zodpovědnější. Z hlediska porovnání věkové struktury je patrné, že největší mzdové rozdíly se objevují ve skupině osob středního věku a zároveň ty nejmenší rozdíly ve mzdách lze vyzorovat u nejmladší věkové skupiny (Šnýdrová, 2006).

Vedle segregace podle pohlaví je dalším pozorovatelným jevem genderové diskriminace v zaměstnání mzdová diferenciacce. Průměrný rozdíl mužů a žen v platovém ohodnocení představuje již delší období téměř 25 %. Na českém trhu práce tak obvykle platí, že čím vyšší postavení, tím méně žen, a tím dochází k výraznějším mzdovým rozdílům mezi ženami a muži (Křížková & Pavlica, 2004).

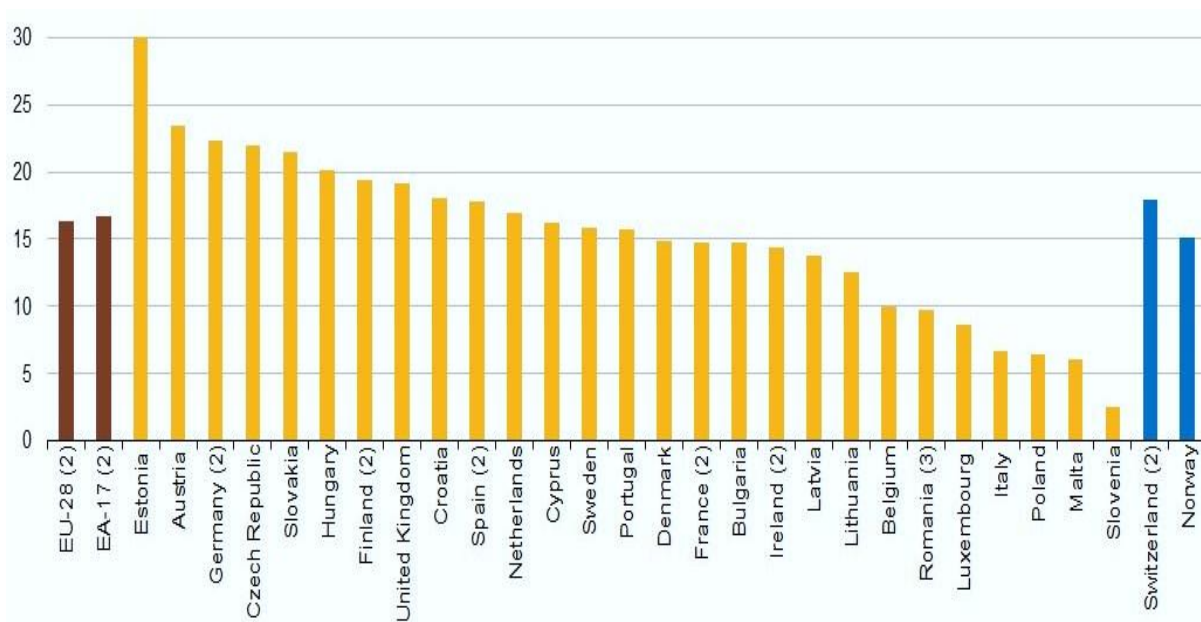
Rozdíly v odměňování za práci jsou obzvláště následkem členění a segregace trhu práce, nejedná se tak pouze o samostatné charakteristiky zaměstnanců. Za slabiny teorie lidského kapitálu jsou považovány rozdíly v platových podmínkách mužů a žen. Studie zabývající se platovou nerovností neboli gender pay gap ukázaly, že faktor lidského kapitálu zaujímá pouze malou roli, aby byla zcela vysvětlena neustále přetrvávající genderová nerovnost v platech („Postavení žen na trhu,“ 2014).

Z výsledků Eurostatu lze říci, že nerovnost mužů a žen v odměňování se výrazně liší v rámci členských států Evropské unie. Za významného ukazatele používaného právě v kontextu evropské strategie zaměstnanosti (EES) je vnímán gender pay gap, který napomáhá sledovat mzdové rozdíly mužů a žen. Jedná se o relativní rozdíl mezi hodinovým výdělkem žen a mužů vyjádřený v procentech. Z hlediska celkové ekonomiky dosahoval ženský hrubý hodinový výdělek roku 2012 v průměru o 16,4 % méně než u mužů v Evropské unii a o 16,7 % méně než u mužů v eurozóně. Z Eurostatu jsou zároveň patrné výrazné rozdíly v odměňování mužů a žen mezi členskými státy, nejvýše však ve Slovinsku, kde rozdíl v odměňování dosahuje pouze 2,5 % až po rozdíl v Estonsku, který zaujímá 30 % („Gender pay gap," 2015).

V těchto průzkumech je uváděno, že Česká republika představuje úroveň 22 % v rozdílu platů mezi muži a ženami. Tento výsledek je nejen ovlivněn segmentem, ve kterém ženy pracují, ale i kolik z nich má zkrácený pracovní úvazek či stejné ohodnocení jako muži. Při porovnání České republiky s dalšími státy nás může překvapit výrazný rozdíl Estonska či Rakouska.

Tyto procentní rozdíly tak mohou být způsobeny množstvím využívaných zkrácených úvazků. To nepřímo prokazuje i Nizozemsko, které svým velkým podílem částečných úvazků vládne Evropě („Opravdu existuje rozdíl," 2015).

Graf 1: Gender pay gap 2012



Zdroj: Eurostat, 2012

Statistiky ovšem upozorňují na to, že návratnost vzdělávání pro muže a ženy je odlišná, ne však v tom smyslu, že by ženy nechtěly zvyšovat svou kvalifikaci z důvodu mateřství, ale s ohledem na mzdové rozdíly mezi ženami a muži. Souvislost s úrovní vzdělání a vyšší mzdy nemá shodnou významnost pro muže a ženy. Ženy s bakalářským vzděláním dosahují nižšího platového ohodnocení než muži, kteří mají maturitu.

2.7 Bariéry v kariéře ženy

Křížková a Pavlica (2004) definují hned několik problémů, které jsou spojené s prací žen, jejich uplatněním na trhu práce a budováním vlastní kariéry. Jedním z podstatných činitelů, jež demotivují ženy při práci, je stále nízké platové ohodnocení v porovnání s muži. Trh práce není zároveň dostatečně připravený nabídnout ženám flexibilní možnosti jak sladit pracovní povinnosti s těmi osobními. Ženy jsou vnímány za méně stálé zaměstnance a v očích zaměstnavatelů tak znázorňují dodatečné náklady. Zejména pokud se jedná o mladé ženy, se zaměstnavatelé obávají jejich delší nepřítomnosti v práci v důsledku předpokládané mateřské

dovolené. Mezi bariéry bránícím ženám v kariérním postupu lze zařadit diskriminaci podle pohlaví, genderové společenské role, skleněný strop či faktory spojené se sladěním pracovní dráhy a rodiny.

2.7.1 Skleněný strop

Šnýdřová (2006) poukazuje na existenci neviditelných bariér, jež mohou bránit ženám v postupu na vyšší manažerské funkce. Tento pojem je označován za skleněný strop a symbolizuje tak systém strukturálních překážek, jejichž skutečnost začne žena vnímat a prožívat až s upřímnou snahou překročit tuto danou hranici. Překážkami, které mohou společně sklený strop tvořit, mohou být společenské bariéry, do nichž lze zařadit příležitosti k přístupu ke vzdělání a práci a především genderové stereotypy.

Druhou bariérou v pracovní kariéře žen je bariéra informační, která upozorňuje na nedostatečné zajištění informací o zastoupení žen na vedoucích pozicích. Tato situace tak představuje dojem bezproblémového stavu, avšak může ženy odradit i od nadějí na manažerskou kariéru. V souvislosti se skleněným stropem působí taktéž bariéra odlišnosti, kde si pracovníci přijímající nové zaměstnance raději vybírají takové uchazeče, kteří jsou jim podobní. Jestliže tedy ve vyšších funkcích dominují muži, bude si top management nespíše vybírat opět muže. Za další bariéru je považováno genderové rozdělení trhu práce, kde se ženy dosahující řídicích pozic uplatňují převážně ve feminizovaných, ne příliš prestižních oborech (Křížková & Pavlica, 2004).

2.7.2 Tokenismus

Termínem „tokenismus“ je označován fenomén, který plyne ze situace, v níž je zástupce určité skupiny (rasa, pohlaví) v určité organizaci nebo pracovní skupině jediným neboli početně nevidaným. Slovo token představuje v angličtině symbol neboli znamení a právě takový člověk se stává jakýmsi symbolem v očích dané skupiny. Obvykle upoutává větší pozornost a je vnímán pomocí stereotypů souvisejících s jeho skupinou. V rámci vrcholového managementu tak dochází k situaci, ve které jsou to převážně ženy objevující se na pozicích tokenů vzhledem k jejich nízkému zastoupení. Prakticky se jedná tedy o to, že ať už se ženy snaží potlačit svoji ženskost jakkoliv, která je vnímána za nepatřičnou nevýhodu, muži jim často přiřítají atributy tradičně spojované s postavením žen v práci. Vyzdvihnutí těchto vlastností je zároveň využíváno jako důvod proti postupu a kariérní dráze žen. Termín

tokenismus tak popisuje jeden z dalších principů fungování a vytváření již zmíněného skleněného stropu v podnicích (Křížková & Pavlica, 2004).

2.7.3 Možnosti sladění práce a rodiny

Za významnou sociální překážku uplatňování žen v práci a kariéře lze označit problematiku propojení pracovního a rodinného života. Všeobecně na trhu práce, především na vedoucích pozicích a na prestižních pracovních místech s vysokou odpovědností, je práce vnímána, jako by rodina vůbec neexistovala. Podle daného nastavení genderových stereotypů je rodina a práce v rozporu života ženy a žena je tak obvykle stavěna zvolit si buď kariéru anebo rodinu. Pro samotné ženy je však sladění obou povinností realitou každého dne, jež je společností stále komplikována (Křížková & Pavlica, 2004).

Péče o děti či rodinné blízké jsou důvodem, který jasně ovlivňuje pracovní dráhu žen. Významnou roli však v kombinování kariéry a rodiny hraje rigidní zaměstnavatelská politika neboli neuspokojivé institucionální možnosti jak sladit profesní a rodinný život dohromady. Za zásadní překážku harmonizace lze pokládat vysokou nerovnováhu v rozdělování odpovědnosti v rodině. Muži naopak zneužívají možnosti přesunutí veškeré péče o rodinu na partnerku za účelem lepšího sladění pracovního a rodinného života (Šnýdrová, 2006).

V naší společnosti došlo v posledních několika letech k řadě důležitých změn. Zatímco dříve ženy měly v domácnosti roli pečující matky, v současnosti zastávají ženy různé vybrané profese a představují tak účelnou součást trhu práce. Muži jsou na tom v tomto případě podobně a trendem se stává i jejich zapojení do výchovy a péče o děti. Mnohdy to souvisí s finančním zajištěním rodiny, jestliže žena vydělává více než muž, může zůstat na rodičovské dovolené její partner (Rydvalová & Junová, 2011).

Nastavení systému rodinné politiky s podstatně dlouhou délkou rodičovské dovolené v porovnání s jinými státy zvyšuje dopad rodičovství na pracovní dráhu žen. Ztráta kontaktu s odvětvím, peněžní náročnost rodičovství, nedostatečné množství dětských zařízení, obtíže při hledání nového zaměstnání u žen s malými dětmi, jsou hlediska v souvislosti s pečovatelskou rolí související s pracovní dráhou žen jako strukturálně handicapované skupiny a obvykle vedou k odchodu žen z pracovního trhu. Podle Českého statistického úřadu pouze 36,3 % žen, které mají jedno dítě ve věku do šesti let je zaměstnaných v porovnání

s muži představujícími 94,4 % na trhu práce. Z tohoto hlediska tak patří Česká republika v rámci EU28 na poslední místo, jelikož průměr Evropské unie je 65 %.

Jedním z opatření pro kombinaci práce a rodiny je nabídka flexibilních úvazků, jež napomáhá k lepšímu skloubení osobních a profesních povinností. Tuto možnost kombinace nabízí například práce na částečný úvazek napomáhajícím ženám, které byly po určitou dobu mimo trh práce k postupnému navrácení do práce na plný úvazek. Práce na částečný úvazek je většinou spojena s nízkým finančním ohodnocením a velmi nízkou prestiží. V zemích Evropské unie představují zkrácené pracovní úvazky rostoucí trend, roku 2013 využilo této formy zaměstnání 32,7 % žen a 9,6 % mužů. V České republice se však tento ukazatel pohybuje pouze na 11 % u žen a u mužů 3,1 %. To znamená, že jde o třetí nejnižší údaj z hlediska zemí v Evropské unii. Na trhu práce se nadále setkáváme s nízkou nabídkou takovýchto pracovních míst, lze tedy říci, že poptávka mnohonásobně převyšuje nabídku („Postavení žen na trhu,“ 2014).

Podle Šnýdrové (2006) je nástrojů pro sladování osobního a profesního života nespočet. Počínaje podporou samotných zaměstnanců, přes různá zařízení péče o děti, až po zavedení nabídky flexibilních pracovních úvazků. Nejčastěji je tak kromě zkráceného úvazku využívána pružná pracovní doba či práce z domova. Pružná pracovní doba je vnímána jako velmi výhodná forma pro sladění profesního a rodinného života, ale pouze za podmínky, kdy je zaměstnanec schopen sám si rozhodovat o době strávené v práci. Vhodnou formou se zdá být i práce z domova, která se nyní stává stále více vyhledávaným typem spolupráce. Zmiňovanými výhodami této formy zaměstnání bývají obvykle vyšší výkonnost, vlastní organizace práce a pokles nezaměstnanosti. Dalšími způsoby, jak flexibilně skloubit práci s rodinou, které nejsou doposud natolik v české společnosti rozšířené, jsou sdílení pracovního místa neboli job sparing, kdy jedno pracovní místo je rozděleno mezi dvě osoby střídající se v zaměstnání a vykonávající práci na částečný pracovní úvazek. Druhou výhodnou formou práce je stlačený pracovní týden, který představuje zkrácení týdenní pracovní doby do méně než pěti dnů.

V současné době však dochází k tomu, že problematika skloubení práce a rodiny neboli work – life balance působí na nové změny v kombinaci profesního a rodinného života. V rámci tohoto trendu by tak měl fungovat sjednocený systém na podporu těhotných žen v podnicích, rodičovskou dovolenou a zároveň jejich zdárný návrat zpět do zaměstnání.

Pomocí tohoto návrhu vzdělávání by tak měla být zajištěna podpora ze strany zaměstnavatele, podněcování k motivaci z hlediska využití flexibilních forem práce spolu se společenskou odpovědností firmy a označením společnosti za přátelskou k rodině. Lze říci, že podniky dnes již přicházejí na to, jak se užitečně zajímat se o sladění profesního a soukromého života svých podřízených. Převážnou část pozitivních změn v této problematice mají na starost především ženy v personalistice, které se nebojí právě tento nový trend uplatňovat (Dytrt, 2014).

Na závěr Kašparová a Kunz (2013) dodávají, že i v České republice došlo ke změně postoje na problematiku sladování osobního a profesního života a je tomu pokládána stále větší pozornost, o čemž vypovídá i realizace mnoha výzkumů v této oblasti. Podle výzkumů provedených neziskovou organizací Gender studies bylo především zjištěno, že samotní zaměstnavatelé nemají téměř žádnou snahu být v kontaktu se zaměstnancem během jeho mateřské a rodičovské dovolené. Z výzkumů rovněž vyplynulo, že většina matek má také poměrně vysoký zájem o práci při rodičovské dovolené, avšak brání jim v tom nízká ochota zaměstnavatele, nepřizpůsobivost systémů a problémy s hlídáním dětí.

2.8 Ženy na vysokých pozicích

Již od pravěku existovalo určité ujednání mezi ženou a mužem neboli dohoda o dělbě práce i o postavení ve společnosti. S měnící se dělbou práce tak docházelo i k postupné změně postavení žen směrem k větší rovnoprávnosti. Vzhledem k tomu, že postavení žen stále není ve společnosti vyrovnané s muži, vytváří se u většiny žen nízká sebejistota ve spojitosti s některými funkcemi. Jestliže však má žena sebevědomí stejné jako muž, dokáže vhodněji využít svých silných stránek a o mnoho lépe působí na sociální prostředí, vzbuzuje jistotu a respekt svou působností. Přestože dnes ženy svými vlastnostmi a vzděláním dosahují muže, stále ještě nedochází k jejich rovnocennému ohodnocení za práci. Zaměstnavatelé považují ženy v tomto případě za určité znevýhodnění v souvislosti očekávané mateřské dovolené, jejich patrného zaměření se na rodinu a častější nepřítomnosti v práci (Mikuláščík, 2007).

Žena, aby byla úspěšná, v tom co dělá, musí překonat svým pracovním výkonem svého mužského kolegu a zároveň musí vhodně sladit svůj profesní život se soukromím. Z historického pojetí se tedy ženský pracovní kapitál zvyšuje a vzbuzuje tak pocit nezávislosti, vlastní identity a dává ženám možnost seberealizace, autonomie a kariéry. Avšak v okamžiku, kdy ženy usilují o pracovní místo, a obzvláště tam, kde je pracovní dráha

a postup závislý na plynulé a ustálené profesní kariéře a konkurenceschopnosti, fungující řídicí systém upřednostňuje muže. Zastoupení žen v manažerských pozicích bude nadále vzrůstat, jelikož dochází k velké podpoře a zvýšenému zájmu této problematiky. Pozornost v prosazování žen v managementu a jejich zvyšování tak může být příkladem i motivací pro ostatní ženy, které se mohou v managementu rovněž prosadit (Šnýdrová, 2006).

Dle Dytrta (2014) uplatnit se ve vrcholovém managementu bývá pro jakoukoliv ženu velmi obtížné, navíc jich v této oblasti není mnoho. Lepší situace je dnes již v personalistice, kde se současný stav žen rovná polovině zaměstnanců. Je ale zapotřebí zmínit, že společnosti, kde působí ženy v oblasti managementu, dosahují výrazně lepších výsledků. Nicméně vstupu žen na pracovní dráhu manažerky brání i jejich přirozená nesmělost. Pokud se však žena do top managementu dostane, jedná se ve většině případů pouze o jedinou ženu. Na rozdíl od mužů, kteří spolu dokážou spolupracovat a semknout se, ženy působící v managementu obvykle druhé ženě pomocnou ruku nepodají a budou ji naopak klást překážky. Nedostatek žen v top managementu a v jiných vrcholových funkcích souvisí nejen s mužským testosteronem, ale též s nevhodnými směry a oblastmi, které si ženy většinou volí po ukončení základního vzdělání. Ženy mají blíže zejména k humanitním oborům, než jsou technické, finanční či ekonomické oblasti. Z důvodu nespĺňujících požadavků na vedoucí pozice se tak ani převážná část žen neodvážá o takové místo bojovat.

Ženy jako manažerky nalézají uplatnění ve větších společnostech zejména na nižších stupních řízení. Zvláště na této úrovni svojí účastí zdatně soupeří s muži působícími na stejném stupni. Výrazná zaměstnanost žen ve vybraných oborech zesiluje jejich příležitost činorodě se podílet na podnikovém řízení. Vysoké zastoupení žen manažerek je i v oblasti finančních služeb, hotelnictví a stravovacích služeb a obchodu. Průměrný věk manažerů je právě z hlediska obtížné profese a nezbytných předešlých zkušeností odložen až do kategorie středního a vyššího věku, což je třicet let a výše. Koncentrace věku žen manažerek je ovšem ve dvou věkových skupinách, tedy ve věku třicet až třicet čtyři a poté čtyřicet pět až padesát čtyři let. Tyto rozdílné věkové struktury jsou zapříčiněny tím, že zatímco muži mohou o vedoucí pracovní pozice usilovat a výkonně je zastávat během celého svého profesního života, ženy kvůli své osobité životní dráze mají největší šanci skloubení práce a rodinných povinností převážně ve vyšším středním věku (Krause & Fischlová, 2006).

Přestože jsou v současné době ženy vzdělanější než muži, lze jich na řídicích pozicích nalézt podstatně méně než mužů. Zajímavostí je, že významný podíl žen ve vedoucích funkcích najdeme více v armádě a policii nežli v oblasti výzkumu a vývoje. Pokud existuje oblast, kde ženy převažují nad muži tak je to právě zdravotnictví, v němž podíl žen dosahuje až 90 %. Skutečností ovšem je, že toto číslo je ovlivněno zejména výrazným počtem hlavních a vrchních sester, kdežto primáři bývají obvykle muži. Téměř třetinové podíly žen ve vedoucích funkcích byly zaznamenány v oblastech reklamy a public relations, v muzeích a rovněž v knihovnách („Proč ženy berou méně“, 2014).

Zatímco roku 2009 působilo v České republice na nejvyšších řídicích pozicích 22 % žen, rok 2014 zaznamenal již třiceti procentní podíl. Ženy se dnes nejvíce uplatňují v personální oblasti, ve které působí 79 % žen, a rovněž s patrným odstupem ve finanční oblasti a marketingu, která představuje více než čtyřiceti procentní podíl. Dá se říci, že dochází i k postupnému vytlačování mužů z pozice obchodních ředitelů. Podíl žen v těchto funkcích vzrostl během roku 2013 a 2014 z 14% na 17 % („Počet žen ve vedení," 2014).

Tabulka 2: Účast žen v TOP managementu největších českých firem v České republice v %

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personalistika	57,11	64,69	69,87	79,34	78,47	79,46
Obchod	13,02	12,10	11,72	15,91	13,79	17,06
Finance	28,23	31,13	34,82	45,17	42,35	44,04
Marketing	25,47	33,27	37,15	41,64	40,98	40,72
IT	5,97	5,09	4,26	3,16	3,12	3,28
Vrcholové vedení	3,83	4,71	4,97	5,51	5,04	6,14
Celkem	22,22	25,04	26,25	29,57	28,06	30,07

Zdroj: „Počet žen ve vedení," 2014

Rostoucí tendenci vykazuje v současné době zastoupení žen i v dozorčích radách v České republice. Přesto je však tato role žen nadále brána za menšinovou. Počet žen v dozorčích radách vzrostl v průběhu roku 2004 až 2012 z 11 % na 16 %. Efektivnost zvyšování počtu žen působících ve vedoucích pozicích je vnímána za inovaci potřebnou pro veškeré řídicí stupně podniku. Přispívá tomu skutečnost převládajícího počtu dívek ve studiu ekonomického a manažerského směru na vysoké škole. Pro uplatnění na vedoucích pozicích je však zapotřebí nezbytné přizpůsobení výuky a zejména kladení důrazu na kvalitativní hodnoty, jež neumíme v praxi rozlišovat (Dytrt, 2014).

2.9 Rozdíly mezi ženami a muži manažery

Podle Dytrta (2014) mají ženy a muži odlišný talent na některé kognitivní funkce nehledě na jejich inteligenci. Vzhledem k lepšímu propojení obou hemisfér je mozek ženy vhodněji vybaven pro sdílení informací. Naopak mozek muže je lépe přizpůsoben porozumění a tvorbě počítačových systémů, ale též i hudbě či politice. Mužskou silnou stránkou je rovněž využití schopnosti mozku v oblasti utváření nových plánů, inovací, které nepramení z minulosti, umění prosadit se, vstřícnost a snaha bojovat. Silnými stránkami žen jsou schopnosti v propojování, komunikaci s druhou stranou, nalezení výhodných řešení a využití své vrozené intuice.

Ženy jsou lépe vybaveny pro situaci, jak vyřešit problém a jak přestat daný okamžik. Zatímco muži se umí snáze rozhodovat a preferují práci s věcmi, ženy dávají přednost práci s lidmi. Ženy zároveň pracují na tom, aby udrželi konverzaci, jsou senzitivní a mají rády rovnoprávné postavení během komunikace. Jejich diskuzi lze označit za osobní. Pokud se jedná o muže, jejich diskuze je zaměřena na vyřešení problému a udržení si nadřazenosti. Dá se tedy říci, že ženy se orientují především na budování vztahů, zatímco muži směřují k dosažení výkonu, výhry a úspěchu. Podle šetření Women Matter prováděného již od roku 2007 bylo zjištěno, že firmy, kde je více žen ve výkonných funkcích, dosahují vyšších hospodářských výsledků.

Mikuláščík (2006) poukazuje na skutečnost, že muži manažeři nepotřebují dosahovat genderové rovnosti jako ženy včetně boje o ni. Muži mají takové postavení, kdy je od nich očekávána pouze pracovní kariéra a jsou tak pro ně vytvářeny různé možnosti. Ženský styl vedení lidí je považován mnohdy za osobitý a může mít i své pozitivní stránky. V tomto stylu je tak k vidění více senzitivity, schopnosti vcítit se do druhého, přímého střetnutí a menší agresivity.

Předpokládá se, že tradiční mužské a ženské role se budou neustále měnit. V rámci fungující ekonomiky se tedy očekává odlišný přístup k zacházení s lidmi ale též větší míra vlastního uplatnění a tvůrčího nadání, týmové spolupráce a právě za takových okolností má větší příležitost ženský intuitivní přístup. V manažerské roli ženy se vyskytuje takové chování vycházející z její přirozené funkce matky. Svůj podnik tak může vnímat jako vlastní rodinu a náležitě tak o ni pečuje. Tento zvláštní způsob řízení může přinést větší efektivitu v řízení celého týmu či větší efektivitu v obchodních aktivitách (Mikuláščík, 2007).

Pokud se však ženy rozhodnou zvolit oblast managementu, jejich obchodování je obvykle založeno na osobním užitku. Veliký účinek na to má i studijní obor, který dokončily. Ženy jsou zároveň považovány za nehodící se do top managementu s nedostatečnou průbojností a soutěživostí. Jsou neobyčejně emotivní a neprofesionální. Ženy především kladou důraz na to, aby při vedení lidí dávaly najevo svůj manažerský a řídicí talent (Mikuláščík, 2006).

Podle Rezvani (2010) to budou naopak právě ženy, které budou mít stále více otevřené dveře do vedení podniků a dojde tak ke zlepšení situace rovnosti mužů a žen. Jedním z podstatných důvodů je to, že ženský přirozený styl vedení lidí lišící se od mužského je perfektním doplňkem k talentu, který je zapotřebí v nové ekonomické éře, do které nyní vstupujeme. Ekonomické, celosvětové, generační či technologické změny vyžadují leadera s kombinací měkkých a tvrdých schopností, a vrozený sklon žen v těchto oblastech je zrovna dokonalým pro obchodní vůdce. Z výzkumů bylo zároveň zjištěno, že schopnost žen pečlivě plánovat byla považována za zásadní důvod, proč ženy zastínily muže v této studii. Schopnost žen spolupracovat včetně případné potřeby obrácení se na ostatní pokud mají ženy nedostatečné znalosti, byla taktéž přiřazena ve prospěch žen. Zejména pokud jde o schopnost žen dělat více věcí najednou a vytváření konsensu, lze považovat tyto dvě vlastnosti za nezbytné pro současné globální a celkové pracovní prostředí. Ženy rovněž mají rády situace, ve kterých každý vyhrává. Na rozdíl od mužů komunikují za účelem budovat vztahy, podpořit spolupráci a svěřovat si navzájem své pocity.

2.10 Politika rovných příležitostí

Podle Skálové (2010) je problematika rovných práv a příležitostí v České republice a samozřejmě v Evropské unii regulérně diskutovaným tématem. Tento koncept srovnává fiktivní startovací linii pro rozdílné skupiny obyvatelstva, bez ohledu na to o jaké jde pohlaví, zdravotní situaci či věk. Má příznivý dopad na samotnou společnost, ekonomický blahobyt a demografický vývoj. Rovné příležitosti představují odstraňování bariér, jež se objevují ve společnosti a postihují zejména ženy, ale i další znevýhodněné skupiny.

2.10.1 Právní úprava rovných příležitostí

V české legislativě je koncepce rovných příležitostí mužů a žen zakotvena v Listině základních práv a svobod, dále také v Zákoníku práce a Zákoně o zaměstnanosti. V návaznosti na Zákoník práce působí rovněž Zákon o mzdě a Zákon o platech. Podle těchto zákonů tak náleží mužské i ženské části populace totožný plat za stejnou práci. Nedodržování těchto zákonů by tak pro zaměstnavatele znamenalo riziko soudních sporů a postihů ze strany pracovních úřadu a inspektorátů práce až ve výši 1 000 000 Kč (Trnková, 2006).

Roku 2009 došlo k přijetí antidiskriminačního zákona poslaneckou sněmovnou, který zakazuje diskriminaci z následujících důvodů:

- z důvodu pohlaví,
- z důvodu věku,
- z důvodu zdravotního postižení,
- z důvodu rasy,
- z důvodu etnického původu,
- z důvodu národnosti,
- z důvodu sexuální orientace,
- z důvodu náboženského vyznání či víry,
- z důvodu světového přesvědčení. (Skálová, 2010)

Koncept rovných příležitostí je rovněž zakotven v primárních pramenech práva Evropské unie, tedy Římské a Amsterodamské smlouvě. Již do Římské smlouvy vzniklé roku 1957 byl včleněn požadavek stejného ohodnocení pro muže a ženy. Amsterodamská smlouva naopak požadovala, aby Unie zapracovala na zlepšení rovných příležitostí a na odstranění diskriminace. Primární právo je zároveň podpořeno sekundárním právem, které představuje více než třináct směrnic upravujících rovné zacházení. Po vstupu České republiky do Evropské unie byla do českého práva postupně přenesena řada těchto směrnic prostřednictvím euronovel Zákoníku práce (Trnková, 2006).

2.10.2 Gender mainstreaming

Podle Pisára a kol. (2008) představuje gender mainstreaming pouze jen genderový koncept v rámci mainstreamové politiky. Tato genderová perspektiva by už neměla být považována za zvláštní téma, ale měla by být pojata jako elementární součást každé politiky. Gender

mainstreaming nepředstavuje omezení snahy o prosazování rovnosti prostřednictvím uskutečňování specifických akcí na podporu žen, ale přípravu veškerých opatření a politiky s cílem dosažení rovnosti tím, že již ve fázi plánování aktivně a otevřeně zvyšuje jejich případný vliv na budoucí postavení žen a mužů. Jedná se o tzv. genderové hledisko. To předpokládá soustavně zkoumat opatření a politiky a posoudit případné účinky již v okamžiku, kdy jsou definované a uskutečněné.

V rámci genderového mainstreamingu se jedná o systematické sjednocení priorit a potřeb mužů a žen do všech organizačních opatření a postupů. To znamená, že tyto eventuální genderové konsekvence veškerých rozhodnutí a změn jsou posuzovány již v etapě jejich plánování. V souvislosti s tím dochází poté ke sledování a vyhodnocování reálných dopadů jednotlivých opatření na život žen a mužů. Genderový mainstreaming je strategií a nástrojem, jenž přihlíží na biologické odlišnosti žen a mužů i k jejich rozdílným sociálním a životním podmínkám. Zároveň se snaží vyvarovat stereotypizaci a simplifikaci mužských a ženských rolí. Z hlediska genderového mainstreamingu jsou využívány různé a navzájem si blízké metody (Křížková & Pavlica, 2004).

Genderové statistiky

Jedním z nástrojů k dosažení rovnosti žen a mužů jsou právě zmíněné genderové statistiky. Tyto statistiky členěné podle pohlaví ve vybraných odvětvích, činnostech a pozicích dávají možnost na úrovni států, nadnárodních politických skupin, ale také jednotlivých podniků, sledovat opravdové postavení žen a mužů uvnitř těchto celků a monitorovat míru jejich účasti. Genderové statistiky přispívají k identifikaci potenciálních problematických bodů a mohou tak být využity jako podklad pro návrhy případných opatření s cílem zvýšení rovnosti mužů a žen. Současné také umožňují vyhodnocení praktických dopadů přijatých opatření v průběhu jejich vedení. Jedná se o jakýsi první krok popisující současný stav, který rovněž napomáhá k jeho zhodnocení („Český trh práce“, 2011).

Vyhodnocení genderových dopadů

Tato metoda genderového mainstreamingu je považována za preventivní a jejím cílem je zjišťování a posuzování daných rozhodnutí, legislativních činností či různých akčních plánů a jejich dopadů na rovnost mužů a žen. Podmínkou jejího využití jsou data rozdělená podle pohlaví. Ta umožňují zhodnotit, do jaké míry je daná oblast vystavena genderovým nerovnostem, ale i vyhledat možné příčiny tohoto stavu. V rámci této metody lze připravit

takové opatření, které na jednu stranu zamezí prohlubování skutečných nerovností a na druhou stranu je pomůže postupně odstranit.

Metoda 3Z

Metoda 3Z je využívána k systematickému shromažďování skutečností a informací o postavení mužů a žen ve společnosti i v organizaci. Zkratka 3Z představuje zastoupení, zdroje a závěry. Konkrétně zastoupení znamená kolik žen a mužů se v dané pozici vyskytuje. Zatímco zdroje připomínají, jak jsou rozděleny zdroje podniku mezi muže a ženy, závěry shrnují zastoupení a zdroje a zajímají se o příčiny zjištěných rozdílů a nerovností z hlediska z genderu (Křížková & Pavlica, 2004).

2.10.3 Pozitivní opatření

Tato opatření neboli afirmativní akce v sobě zahrnují různé postupy, jejichž cílem je vyrovnání znevýhodněných osob s ostatními osobami a eliminace důsledků diskriminace. Pozitivní opatření mohou být zaměřena především na odstraňování skutečných překážek bránících příslušníkům jednoho pohlaví ve výkonu určité pozice, vzdělání či zaměstnání nebo jsou od samotného výkonu odrazovány. Předpokladem je, že tyto kroky nesmí mít účinek v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají příslušníci současně posuzovaní (Skálová, 2010).

Pozitivní opatření jsou považována za krátkodobé akce, jejímž cílem je narušit stereotypy a strukturální rozdíly ve společnosti. Součástí těchto afirmativních akcí jsou kvóty, které jsou rovněž velmi diskutovaným tématem. Podstatou tohoto opatření je dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen v určité oblasti. Odpůrci kvót tvrdí, že určitá skupina je zvýhodňována v dané pozici bez potřebné kvalifikace a schopnosti pouze z toho důvodu, že osoba patří k dané skupině. Ženy naopak odmítají kvóty, jelikož nechtějí být obsazovány na určité pozici pouze kvůli svému pohlaví, ale na základě své kvalifikace. Použití kvót je zaměřeno zejména na zvyšování zastoupení žen v oblasti veřejné politiky (Kadlecová, 2006).

Roku 2012 byl prosazen návrh na zavedení kvót tehdejší eurokomisařkou pro spravedlnost Viviane Redingovou, jehož hlavním záměrem tak bylo zastoupení mužů a žen v dozorčích radách akciových společností pohybujících se na burze. Směrnice zároveň stanovila dosažení čtyřiceti procentního podílu méně zastoupeného pohlaví u státních podniků do roku 2018

a u ostatních soukromých podniků pak do dvou let později. Ovšem již před tímto návrhem se mnoho zemí Evropské unie pustilo do obměny své legislativy směrem k rovnoprávnému zastoupení žen a mužů ve vrcholových firemních funkcích. Prvním, kdo zavedl povinné kvóty z hlediska zastoupení žen a mužů ve správních radách společností, bylo právě Norsko. Země jako je Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Island, Itálie, Nizozemí, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko či Španělsko, měly již přijaty určité vnitrostátní předpisy, které zajišťují regulaci vyrovnaného zastoupení obou pohlaví v příslušných orgánech akciových společností. Nicméně v České republice tato regulace chybí a to jak z hlediska vnější zákonné regulace, tak i v případě kulturně vytvořených vnitřních regulačních mechanismů (Dytrt, 2014).

Na závěr roku 2014 došlo k projednávání směrnice týkající se kvót pro ženy vládou České republiky, která byla následně většinou zamítnuta. Lze říci, že s tímto výsledkem se tak kabinet dostává do zvláštní situace, kdy popírá svůj nedávno schválený záměr. Podle tohoto vydaného dokumentu s názvem Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 by totiž ve veřejné a soukromé sféře mělo zastoupení žen v rozhodovacích pozicích dosahovat minimálně čtyřiceti procentní úrovně. Pomoci k tomu by mělo přijetí a uplatnění pozitivních opatření, čímž jsou právě zmíněné a koncem minulého roku zamítnuté kvóty („Kvóty pro ženy?“, 2014).

3 Metodika

Teoretická část práce se nejprve zabývá historickým vývojem trhu práce. Poté je v práci definováno i současné postavení žen na pracovním trhu. Vzhledem k zaměření této diplomové práce je zde zmíněna i problematika genderu a genderových stereotypů, diskriminace a rodové segregace trhu práce. Dále poukazují na patrné rozdíly v odměňování mužů a žen za práci a určité překážky, které se vyskytují v pracovní kariéře žen. V závěru teoretické části se zaměřuji na oblast žen ve vysokých pozicích, kterou následně zcela uzavírá politika rovných příležitostí. V úvodní části práce, tedy literárním přehledu, byly ke studiu využity odborné publikace, ale i zdroje internetové.

Praktická část obsahuje řešení a výsledky analýzy. Pro splnění cíle diplomové práce tak byla zhodnocena situace žen na trhu práce prostřednictvím statistických dat, která byla poté jednotlivě zanalyzována. Většina dat byla získána převážně z Českého statistického úřadu, avšak vyskytují se zde data i z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a portálu ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). V práci bylo také čerpáno ze zveřejněných dat v Eurostatu, jehož úkolem je poskytovat statistiky na evropské úrovni, ale i pomocí dat získaných Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj neboli OECD.

Pozornost je tedy věnována postavení žen na trhu v České republice z pohledu různých ukazatelů. Ať již se jedná o zaměstnanost, nezaměstnanost, mzdové rozdíly, segregaci trhu práce, vzdělání z hlediska genderu či o sladění pracovního a rodinného života. Získaná sekundární data byla následně seříděna podle jednotlivých faktorů a zpracována do přehledných grafů a tabulek v programu MS Excel. Poté byla provedena jejich analýza. V závěru práce jsou vyhodnoceny hypotézy, které byly stanoveny již v úvodní části práce a jsou zde vymezena možná opatření, která by zlepšila současné postavení žen na trhu práce. Poté následuje závěr, ve kterém je zhodnocen vývoj a současná situace žen na pracovním trhu v České republice.

4 Řešení a výsledky analýz

Praktická část je zaměřena na analýzu statistických dat, z níž bude patrné, jak jsou na tom v současné době ženy na trhu práce v České republice. Podle Českého statistického úřadu bylo zjištěno, že v České republice žilo v roce 2013 10 512 419 obyvatel. Z toho 5 162 380 osob zaujímal mužské pohlaví představující podíl 49,1 %. Naopak dámská část populace zastupovala množství 5 350 039, což je 50,9 % žen. Dá se tedy říci, že ženy v tomto roce v populaci mírně převažovaly. Přestože je počet žen a mužů v České republice téměř srovnatelný, nemůžeme však konstatovat, že tato obě pohlaví mají rovné podmínky na trhu práce. I když zákon zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, v jistých podobách se zde vyskytuje skryté či patrné znevýhodnění žen.

Postavení žen na trhu práce bude následně v diplomové práci zkoumáno z různých pohledů. Bude se tak jednat o následující ukazatele:

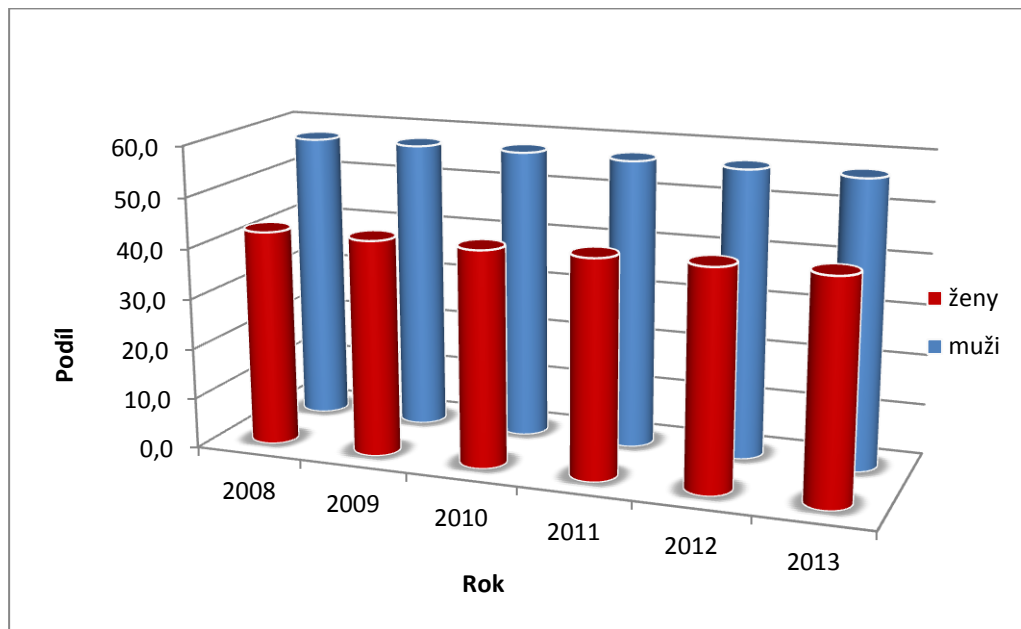
- zaměstnanost,
- nezaměstnanost,
- mzdové rozdíly,
- segregace trhu práce – ženy a muži ve vysokých funkcích,
- vzdělávání z pohledu genderu,
- kombinace profesního a rodinného života.

4.1 Zaměstnanost

V první řadě byl zkoumán trh práce na základě zaměstnanosti. Nejprve jsem se zaměřila na podíl žen a mužů na celkové zaměstnanosti, kde roku 2013 tvořily ženy 43,4 % zaměstnaných a muži 56,6 %. Z grafu 6 je rovněž patrné, že ženy na trhu práce jsou zastoupeny o 13,2 % méně než muži. Mezi zásadní důvody proč tomu tak je lze zařadit především péči o rodinu společně s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Z tohoto důvodu bylo roku 2013 ekonomicky neaktivních 319 600 žen a pouze 3 200 mužů. Mezi důvody ekonomické neaktivity žen je zapotřebí zařadit také starobní a invalidní důchody, které dosahovaly v roce 2013 o více než 500 tisíc vyšší hodnoty než u mužů. Za další důvody můžeme také považovat středoškolské a vysokoškolské studium či různé zdravotní problémy. Vzhledem k počtu žen

pečujících o rodinu a domácnost lze konstatovat, že tendence klasického rozdělení rolí v rodině převládá i v současné době.

Graf 2: Podíl žen a mužů na počtu zaměstnaných v %

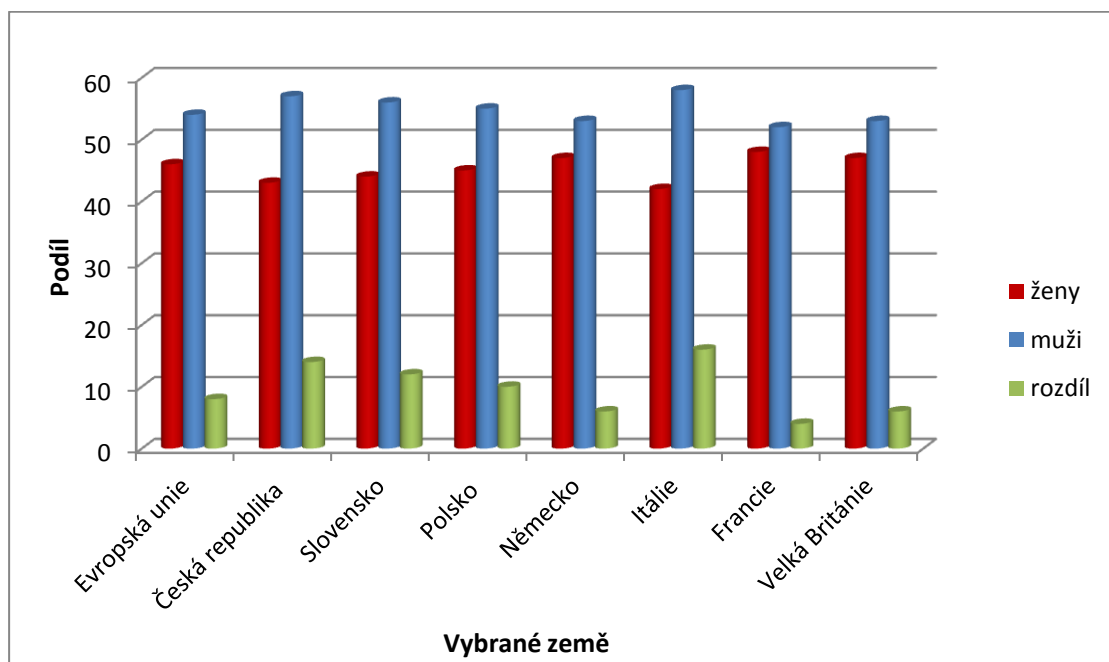


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu je možné vidět, že podíl žen se pohyboval od roku 2008 kolem 43 %. Od roku 2010 zároveň docházelo k jejich pozvolnému nárůstu na celkovém počtu zaměstnaných. Poslední rok sledovaného období tak zaznamenal hodnotu 43,4 % žen na počtu zaměstnaných. Za hlavní příčiny tohoto mírného zlepšení žen bych viděla určité snahy o využití více flexibilních forem práce, ať již v podobě práce na částečný úvazek či práce pouze na dobu určitou, ale i změny v jistých krocích institucí České republiky za účelem podpory zaměstnanosti.

Jestliže bychom se zaměřili na zaměstnanost mužů a žen, dojdeme k závěru, že podíl pracujících žen v ekonomicky aktivním věku, což je 16 až 64 let, je nižší než podíl mužů. V porovnání s dalšími zeměmi Evropské unie lze říci, že Česká republika patří ke státům, kde rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen je nejvyšší. Od devadesátých let má však tento rozdíl mírnou klesající tendenci.

Graf 3: Podíl mužů a žen na počtu zaměstnaných v Evropské unii za rok 2013



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

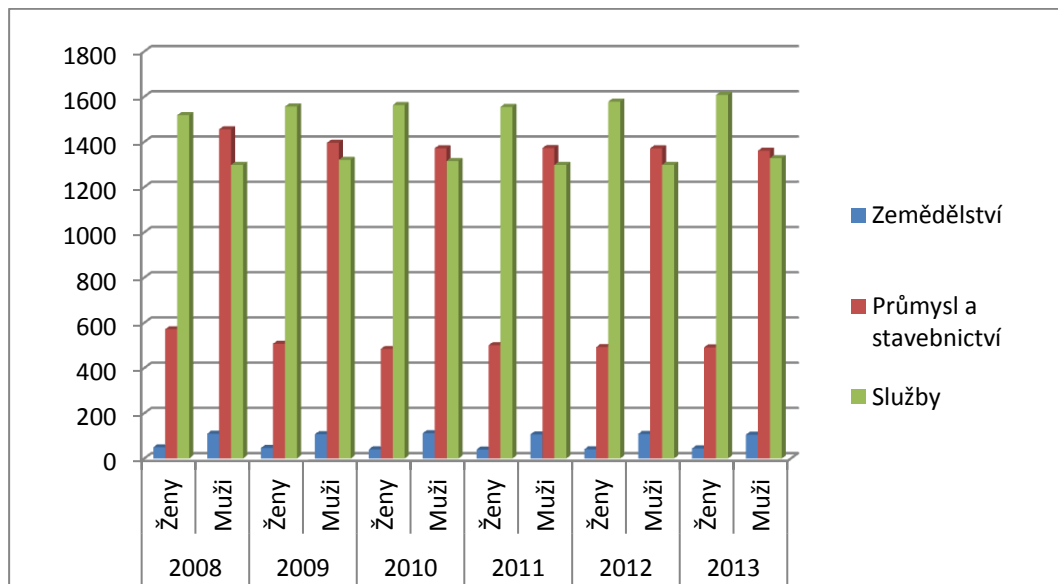
Graf 3 vypovídá o podílu mužů a žen na celkovém počtu zaměstnaných v EU za rok 2013. U většiny zemí Evropské unie byl zaznamenán menší rozdíl mezi podílem mužů a žen na celkovém počtu zaměstnaných. Česká republika zde představuje druhý nejvyšší rozdíl, tedy 14 %. Největší rozdíl mezi vybranými zeměmi představuje pouze Itálie vykazující hodnotu 16 %.

Důvodem takovéto situace v naší společnosti je, že zde nadále převažuje tradiční rozdělení rodinných rolí, kdy jde žena na mateřskou dovolenou a stává se tak ekonomicky neaktivní. Problém zejména představuje mateřská dovolená, která je v porovnání s jinými státy příliš dlouhá, trvající ve většině případů až tři roky. Dalším opodstatněním je, že ženy odcházejí do penze poněkud dříve nežli muži, což má též následek na míru zaměstnanosti týkající se žen. Zásadní je také skutečnost, přijde-li žena o své místo, je pro ni mnohem více obtížné si najít novou práci a zůstává tím výrazně delší dobu mezi skupinou nezaměstnaných.

Graf 4 představuje počet zaměstnaných žen a mužů z hlediska jednotlivých sektorů v průběhu sledovaného období 2008 - 2013. Nejnižší hodnota v počtu zaměstnaných žen tak byla dosažena v sektoru zemědělství, která během prvních čtyř let postupně klesala a následně roku 2012 a 2013 měla opět rostoucí tendenci. Sektor, v němž naopak dominovali muži, je průmysl a stavebnictví. V tomto sektoru byl v jednotlivých letech zaznamenán o více než

padesát procent vyšší počet zaměstnaných mužů než žen. Nicméně sektor služeb představoval pro ženy oblast, v níž působily nejvíce, a jejich převaha v něm byla výrazná. Rozdíl v počtu zaměstnaných žen oproti mužům v sektoru služeb dosahoval v průběhu roku 2008 – 2013 kolem 300 tisíc míst.

Graf 4: Počet zaměstnaných žen a mužů podle sektorů 2008 – 2013 (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Následně byla využita klasifikace ekonomických činností neboli CZ- NACE vypracovaná Českým statistickým úřadem. Tato klasifikace vznikla 1. ledna 2008 a nahradila tím odvětvovou klasifikaci ekonomických činností. V následující tabulce tak budou vysvětleny její jednotlivá označení a také její význam. Tato označení budou využita i pro jiné grafy představující členění CZ-NACE.

Tabulka 3: Označení jednotlivých odvětví dle CZ-NACE

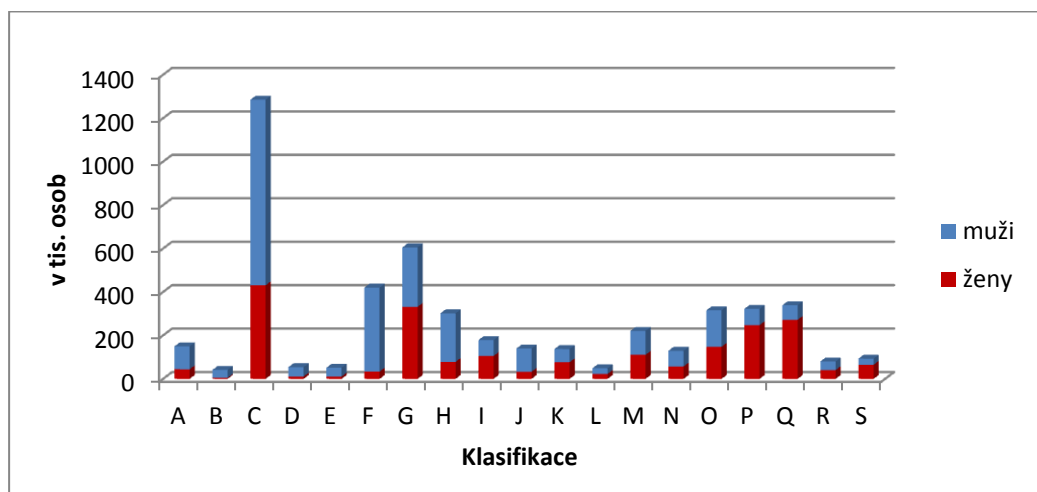
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
B	Těžba a dobývání	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
C	Zpracovatelský průmysl	N	Administrativní a podpůrné činnosti
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	O	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení
E	Zásobování vodou, činnosti týkající se odpadů	P	Vzdělávání
F	Stavebnictví	Q	Zdravotnictví a sociální péče
G	Obchod a opravy motorových vozidel	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
H	Doprava a skladování	S	Ostatní činnosti
I	Ubytování, stravování a pohostinství	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů
J	Informační a komunikační činnosti		

K	Peněžnictví a pojišťovnictví	U	Exterionální organizace a orgány
----------	------------------------------	----------	----------------------------------

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na grafu 5 jsou znázorněny počty zaměstnaných žen a mužů dle odvětví ekonomické činnosti za rok 2013. Z tohoto grafu je tedy zřejmé, že počet zaměstnaných mužů výrazně převažuje v odvětvích A, B, C, D, E, F, H, J, jejichž podrobné názvy jsou uvedeny ve výše znázorněné tabulce 3. Tyto segregace lze předpokládat, jelikož se zde jedná o odvětví typická pro mužské pohlaví. Dominantou žen je naopak oblast zdravotnictví a sociální péče (Q), kde ženy zaujímaly 271,9 tis. pracovních míst a muži pouze 67,4 tis. pozic. Druhým odvětvím, kde ženy roku 2013 převládaly, bylo vzdělávání (P). Za genderově nejvíce vyvážené odvětví lze označit profesní, vědecké a technické činnosti (M) společně s kulturními, zábavními a rekreačními činnostmi (R), kde byla obě pohlaví zastoupena rovnoměrně.

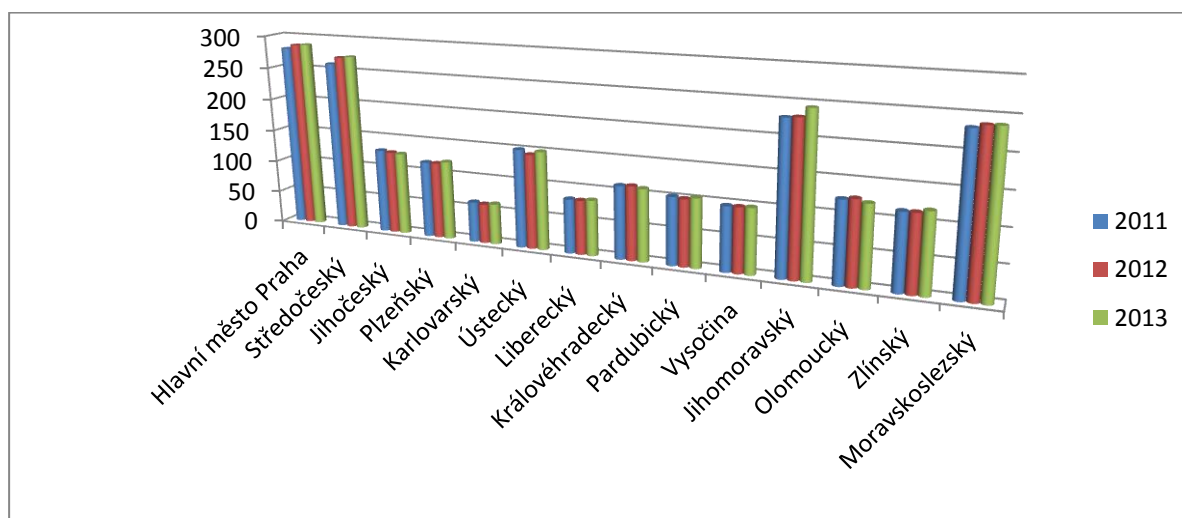
Graf 5: Počet zaměstnaných žen a mužů podle CZ-NACE za rok 2013 (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Následně byla porovnána zaměstnanost žen v národním hospodářství za sledované období 2011 – 2013 podle jednotlivých krajů v České republice. Z grafu je tedy patrné, že nejvíce zaměstnaných žen v národním hospodářství bylo zaznamenáno v Praze. Druhou nejlepší pozici zaujal Středočeský kraj, který v roce 2013 zaměstnával 272,7 tis. žen. Vysokých hodnot rovněž dosahovaly kraje Moravskoslezský a Jihomoravský, jež se pohybovaly kolem množství 230 tis. zaměstnaných žen. Zatímco tyto kraje představovaly pro ženy vysoký počet pracovních míst, nejnižší zaměstnanost byla zjištěna v kraji Karlovarském. Za jeden z důvodů proč tomu právě tak je, lze označit nižší průměrnou vzdělanostní úroveň, především díky nízkému podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva.

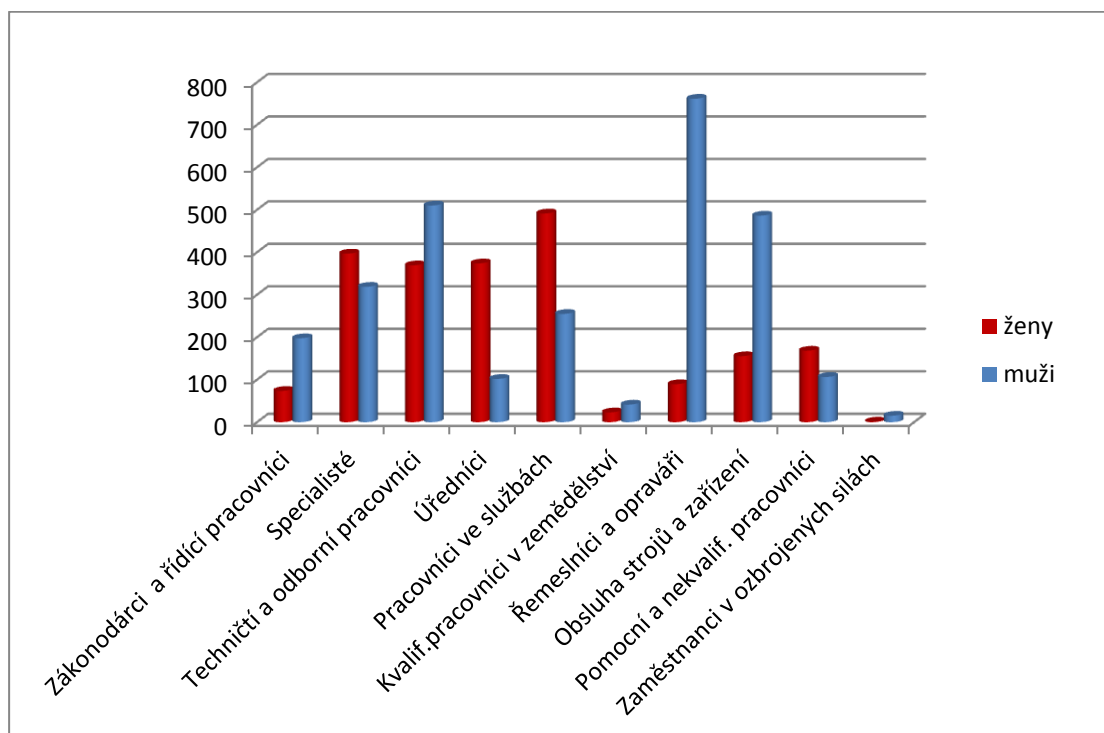
Graf 6: Zaměstnané ženy v národním hospodářství za období 2011 - 2013 a jejich struktura podle krajů (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Následující graf 7 poukazuje na situaci zaměstnaných mužů a žen v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Z grafu vyplývá, že nejméně žen bylo v roce 2013 zaměstnaných v ozbrojených silách a jejich zastoupení bylo pouze 1,4 tis. pracovních míst. Mezi oblastí, ve kterých muži zejména převládaly, patřily řemeslnické a opravářské práce. Zde muži zaujímali 761,5 tisíc míst, zatímco ženy pouze 89,5 tisíc pozic. Rovněž obsluha strojů a zařízení včetně montáží byla považována za mužskou práci a počet žen v této profesi byl o více než polovinu nižší v porovnání s muži. Ženy v roce 2013 působily v hojném počtu především jako úřednice, jejichž množství bylo třikrát větší než u mužů. Zároveň měly převahu v oblasti služeb a prodeje, kde představovaly 491,4 tisíc pracovních míst. Také jako specialistky našly ženy své uplatnění a dominovaly v tomto oboru nad muži.

Graf 7: Zaměstnaní v národním hospodářství dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka 4: Míra zaměstnanosti žen a mužů (v %)

	1993	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy	49,5	46,2	45,7	46,4	45,7	45,1	45,6	45,9	46,7
Muži	68,9	64,7	64,3	65,8	64,3	63,7	63,6	63,6	64,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka 4 ukazuje vývoj míry zaměstnanosti u žen a mužů již od roku 1993. Ženy v roce 2013 dosáhly míry zaměstnanosti 46,7 %, kdežto muži zaznamenaly míru zaměstnanosti 64,1 %. Za důvod proč se za posledních let míra zaměstnanosti žen zvyšuje, se dá označit vyšší uplatnění částečných úvazků a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vztahující se zejména na ženy. Dnes je také větším trendem dřívější návrat z mateřské dovolené, než tomu bylo v minulých letech a tím tak dochází k zařazení žen zpět mezi zaměstnané.

V tabulce 5 jsou zaznamenány věkové skupiny mužů a žen, ve kterých je vidět patrný rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen a mužů. U věkové skupiny žen 25 – 34 let byl zjištěn rozdíl za obě sledovaná období kolem 30 %. Je to dáno především tím, že v tomto věku jdou ženy nejčastěji na mateřskou dovolenou. Naopak období ve věku 55 – 64 let představuje samo sobě

jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, jelikož zaměstnavatelé při svém výběru více upřednostňují mladší uchazeče a domnívají se přitom, že tato starší věková skupina se nebudou chtít učit novým věcem a nezapadne tak do kolektivu. Období věku 55 – 64 let znamená také pro většinu žen odchod do penze. Jelikož ženy odcházejí oproti mužům dříve do penze, byla roku 2013 míra zaměstnanosti žen pouze 41,4 %, u mužů 62,5 %. V porovnání s rokem 2001 můžeme vidět, že s přibývajícím věkem došlo ke zvyšování věku odchodu do penze a ke stárnutí populace jako takové. Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 55 – 64 let dosahovala roku 2001 pouze 23,2 %, mužů 52,6 %.

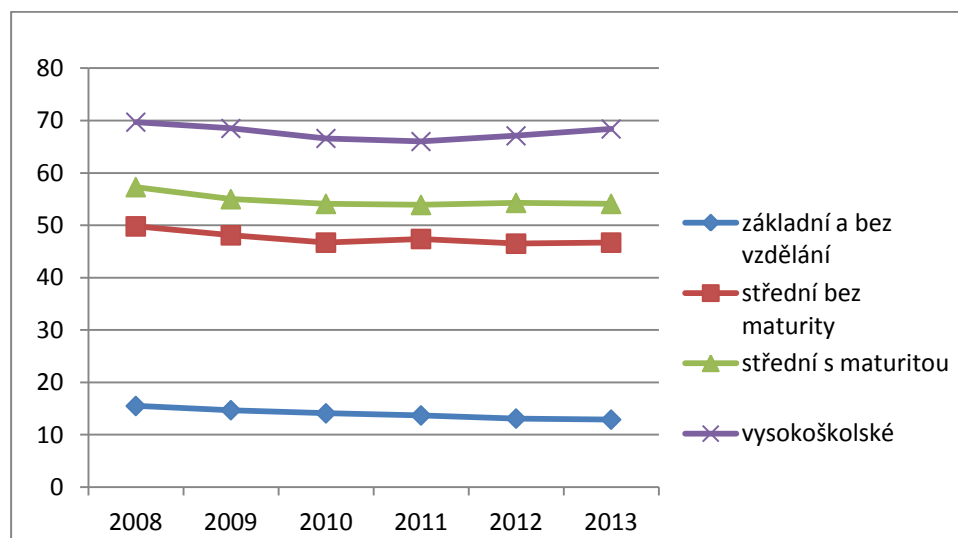
Tabulka 5: Míra zaměstnanosti žen a mužů ve vybraných věkových skupinách (v %)

	Ženy		Muži	
	2001	2013	2001	2013
25 až 34 let	60,4	61,9	90,4	88,6
55 až 64 let	23,2	41,4	52,6	62,5

Zdroj: OECD, vlastní zpracování

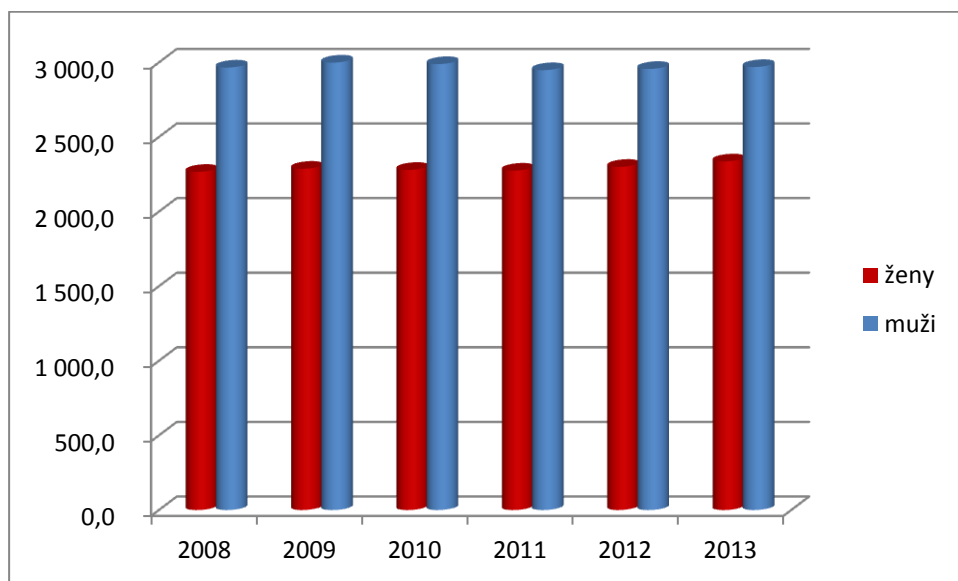
Na vývoji zaměstnanosti žen se výrazně odráží také jejich dosažený stupeň vzdělání. Následující graf tak zobrazuje vývoj míry zaměstnanosti žen podle získaného vzdělání v letech 2008 až 2013. Z grafu je rovněž patrné, že nejnižší podíl představují ženy pouze se základním vzděláním. Naopak vysokoškolsky vzdělané ženy dosahují nejvyšší míry zaměstnanosti. V průběhu roku 2008 až 2011 byl vyzorován právě u žen vysokoškolaček mírný pokles, avšak od roku 2012 došlo opět k jejich mírnému nárůstu.

Graf 8: Míra zaměstnanosti žen podle dosaženého vzdělání 2008 – 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 9: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v tis. osob 2008 – 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Významným ukazatelem je také míra ekonomicky aktivních mužů a žen. Ekonomicky aktivní občané jsou osoby starší 15 let, které jsou buď zaměstnané či nezaměstnané. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo bývá obvykle nahrazováno i pojmem pracovní síla. Podle grafu 9 nedocházelo v průběhu sledovaných let k výrazným výkyvům v rámci ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivních žen bylo v roce 2013 zaznamenáno více než 2,3 mil., zatímco muži zaujímali v České republice téměř 3 mil. ekonomicky aktivních. Míra ekonomické aktivity žen dosahuje dlouhodobě hodnoty kolem 50 %, kdežto u mužů je to téměř o 20 % více, tedy 68%. Lze však říci, že míra ekonomické aktivity u obou pohlaví měla mírnou rostoucí tendenci během roku 2008 – 2013.

4.2 Nezaměstnanost žen

V souvislosti s nezaměstnaností se dá říci, že se již delší dobu v České republice potýkáme s vyšší mírou nezaměstnanosti z pohledu žen. Ženy v tomto směru představují pro zaměstnavatele určité znevýhodnění. Ať už se to týká jejich péče o děti či odchodu na mateřskou dovolenou. Problémem však také je nízké využití flexibilních forem zaměstnání, zejména částečných úvazků, které jsou v jiných státech více rozšířené. Další skutečností je rovněž to, že v současné době je často běžná práce pouze na dobu určitou, z toho důvodu je pro zaměstnavatele výhodnější ženy propustit. Následující tabulka nám ukazuje, jak se měnily hodnoty v nezaměstnanosti v jednotlivých letech 2006 – 2013.

Tabulka 6: Evidování uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Rok	Evidování uchazeči o zaměstnání (v tis.)					Volná pracovní místa
	z toho					
	Celkem	Ženy	Muži	Osoby se ZP	Absolventi a mladiství	
2006	448,5	238,7	209,8	71,3	32,0	93,4
2007	354,9	191,2	163,7	65,2	22,7	141,1
2008	352,3	183,6	168,7	61,1	24,6	91,2
2009	539,1	258,1	281,0	67,7	35,6	30,9
2010	561,6	268,2	293,4	69,5	35,4	30,8
2011	508,5	250,3	258,2	63,1	33,5	35,8
2012	545,3	266,6	278,7	62,0	36,1	34,9
2013	596,8	289,5	307,3	62,8	39,5	35,2

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Růst ekonomiky zaznamenaný během roku 2006 – 2008 se vyznačoval v podobě rostoucí zaměstnanosti a zároveň klesající nezaměstnanosti. Nerovnováha, ve které nabídka výrazně převyšovala poptávku na pracovním trhu, opět poklesla. Dá se tedy říci, že na vývoj nezaměstnanosti, podobně jako i v následujících letech působily různé sezónní faktory. Evidovaný počet uchazečů o zaměstnání v průběhu roku 2006 – 2008 se snižoval. Příčinou toho bylo, že docházelo k poklesu mladistvých osob a absolventů škol, kteří nemohli nalézt po dokončení školy zaměstnání, a rovněž bylo vedeno v evidenci úřadů práce méně osob se zdravotním postižením. Míra nezaměstnanosti se snižovala a vykazovala roku 2008 hodnotu 6,0 %.

Zatímco do roku 2008 převažovaly v evidenci uchazečů o práci především ženy, v důsledku převratu výkonnosti české ekonomiky, která postihla zejména odvětví s vyšším zastoupením mužů, v následujících letech převládali v evidenci muži. Zaznamenaná krize tak měla negativní vliv na úroveň celkové zaměstnanosti a množství nezaměstnaných osob se meziročně zřetelně zvyšovalo. Evidovaný počet uchazečů o zaměstnání se naopak v porovnání s rokem předešlým zvýšil o 186,8 tisíc, činil tedy 539,1 tisíc. Nicméně nabídka volných pracovních míst zaujímala v tomto roce 30,9 tisíc, což představuje prudký pokles oproti roku 2008. Obzvláště díky postupnému nárůstu výkonnosti průmyslového sektoru a tržních služeb docházelo ke konci roku 2010 k vzrůstající výkonné ekonomice. Jelikož trh práce odpověděl na ekonomický vývoj s jistým zpožděním, zaměstnanost nadále v tomto roce

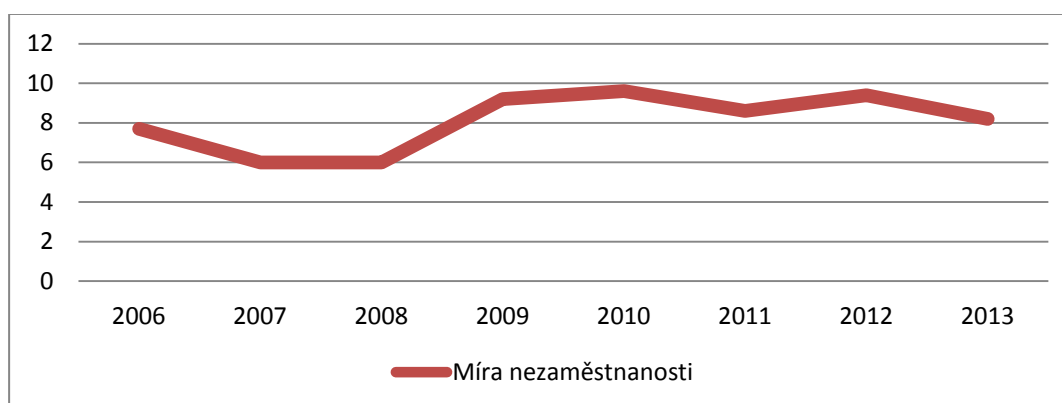
ještě poklesla, avšak meziroční pokles se během jednotlivých měsíců postupně snižoval. Evidovaný počet uchazečů o zaměstnání byl 22,5 tisíc vyšší než v roce 2009, tedy 561,6 tisíc.

Během následujícího roku 2011 byl vývoj nezaměstnanosti považován za více příznivý, než tomu bylo v předešlém roce a docházelo tak postupnému ustálení situace na pracovním trhu a současně k pozvolnému odeznívání ekonomických a finančních dopadů krize, jež měla vliv na ekonomickou situaci v České republice již od roku 2008. Míra registrované nezaměstnanosti dosahovala hodnoty 8,6% a evidovaný počet uchazečů o zaměstnání byl 508,5 tisíc. Avšak nabídka volných pracovních míst meziročně vzrostla na 35,8 tisíc.

Situace na trhu práce se v roce 2012 nezaznamenala nikterak výrazné zlepšení, dle výsledků ba právě naopak. Evidovaní uchazeči o zaměstnání představovali v tomto roce 545,3 tisíc, což znamená, že se jejich počet opět zvýšil, konkrétně o 36,8 tisíc. Naopak počet volných pracovních míst meziročně klesl na 34,9 tisíc. Míra nezaměstnanosti vykázala mírné zvýšení a dosáhla úrovně 9,4 %. Jako důsledek pokračující recese se během roku 2013 meziročně nadále zvyšovala nezaměstnanost a celkový počet uchazečů evidovaných na úřadech práce byl 596,8 tisíc. V porovnání s rokem 2012 je tedy patrné, že došlo k nárůstu uchazečů o 51,5 tisíc. Rovněž v roce 2013 bylo zaznamenáno mírné navýšení volných pracovních míst, jejichž počet vzrostl na 35,2 tisíc. Naopak míra nezaměstnanosti v České republice dosahovala 8,2 %, tedy o 1,2 % méně než v předchozím roce.

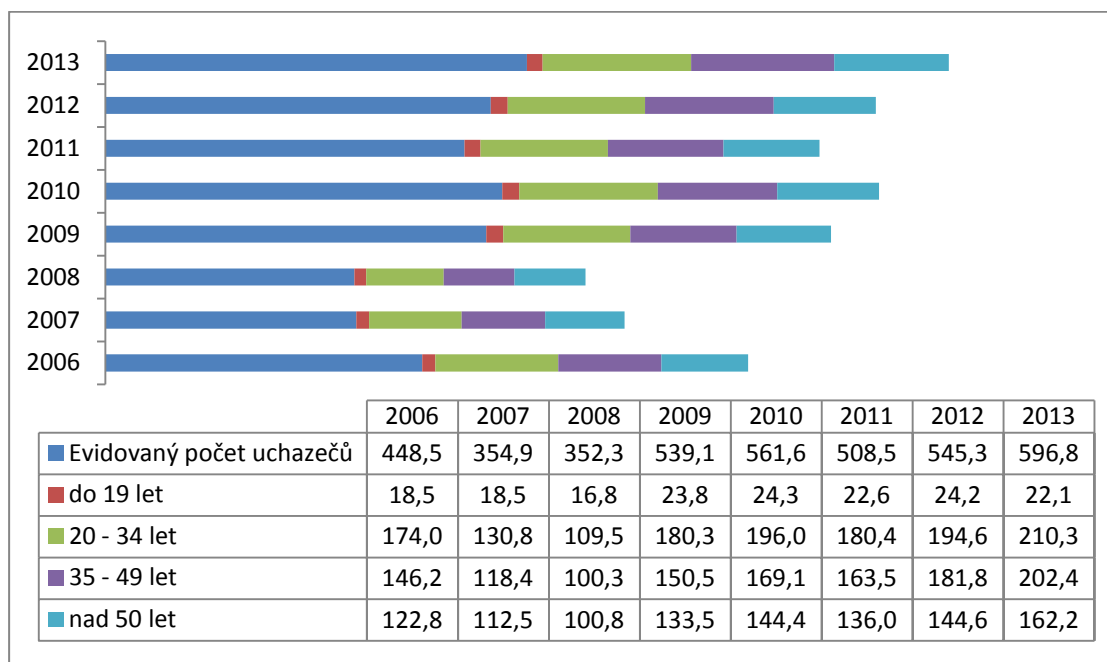
V grafu 10 můžeme vidět vývoj míry nezaměstnanosti v České republice za období 2006 – 2013, jehož dosažené úrovně za jednotlivé roky byly zmíněny v již výše zmíněném textu.

Graf 10: Míra nezaměstnanosti v letech 2006 – 2013 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 11: Struktura nezaměstnanosti podle věkových skupin v letech 2006 – 2013 (v tis.)

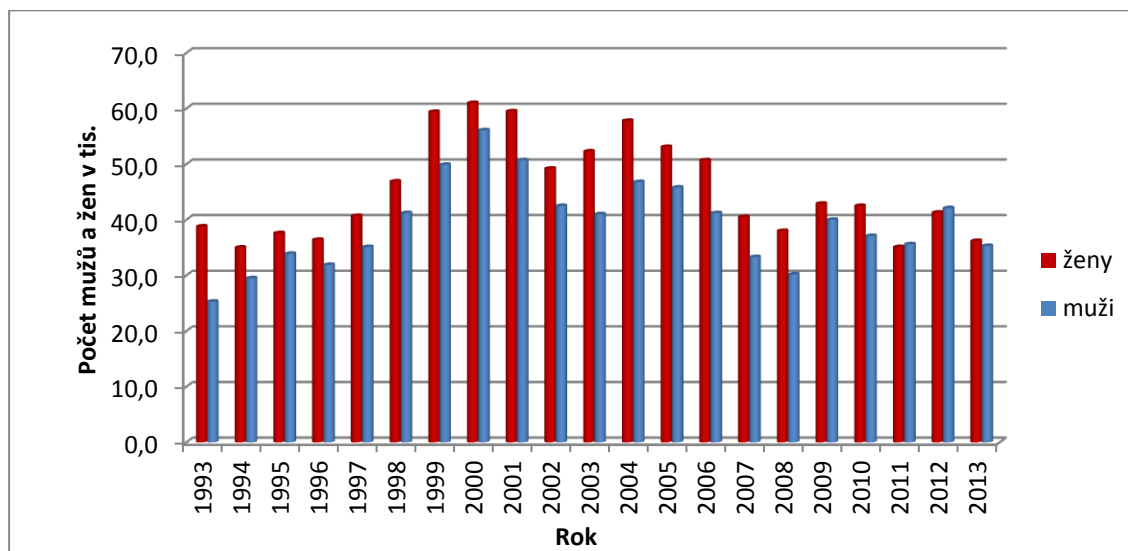


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tento graf zobrazuje strukturu nezaměstnanosti ve sledovaném období 2006 – 2013 z hlediska rozdělení do věkových skupin. Nejproblematictější skupinou, která dosahovala v každém roce nejvyššího počtu nezaměstnaných osob, byla skupina ve věku 20 – 34 let. Následně však po roce 2006 počet nezaměstnaných spadajících do této věkové skupiny začal klesat a v roce 2008 se tak počet nezaměstnaných dostal na hodnotu 109,5 tisíc. Ovšem další rok počet uchazečů vzrostl do ještě vyšších čísel, než tomu bylo roku 2006. Tento růst byl zaznamenán i v roce 2010. V roce 2011 počet uchazečů v porovnání s rokem předchozím poklesl o 15,6 tisíc. Poslední dva sledované roky zaznamenaly rovněž zesílení počtu nezaměstnaných osob ve věkové skupině 20 – 34 let a jejich hodnota v roce 2013 představovala více než 210 tisíc. Veliký podíl na této skupině nezaměstnaných měli absolventi vysokých škol, stejně jako ženy hledající nové místo po mateřské dovolené. Zaměstnavatelé si právě u nich totiž kladou zejména otázku, zda li vůbec dokážou skloubit nároky kladené v práci s péčí o malé děti.

Další významná část se zaměřuje na nezaměstnanost žen a mužů podle stupně dosaženého vzdělání. Graf popisuje vývoj nezaměstnanosti obou pohlaví se základním vzděláním či bez něj v časové řadě 1993 – 2013.

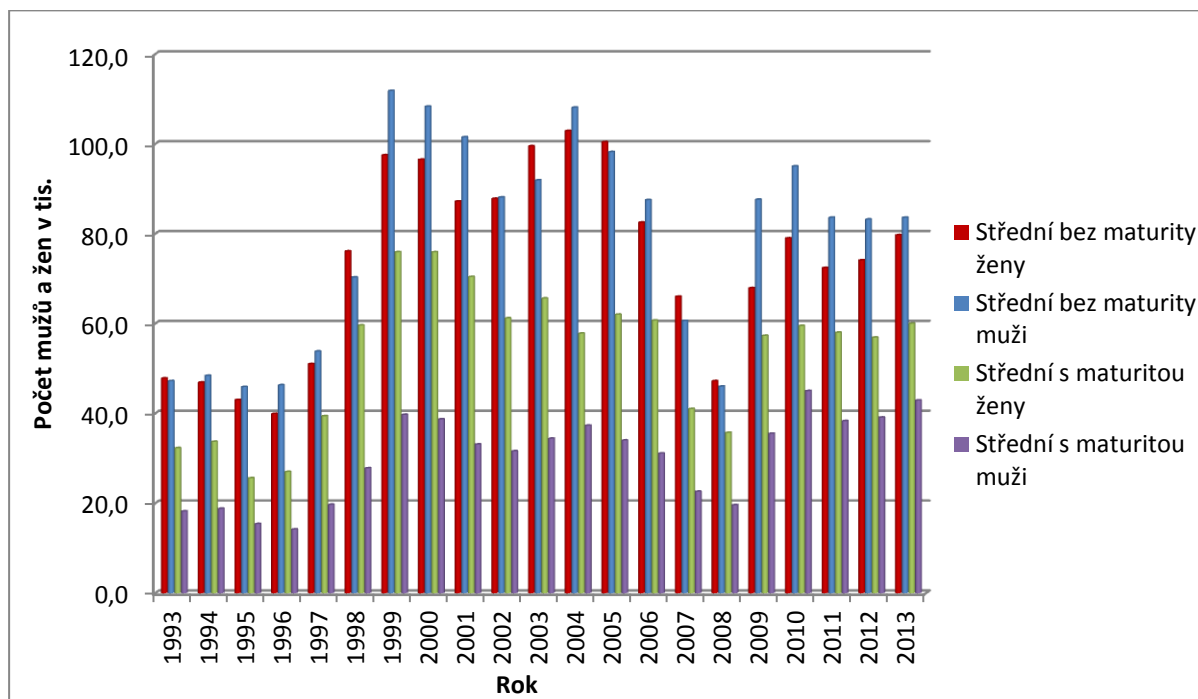
Graf 12: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů se základním vzděláním a bez vzdělání v letech 1993 – 2013 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu 12 je zřejmé, že ve sledovaném období, jsou nezaměstnanými více ženy se základním vzděláním v porovnání s muži. Od roku 1993 až 1999 docházelo k růstu nezaměstnanosti v rámci redukce neefektivních míst, proto byly provedeny strukturální změny ekonomiky. Po následném poklesu nezaměstnanosti, se počet osob bez práce opět začal zvyšovat roku 2004. Další výkyv růstu nezaměstnanosti zaznamenaný roku 2009 byl zapříčiněn ekonomickou krizí. Důvodem proč ženy představují skupinu více nezaměstnaných osob, může být také to, že lidé s tímto nízkým vzděláním se uplatňují převážně v oblastech, kde je zapotřebí vyšší fyzická zdatnost a podrobují se náročné práci. V souvislosti s tím tak zaměstnavatelé hledí na muže jako na vhodné uchazeče o tento typ práce, pro které by měla být z pohledu genderu fyzická zdatnost typická. Za poslední tři roky 2011 – 2013 se dá říci, že hodnoty nezaměstnaných mužů a žen se téměř vyrovnaly, jelikož rozdíl mezi nimi byl nepatrný, tedy menší než 1 tisíc.

Graf 13: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů se středoškolským vzděláním s maturitou a bez maturity v letech 1993 – 2013 (v tis.)

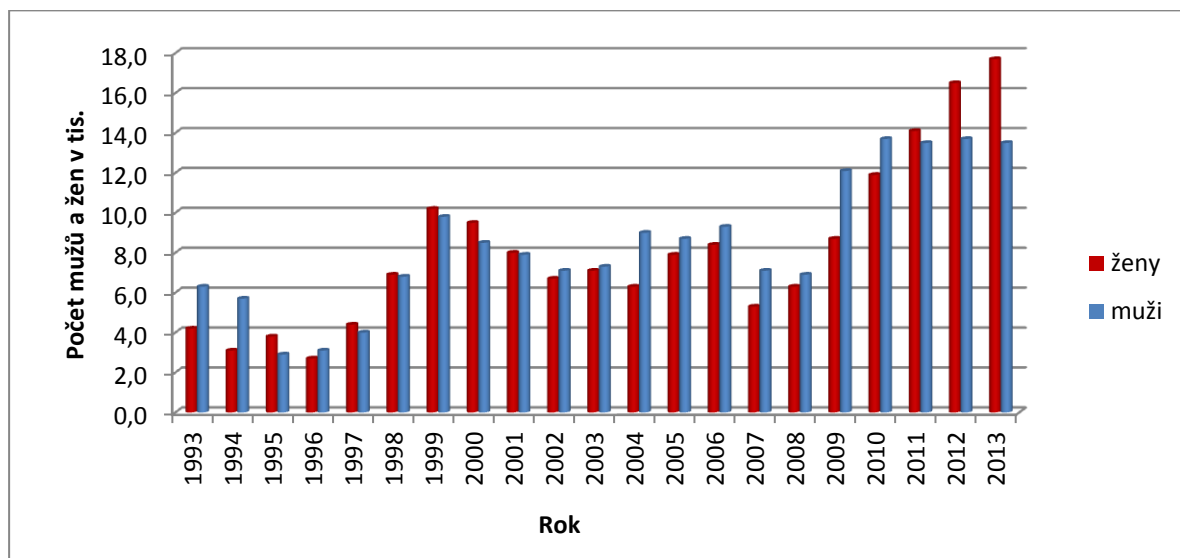


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na grafu 13 je ukázána nezaměstnanost žen a mužů se středoškolským vzděláním s maturitou, ale i bez maturity. Z tohoto grafu vyplývá, že nezaměstnanost osob se středoškolským vzděláním bez maturity je pro obě pohlaví srovnatelná a je ovlivněna jen vývojem tržních trendů. Je zajímavé, že již od roku 2009 do současnosti dosahuje počet nezaměstnaných mužů bez maturity vyšších hodnot než ženy. Jestliže však porovnáme nezaměstnanost žen a mužů se středoškolským vzděláním s maturitou, dojdeme k závěru, že nezaměstnanost mužů je očividně nižší.

Následující graf 14 popisuje nezaměstnanost obou pohlaví s vysokoškolským titulem. Taktéž u osob s vysokoškolským vzděláním se nezaměstnanost žen a mužů vyvíjela podle hospodářské situace. Zároveň můžeme říci, že nezaměstnanost žen a mužů je srovnatelná. Na počátku sledovaného období dokonce počet nezaměstnaných mužů převyšoval počet nezaměstnaných žen. V posledních třech letech 2011 -2013 byla ovšem vyzorována opačná situace, tedy že ženy dosahovaly vyšších hodnot v počtu nezaměstnaných osob s dokončenou vysokou školou.

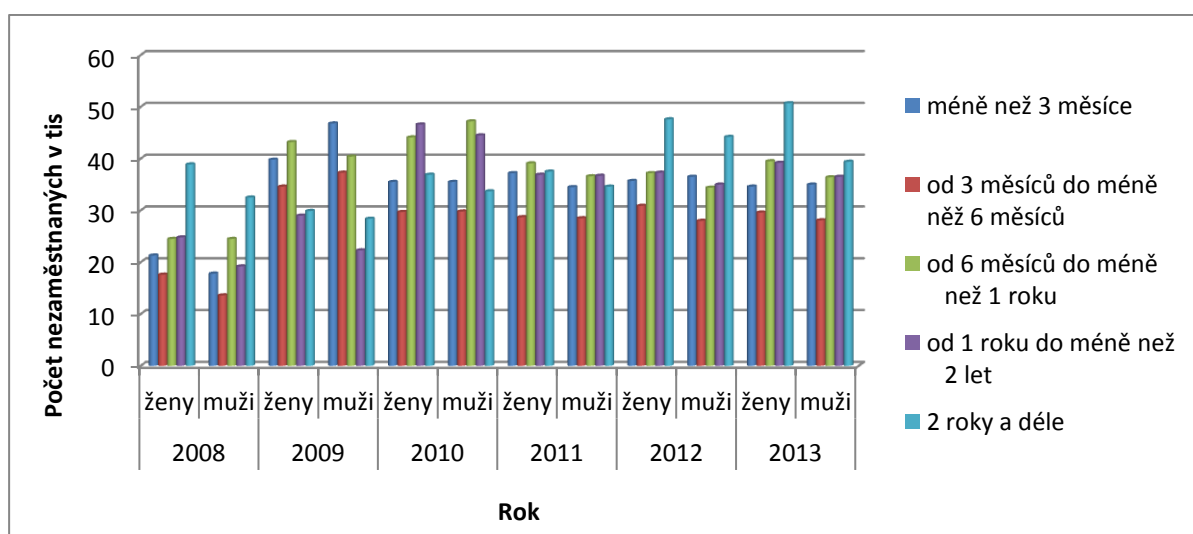
Graf 14: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů s vysokoškolským vzděláním v letech 1993 – 2013 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z hlediska struktury nezaměstnaných osob podle stupně dokončeného vzdělání bylo zjištěno, že nejvyšší hodnoty v počtu nezaměstnaných osob dosahují uchazeči se střední školou bez maturity. Nejnižší čísla byla zjištěna naopak u osob s vysokoškolským vzděláním. Přestože vysokoškolské vzdělání nezajišťuje plnou zaměstnanost v průběhu ekonomicky aktivního života, nepochybně však zmenšuje riziko ztráty zaměstnání či v případě propuštění mají však tyto vysokoškolsky vzdělaní lidé vyšší šance si najít jiné srovnatelné zaměstnání.

Graf 15: Nezaměstnaní podle doby hledání práce 2008 – 2013 (v tis.)

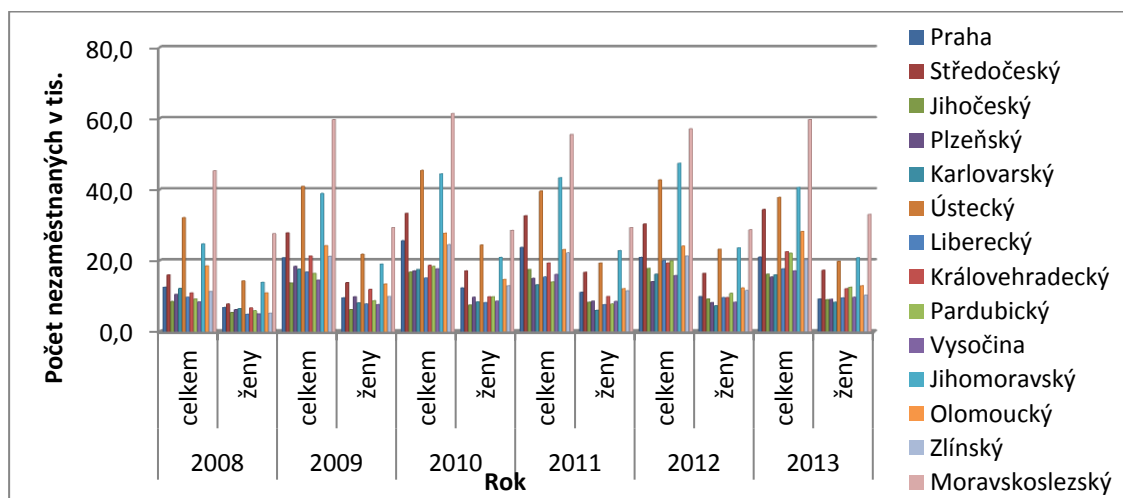


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z předchozího grafu je zřejmé, že během sledovaného období docházelo ke kolísavé tendenci v počtu nezaměstnaných osob, které hledali nové zaměstnání kratší dobu než tři měsíce. Avšak v posledních dvou letech byl zaznamenán převládající počet mužů hledajících práci méně než tři měsíce v porovnání s ženami. Z hlediska osob, které byly nezaměstnané déle než šest měsíců, se jednalo vždy o ženy. Nicméně u mužů, jež sháněli práci déle než 1 rok, byly zjištěny srovnatelné hodnoty, dá se tedy říci, že rozdíl mezi muži a ženami byl v tomto případě nepatrný. Rovněž se dá říci, že pokud ženy nemají práci, věnují se více péči o domácnost a dětem. Nezaměstnanost tak doléhá především na muže nežli na ženy, pokud se to ovšem netýká matek samoživitelek, kdy zaměstnání představuje pro ně samotný jediný zdroj příjmu.

Na závěr této kapitoly je popsán graf týkající se nezaměstnanosti české společnosti rozdělené podle krajů za posledních šest let. Z grafu lze vidět, že Moravskoslezský kraj zaznamenal nejvyšší počet nezaměstnaných v průběhu sledovaného období. V roce 2013 dosahoval Moravskoslezský kraj hodnoty 59,7 tisíc nezaměstnaných, z nichž 33 tisíc zaujímaly ženy. Nejlépe na tom nebyl ani kraj Ústecký, který dlouhodobě vykazoval rovněž vysoké hodnoty a v počtu nezaměstnaných osob tak obdržel za celé sledované období druhé místo. Pokud bychom však porovnali pouze poslední tři roky s krajem Jihomoravským, dá se říci, že Jihomoravský kraj svými hodnotami Ústecký kraj převyšoval. Počet nezaměstnaných v Jihomoravském kraji představoval v roce 2013 množství 40,6 tisíc, z toho žen 20,8 tisíc. Naopak nejméně nezaměstnaných bylo v kraji Plzeňském.

Graf 16: Nezaměstnanost v České republice podle krajů 2008 – 2013 (v tis.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

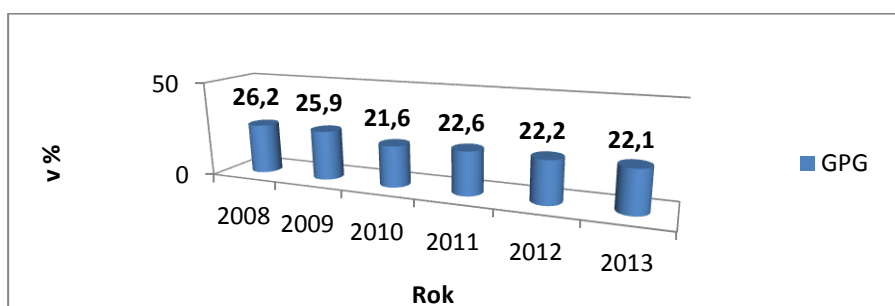
4.3 Mzdové rozdíly

Tato problematika je z genderového hlediska nejvíce probíraným tématem na trhu práce. Mezi hlavní příčiny mzdových rozdílů lze zařadit dosažený stupeň vzdělání, současnou situaci na trhu práce, žádanost dané profese či samotné vztahy na pracovišti. Je zapotřebí také zmínit, že mzdové rozdíly existují i z důvodů genderových, kdy dochází k tomu, že práce ženy je podhodnocována a významnou roli v tom hrají stereotypy v názorech na mužskou a ženskou práci. Pro měření mzdových rozdílů je možné využít různé způsoby. Mezi nejvíce používané metody tak lze zařadit Gender pay gap, průměrnou mzdu či medián mezd.

Jestliže se zaměříme na situaci rovného odměňování v naší zemi v rámci Gender pay gap, jsou mzdové rozdíly mezi ženami a muži jedny z nejvýraznějších v Evropské unii. V české republice roku 2013 dosahoval gender pay gap hodnoty 22,1 %, průměr Evropské unie byl přitom 16,4 %. Rozdíly ve mzdách lze tedy nalézt nejen ve vysoce kvalifikovaných profesích, ale i u profesí s příjmy nízkými. K výsledku Gender pay gap dojdeme vypočítáním průměru zahrnujícím každou pozici. Poněvadž jsou ale ženy zastoupeny v řídicích funkcích méně, kde je obvyklé vyšší platové ohodnocení, vydělávají i v průměru méně v porovnání s muži. Na Gender pay gap může také působit to, že mnoho žen dnes pracuje pouze na částečný úvazek a nemá tedy takovou příležitost se rozvíjet ve své profesní kariéře.

Následující graf zaznamenává vývoj Gender pay gap během roku 2008 až 2013. Hrubé hodinové výdělky v České republice vykazovaly nejvyšší rozdíl v pohlaví v roce 2008. Tehdy se jednalo o hodnotu 26,2 %. Zároveň je z grafu patrné, že Gender pay gap v posledních třech letech sledovaného období měl mírnou klesající tendenci, roku 2013 tedy představoval 22,1 %.

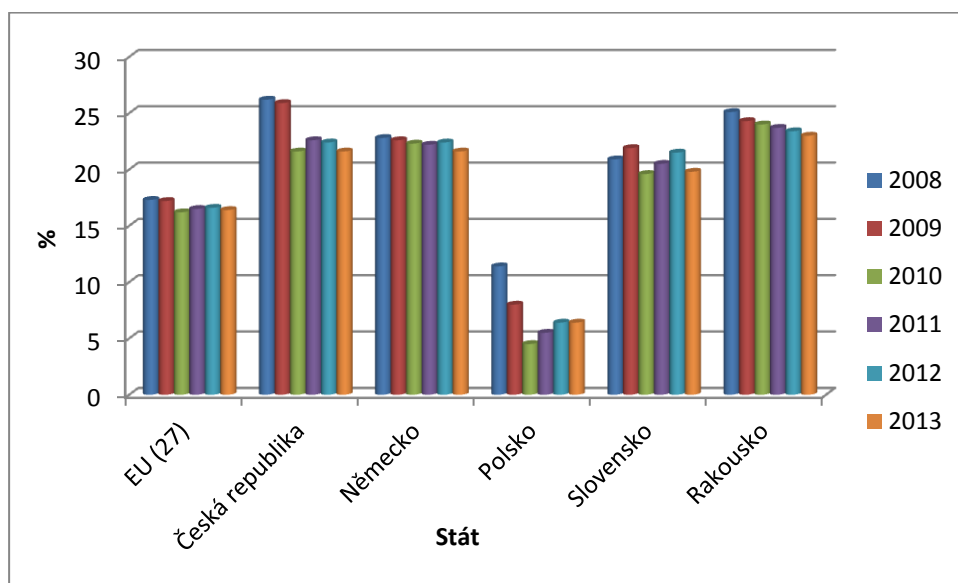
Graf 17: Gender pay Gap v České republice 2008 – 2013 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Pro srovnání s jinými státy Evropské unie byl vypracován graf 17, který poukazuje na dosažené mzdové rozdíly za období 2008 – 2013. V grafu jsem se zaměřila na porovnání průměru Evropské unie a jako další země jsem zvolila státy, které sousedí s Českou republikou, tedy konkrétně Německo, Polsko, Slovensko a Rakousko. Z grafu je zřejmé, že jediným státem, který se dostal pod průměr Evropské unie je Polsko, jehož mzdové rozdíly mezi ženami a muži dosahovaly nejnižších hodnot, v roce 2013 pouze 6,4 %. Rovněž Slovensko má lepší postavení v Gender pay gap, vyskytuje se však již nad průměrem Evropské unie. Na srovnatelné úrovni z hlediska mzdových rozdílů jsou Česká republika a Německo, které v posledních dvou letech dosáhly shodné hodnoty. Jediným státem, který mírně převyšuje Českou republiku, je Rakousko vykazující v posledním roce sledovaného období hodnotu 23,0 %. V porovnání s Českou republikou je to tedy o 1,4 % více v rámci Gender pay gap.

Graf 18: Gender pay gap ve vybraných zemích Evropské unie 2008 – 2013 (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V následující tabulce lze vidět, jaké jsou mzdové rozdíly v České republice podle věkových skupin v roce 2013. Podle výzkumů Eurostatu bylo zjištěno, že nejmenší rozdíl v platech byl zaznamenán ve věku do 25 let, kdy dochází zejména k tomu, že obě pohlaví startují ve své profesní kariéře. Právě v tomto věku většina mužů a žen dokončuje své studium a začíná si hledat zaměstnání, přičemž převážná většina z nich nemá žádné anebo má pouze částečné zkušenosti s prací. Z tabulky je zřejmé, že s přibývajícím věkem se mzdové rozdíly zvyšují, jelikož ženy odcházejí na mateřskou dovolenou, pečují o malé děti, což představuje určité

přestávky v jejich pracovní dráze. Zejména věková skupina 35 - 44 let dosahuje nejvyšších rozdílů v GPG, jelikož tento věk ovlivňují již zmíněné přestávky a ženy se tak musí postarat o sladění rodinného a pracovního života. Velmi často se však stává, že se již ženy do svého původního zaměstnání nevrátí a hledají si jinou vhodnější pozici s ohledem na rodinu. Z toho důvodu bývají obvykle i jejich výdělky nižší. Také věková skupina 45 – 54 let je poznamenána péčí o rodinu. Většinou se tak jedná o pomoc a péči o starší členy rodiny, což následně ovlivňuje i jejich pracovní místo. Gender pay gap je zde ale nižší s porovnání s předchozí věkovou skupinou, tedy 23, %, jak ukazuje tabulka.

Tabulka 7: Gender pay gap podle věkových skupin v roce 2013 (v %)

	méně než 25 let	25 - 34 let	35 - 44 let	44 - 54 let	55 - 64 let
GPG	11,2	11,9	29,2	23,0	16,3

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Gender pay gap lze rovněž porovnat podle jednotlivých oborů, v nichž se ženy a muži uplatňují. Tato data jsou tak zobrazena v následující tabulce, která poukazuje na rozdíly v GPG za rok 2013. Největší mzdové rozdíly mezi oběma pohlavími byly zjištěny v oblasti finančních a pojišťovacích služeb, které zaujímaly v roce 2013 hodnotu 41,3 %. Naopak nejnižší rozdíly v platech se nacházely v oblasti administrativních a podpůrných služeb společně s ubytovacími, stravovacími službami a pohostinstvím. Rozdíly v GPG zde dosahovaly výše 6,6 % a 6,7 %.

Tabulka 8: Gender pay gap z hlediska vybraných ekonomických aktivit v roce 2013 (v %)

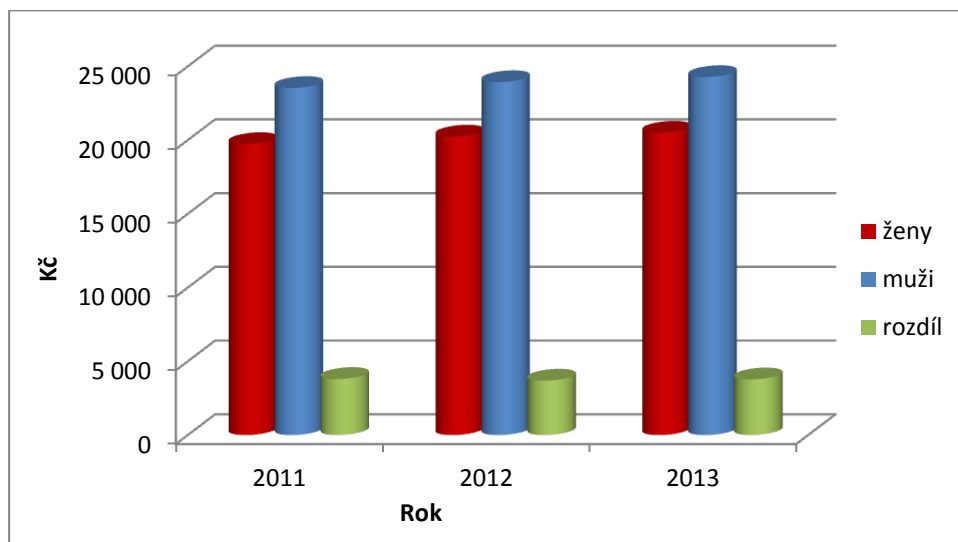
	administrativní a podpůrné služby	finanční a pojišťovací služby	obchod	ubytování, stravování a pohostinství	výroba	vzdělávání
GPG	6,6	41,3	15	6,7	27,2	24,9

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Jako druhý způsob pro měření mzdových rozdílů byl použit medián hrubých mezd, jehož vývoj byl následně zaznamenán v grafu 19. Z výsledků hrubých měsíčních mezd můžeme opět říci, že i zde existují zřetelné rozdíly z hlediska pohlaví. V posledním roce sledovaného období byl medián hrubé měsíční mzdy u žen 20 502 Kč a mužů 24 276 Kč. Rozdíl mezi nimi představoval hodnotu 3 774 Kč. Nicméně nejvyšší rozdíl v mediánu hrubých mezd byl zaznamenán v roce 2011 dosahující výši 3 802 Kč. V roce 2013 medián hrubých měsíčních

mezd žen představoval 84,5 % mediánu hrubých měsíčních mezd mužů. To vysvětluje situaci, kdy muži na základě mediánu vydělávali v průměru o 15,5 % více než ženy.

Graf 19: Mediány hrubých měsíčních mezd 2011 - 2013 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Co se týká rozdílů u mediánu hrubých měsíčních mezd podle věkových skupin v roce 2013, můžeme v tabulce 9 vidět, že nejvyšší rozdíl byl zaznamenán u věkové skupiny 35 – 39 let, kde dosahoval hodnoty 6 470 Kč. Je to ovlivněno především tím, že se ženy v tomto věku vracejí z mateřské dovolené a hledají takové pracovní místo, u kterého nebude problém zkombinovat svoji práci s rodinou. Z tohoto důvodu upřednostňují také pozice i s nižšími odměnami, avšak s vítanou pracovní dobou. Vzhledem k přestávkám v kariéře tak může být pracovní dráha žen ovlivněna možnou ztrátou potřebných schopností. Naopak nejmenší rozdíly u obou pohlaví lze vidět u věkové skupiny 60 – 64 let a zároveň u osob do 29 let. Pokud se zaměříme na ženy a muže ve věku do 29 let, jedná se převážně o jejich prvotní zaměstnání v profesní kariéře. Nicméně pro zaměstnavatele představují shodný pracovní kapitál a disponují srovnatelnými znalostmi a dovednostmi, ať již dokončili základní, střední či vysokou školu. Na věkovou skupinu 60 – 64 let působí také fakt, že převážná většina mužů a žen v tomto věku již odchází do penze a ekonomicky aktivními nadále zůstávají zejména zaměstnanci s vyšší kvalifikací, kteří dostávají vysoké odměny. V důsledku toho tak dochází k poklesu rozdílu v mediánech hrubých měsíčních mezd.

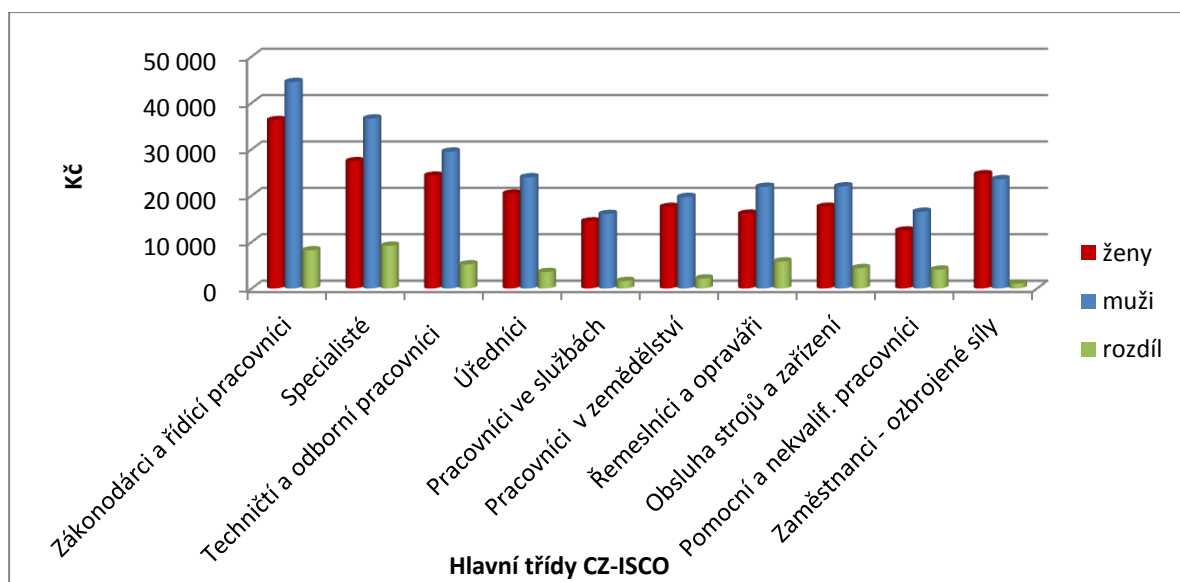
Tabulka 9: Medián hrubých měsíčních mezd podle věku v roce 2013 (v Kč)

věk	ženy	muži	rozdíl
do 19 let	13 842	15 429	1 587
20 - 24 let	16 220	18 617	2 397
25 - 29 let	21 449	22 842	1 393
30 - 34 let	21 439	25 092	3 653
35 - 39 let	19 719	26 189	6 470
40 - 44 let	20 167	25 842	5 675
45 - 49 let	21 185	25 282	4 097
50 - 54 let	21 255	24 575	3 320
55 - 59 let	20 902	23 920	3 018
60 - 64 let	23 396	24 202	806

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z pohledu jednotlivých profesí dle hlavních tříd CZ-ISCO, je z grafu 20 zřejmé, že muži dosahovali podstatně vyšších výdělků za práci oproti ženám v roce 2013. Výjimkou, kde naopak ženy dostávaly vyšší mzdu, byli pouze zaměstnanci v ozbrojených silách. Průměrná mzda ženy na základě mediánu tak dosahovala výše 24 605 Kč, mzda mužů 23 558 Kč. Rozdíl ku prospěchu žen představoval 1 047 Kč. Ženy v tomto případě vydělávaly na základě mediánu o více než 4 % více než muži.

Graf 20: Mediány hrubých měsíčních mezd podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2013 (v Kč)



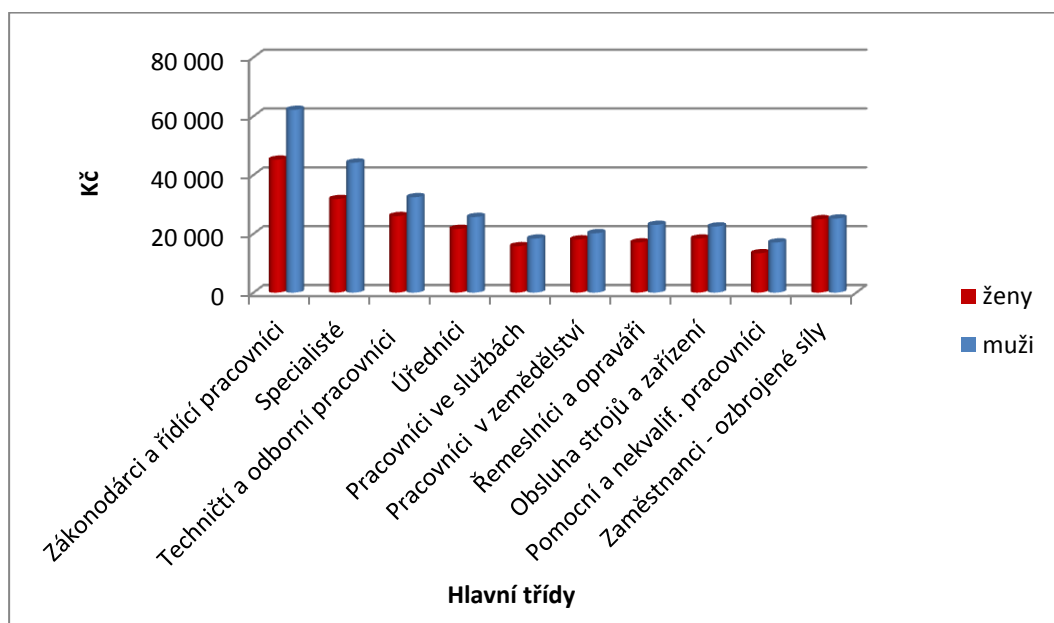
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nejvyšší rozdíl z hlediska mediánu hrubých měsíčních mezd u obou pohlaví byl zaznamenán u specialistů. Výše rozdílu tak dosahovala hodnoty 9 210 Kč. Výrazný rozdíl se rovněž

objevil mezi zákonodárci a řídicími pracovníky, kde muži vydělávali o více než osm tisíc více než ženy. Příčinou toho tak může být skutečnost, že v České republice prozatím neexistuje rovné zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích. Nezbytné je také brát zřetel na výši mezd u jednotlivých profesí. Nejvyšší rozdíl v procentuálním vyjádření mezi úrovněmi mezd tak byl zaznamenán u řemeslníků a opravářů, kde ženy vydělávaly v průměru o 26,5 % méně v porovnání s muži. Medián žen tedy dosahoval 73,5 % mediánu mužů.

Pro srovnání mzdových rozdílů je rovněž vhodné využít průměrnou hrubou měsíční mzdu. Nejprve jsem se zaměřila na porovnání hrubé měsíční mzdy podle klasifikace CZ-ISCO. Zde je v grafu 21 patrné, že u některých profesí dochází vzhledem k jejich vysokým příjmům k určitému zkreslení. V grafu tak bude následně zachycena průměrná hrubá měsíční mzda mužů, ale i žen za rok 2013.

Graf 21: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2013 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf ukazuje, že na všech pozicích dosahovali muži pokaždé vyšší průměrné hrubé měsíční mzdy v porovnání s ženami. Nejvyšší rozdíl byl však zaznamenán v odvětví zákonodárců a řídicích pracovníků, kde muži v průměru vydělávali 62 159 Kč a ženy 45 196 Kč. Rozdíl tak činil 16 963 Kč. Pokud bychom to vyjádřili procentuelně, znamená to, že muži vydělávají o 27,3 % více nežli ženy. Problémem u této kategorie je již výše zmíněné nízké zastoupení

žen. Naopak nejnižší rozdíl mezi hrubou měsíční mzdou byl zaznamenán u zaměstnanců v oblasti ozbrojených sil, kde ženy průměrně vydělávaly pouze o 233 Kč méně než muži.

Na mzdové rozdíly mezi muži a ženami působí taktéž jejich dosažené vzdělání. V tabulce 10 lze vidět průměrné hrubé měsíční mzdy obou pohlaví podle jednotlivých úrovní vzdělání za rok 2013. Tabulka ukazuje, že největší rozdíly se vyskytují mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami, kde průměrná hrubá měsíční mzda žen dosahuje pouze 70 % průměrného měsíčního výdělku mužů. Rozdíl mezi muži a ženami tak vykazuje hodnotu 14 805 Kč. Opačný případ představují osoby se základním a nedokončeným vzděláním, jejichž rozdíl je v porovnání s dalšími úrovněmi vzdělání nejnižší. Muži zde vydělávali pouze o 3 553 Kč, tedy o 18,6 % více než ženy.

Tabulka 10: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2013

	ženy	muži	rozdíl
základní a nedokončené	15 592	19 145	3 553
střední bez maturity	16 399	22 206	5 807
střední s maturitou	23 299	29 024	5 725
vyšší odborné a bakalářské	26 871	35 704	8 833
vysokoškolské	35 213	50 018	14 805

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

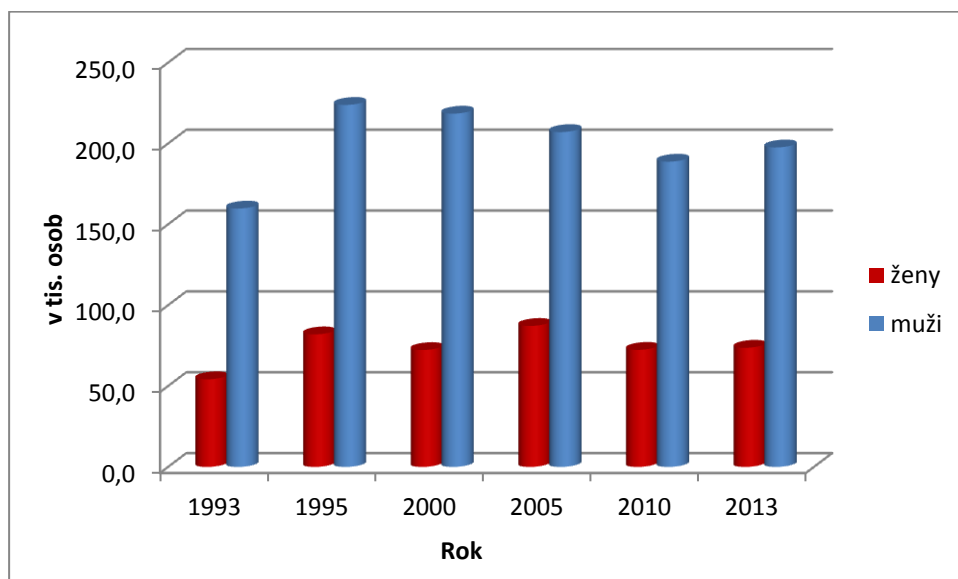
Je také zapotřebí zmínit skutečnost, že vzhledem k vysokému rozdílu mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami, dochází k plýtvání investic do vzdělání a obzvláště ženského lidského kapitálu, jelikož ženy po tom co vystudují vysokou školu, vydělávají průměrně o téměř 15 tisíc méně v porovnání s muži. Přestože dochází k investici do samotného lidského kapitálu, nemá to však vliv na úroveň mzdy žen. I když dnes stále více žen dosahuje vysokoškolského vzdělání, obvykle to znamená, že se jim nedostává takových pracovních pozic jako u mužů a současně tomu odpovídá i jejich mzdové ohodnocení. Je nezbytné tedy zajistit, aby snaha žen a jejich investice do vzdělání se objevily současně i na výši jejich výdělku.

4.4 Ženy a muži ve vysokých funkcích

Problém v nízkém zastoupení žen v řídicích a manažerských funkcích provází České republiku konkrétně na trhu práce i v současné době. Jak již ukazuje graf 22, v roce 2013 působilo podle klasifikace CZ-ISCO ve funkci řídicích pracovníků 113 tisíc mužů a 57,5 tisíc

žen. Dále je možné vidět, že za poslední tři roky 2010 – 2013 došlo k mírnému navýšení žen v řídicích funkcích. Nicméně neustále jsou muži na tom o více než dvojnásobně lépe než ženy v zastoupení ve vedoucích pozicích.

Graf 22: Ženy a muži v řídicích funkcích ve vybraných letech (v tis. osob)



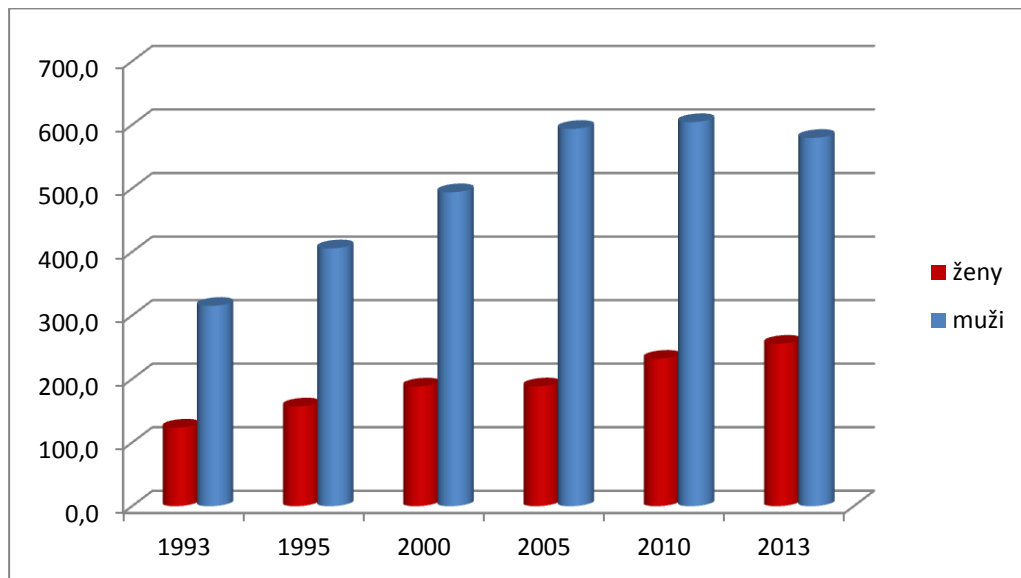
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Mezi důvody proč ženy nepůsobí v takové míře ve vedoucích funkcích, lze zařadit skleněný strop, který byl zmíněný již v teoretické části. Ten představuje pro ženy neviditelnou překážku za cestou k vyšším řídicím pozicím. Ženy tak nejsou povýšeny do vysokých pozic zejména z důvodu svého pohlaví. Dalším důvodem by mohla být také skutečnost, kdy většinou právě ženy odcházejí na mateřskou dovolenou a opouštějí tak svoji pracovní kariéru a zaměstnavatelé to musejí brát na vědomí. Obvykle ale dochází k tomu, že zaměstnavatelé nechtějí vkládat investice do rozvoje pracovní kariéry žen, jelikož přihlížejí na to, že právě ony po určité době pravděpodobně svoji práci na nějakou dobu opustí kvůli rodině. Někdy také samotné ženy nechtějí působit ve vysokých funkcích, jelikož se obávají, že by nedokázaly skloubit svůj profesní a rodinný život a musely by trávit více času v práci.

V následujícím grafu 23 jsou zobrazeni podnikatelé, kteří působili v národním hospodářství od roku 1993 až do roku 2013. Z grafu je patrné, že počet žen podnikatelek byl ve vybraných letech nízký v porovnání s muži, ale během těchto sledovaných dvaceti let vykázal rostoucí tendenci. Srovnáme-li rok 1993 a 2013, dá se říci, že počet žen podnikatelek se od té doby

zdvojnásobil. Naopak muži jako podnikatelé si v jednotlivých letech drželi svoji pevnou pozici a dosahovali vysokých hodnot v počtu podnikajících.

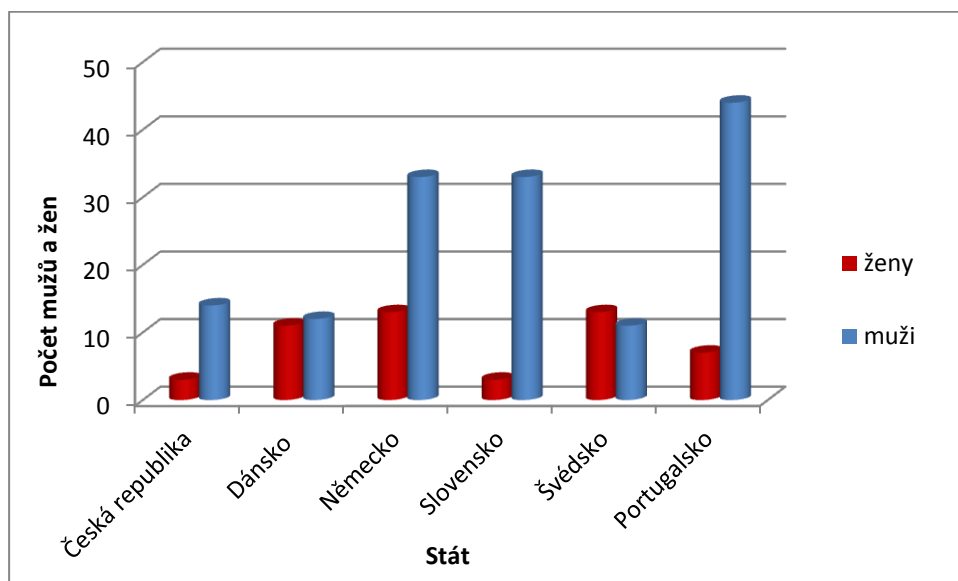
Graf 23: Podnikatelé v národním hospodářství ve vybraných letech (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Rovněž politika je oblastí, v níž je zastoupení žen v porovnání s ostatními státy Evropské unie velmi nízké. V grafu 24 byly srovnány vybrané země Evropské unie s Českou republikou v rámci zastoupení mužů a žen v jednotlivých národních vládách za rok 2013. Z hlediska rovného zastoupení obou pohlaví v národní vládě je patrné, že nejlépe na tom bylo Švédsko, kde z celkového počtu dvacet čtyři členů ve vládě, zaujímaly třináct pozic ženy. Téměř srovnatelné postavení bylo zaznamenáno rovněž v Dánsku, kde působilo ve vládě jedenáct žen a dvanáct mužů. V případě České republiky to byly pouze tři ženy a dalších čtrnáct mužů. Dá se tedy říci, že ženy zde představovaly přibližně osmnáctiprocentní podíl z celkového počtu členů ve vládě. Nicméně Česká republika na tom v porovnání s dalšími zeměmi nebyla nejhůře. Vyšší rozdíl v zastoupení žen a mužů v národní vládě byl zaznamenán v zemích, jako jsou Slovensko a Portugalsko.

Graf 24: Porovnání žen a mužů v národních vládách s ostatními zeměmi EU za rok 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

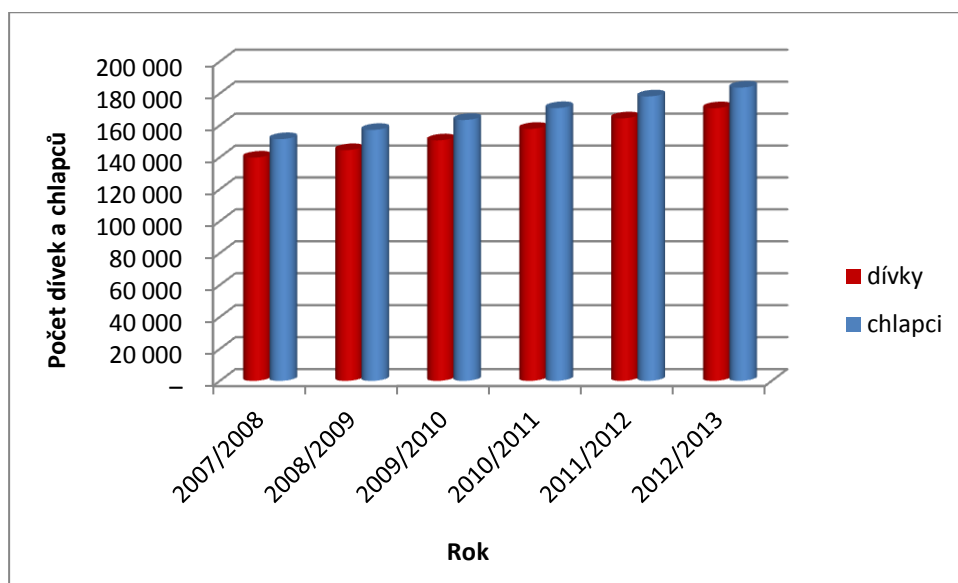
I když v současné době dokončuje studium na vysoké škole stále více žen oproti mužům, nedosahují však stejného postupu a rozvoje v kariéře jako v případě mužů. Dá se tedy říci, že Česká republika disponuje vysokým množstvím vzdělaných žen, ale jejich schopnosti nejsou zcela plně využity. Z toho důvodu tak ženy vykonávají svoji práci na nižších pozicích, přestože mají vlastnosti, které obvykle mužům v řídicích funkcích chybí. V této kapitole tak lze vidět, že nejen ženy ve vedoucích pozicích, ale i v politice jsou v této oblasti znevýhodněny. Nicméně v poslední době již mnoha podniků přichází na to, jak vyjít vstříc ženám v jejich kariéře a umožnit jim se zlepšovat ve svých schopnostech. Jako příklad lze uvést Českou spořitelnu, která se umístila již po poněkolkáté mezi TOP 3 firmami v České republice, které zajišťují pro své zaměstnance rovné příležitosti v práci a jejímž cílem je také umožnit ženám se více uplatnit ve vedoucích pozicích včetně vrcholového managementu.

4.5 Vzdělávání z pohledu genderu

V dnešní době je vzdělávání považováno obzvláště jako investice do budoucnosti. Pro českou společnost tedy platí, že vzdělanost mužů a žen se zvyšuje. Podíl vysokoškolsky vzdělaných žen se stává čím dál tím vyšší a v současnosti tak jejich počet na vysoké škole převládá nad muži absolventy. To poukazuje na skutečnost, že počet kvalifikovaných žen se stále zvyšuje, což ale nemá takový vliv na zastoupení žen v managementu a ve vyšších rozhodujících funkcích.

Prvním stupněm vzdělávání, který zasáhne nejen do života dítěte, ale i rodiny je nástup do mateřské školky. Toto předškolní vzdělávání je většinou k dispozici pro děti zhruba kolem druhého až třetího roku dítěte a ukazují se zde určitá genderová očekávání, která jsou kladena na obě pohlaví. Již v tomto malém věku se předpokládá, že chlapci mají v oblibě autíčka a holčičky naopak panenky a upřednostňují růžovou barvu.

Graf 25: Počet dívek a chlapců v mateřských školách v letech 2007 – 2013



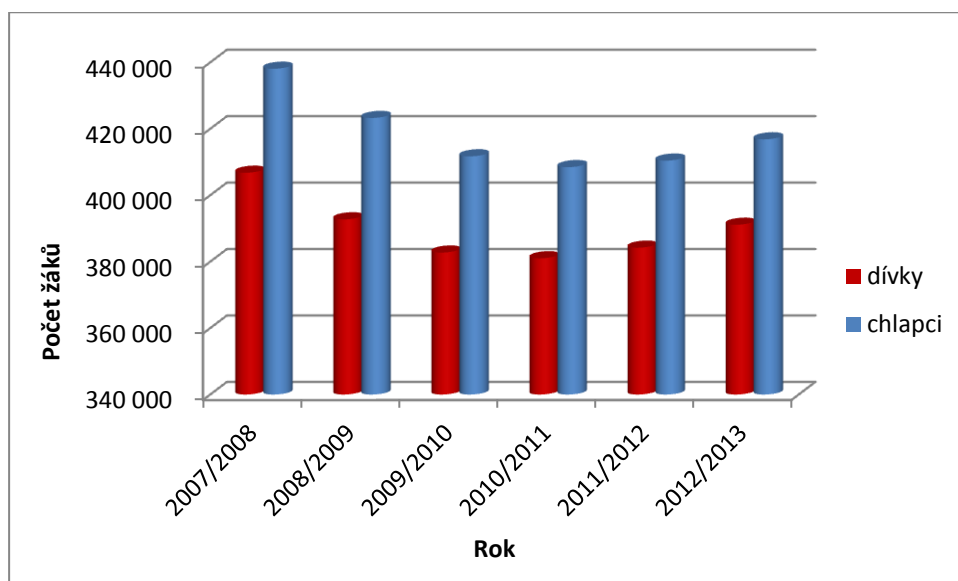
Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Na grafu 25 jsou vyobrazeny počty dívek a chlapců v mateřských školách od školního roku 2007/2008 až 2012/2013 na území celé České republiky. Byla zde také vyzorována rostoucí tendence v celkovém počtu dětí, které ve sledovaném období docházely do mateřských škol. Z grafu je zřejmé, že podíl chlapců a dívek odpovídá počtu narozených dětí a všeobecně se tak rodí více chlapců než dívek. V průměru totiž dochází do mateřských školek o více než 12 700 chlapců v porovnání s dívkami.

Studium na základní škole představuje povinnost pro každé dítě bez rozdílů, proto se dá očekávat, že podobně jako v mateřských školách budou na tom i školy základní, tedy převaha chlapců. Následující graf zobrazuje počet chlapců a dívek, které chodili na základní školu v letech 2007 – 2013. Údaje jsou počítány dohromady za první i druhý stupeň škol, jež působily po celé České republice. Také lze vidět, že genderový předpoklad vyššího počtu chlapců byl správný. Z grafu je patrné, že v průběhu školního roku 2007/2008 až 2010/2011

docházelo k postupnému snižování žáků na základních školách. V následujících dvou letech se však situace obrátila a došlo k mírnému nárůstu obou pohlaví ve školách. Základní školy ve sledovaném období navštěvovalo průměrně přibližně o 28 tisíc chlapců více než dívek. Vzhledem k tomu, že je u nás absolvování základního vzdělání povinné, nelze tedy vyvodit závěry z toho, jaký vliv má právě toto základní vzdělání na budoucí postavení žen a mužů na trhu práce.

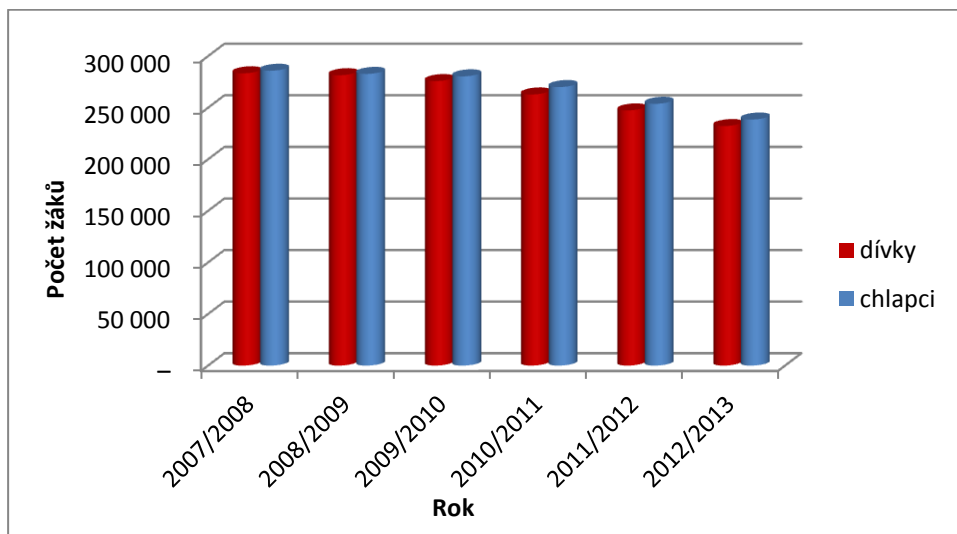
Graf 26: Počet dívek a chlapců na základních školách v letech 2007 - 2013



Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Střední školy představují takový stupeň vzdělání, kde se již projevuje zaměření na určitý obor či zaměření obecné. Graf 27 poukazuje na počet dívek a chlapců na středních školách a na středních odborných učilištích včetně nástaveb v celé České republice za rok 2007 až 2013. V grafu je vidět, že nejvyšší počet studentů docházejících na střední školu či učiliště byl zaznamenán ve školním roce 2007/2008. Naopak v následujících letech se počet studentů začal snižovat, kdy v roce 2012/2013 dosáhl nejnižšího počtu žáků. Rovněž bylo vyzorováno, že dívky studují především střední školy zakončené maturitní zkouškou. V případě chlapců tomu bylo naopak, ti převládali zejména na středních odborných učilištích zakončených výučním listem. V tomto druhu studia tak lze nalézt téměř o dvojnásobně menší počet dívek než chlapců.

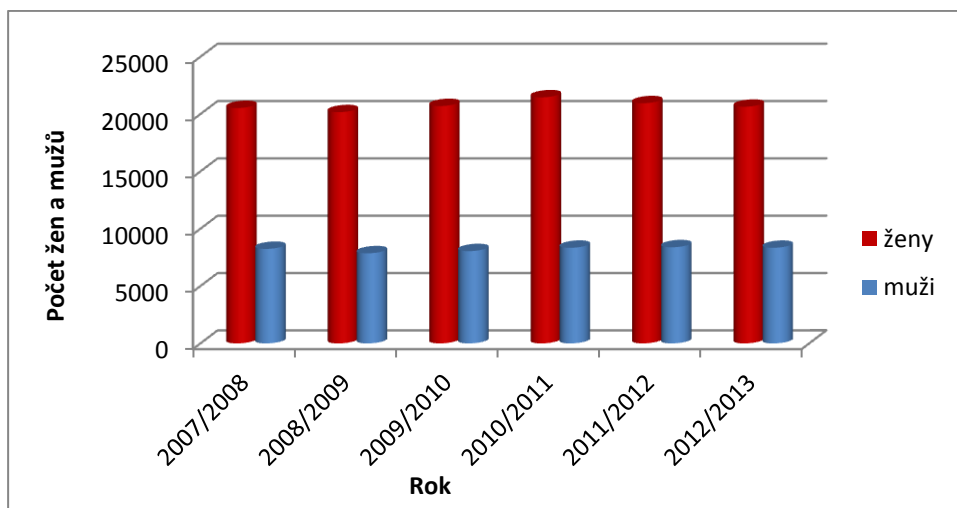
Graf 27: Počet žáků na středních školách v letech 2007 – 2013



Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Za zvláštní typ škol lze považovat vyšší odborné školy, které jsou určeny pro všechny studenty, jež dokončily studium maturitní zkouškou. Toto studium trvá zejména tři roky a oproti studiu na vysoké škole je orientováno na praktické zaměření, tedy aby studenti byli dostatečně připraveni z hlediska své profesní specializace.

Graf 28: Počet mužů a žen na vyšších odborných školách v letech 2007 – 2013



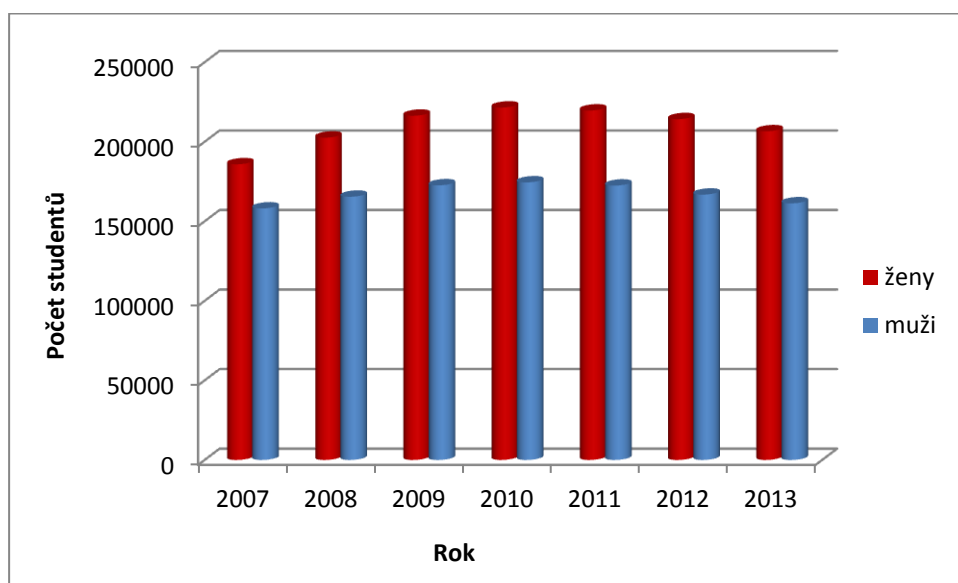
Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Graf 28 ukazuje obsazenost vyšších odborných škol obou pohlaví ve školních letech 2007/2008 až 2012/2013. Z grafu očividně vyplývá, že studenti, kteří se věnují studiu právě na těchto školách, jsou převážně ženy. Tento jev se vyskytuje ve všech sledovaných letech a není zde zatím patrná tendence, která by poukazovala na jiné výsledky do budoucna.

Nejvyšší počet studujících žen byl zaznamenán ve školním roce 2010/2011. Muži naopak tvořily v průměru 40 % z celkového počtu studentů.

Pro kategorii vysokých škol je zde znázorněn graf 29, který představuje počet studujících mužů a žen na veřejných a soukromých vysokých školách v České republice v letech 2007 až 2013. Jelikož byla data k dispozici vždy k 31. prosinci., použila jsem zde kalendářní roky, oproti předchozím typům vzdělání, kde byly využity roky školní uvedené vždy k 30. září.

Graf 29: Počet studentů na vysokých školách v letech 2007 – 2013

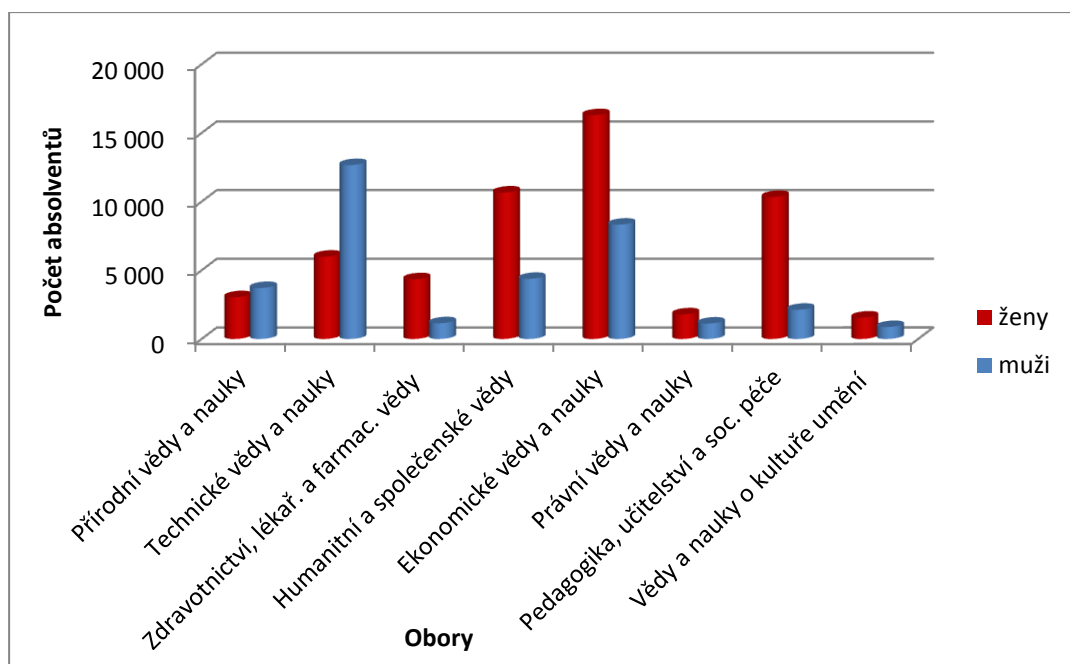


Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Z grafu lze vidět, že počet mužů a žen studujících na vysoké škole od roku 2007 každým rokem stoupal až do roku 2010. Další tři roky však ukázaly patrný pokles studentů o více než 10 tisíc. Nejvíce evidovaných studentů bylo zaznamenáno roku 2010, tedy téměř 396 tisíc mužů a žen. V letech 2007 - 2013 na vysokých školách studovalo v průměru o 42 tisíc více žen než mužů. Za rok 2013 to bylo konkrétně o 45 310 mužů méně. Vývoj v posledních letech nasvědčuje tomu, že zájem o studium na vysoké škole má mírnou klesající tendenci. To ale může být zapříčiněno tím, že dochází k poklesu populace v dané věkové skupině. V současné době láká studium vysoké školy nejen absolventy středních škol, ale i osoby ve věku nad třicet let, které si tím doplňují vzdělání a zvyšují tak svoji kvalifikaci. Celkově se dá tedy říci, že na vysokých školách studují převážně ženy. To může být dáno tím, že se ženy snaží dosáhnout vyššího vzdělání, které by jim dopomohlo k lepšímu uplatnění na trhu práce.

V následujícím grafu jsou zobrazeny jednotlivé studijní programy na vysoké škole typické pro obě pohlaví v roce 2013. Jak je možné z grafu vidět, ženy v tomto roce nejvíce absolvovaly studium ekonomických věd, kde zaujímaly počet 16 297 žen. Zajímavostí je, že mužů v tomto oboru bylo téměř o polovinu méně. Dalšími obory kde ženy rovněž převládaly, byly humanitní a společenské vědy současně se studiem pedagogiky, učitelství a sociální péče. Rozdíl mezi muži a ženami byl v tomto oboru markantní, tedy o více než 8 tisíc. Dá se to přisuzovat tomu, že v těchto oborech mají později ženy také vyšší zastoupení v profesním životě. Muži naopak dokončují své studium v oblasti technických a přírodních věd. Z toho důvodu je tak posléze patrná koncentrace mužů v těchto zmíněných oborech na pracovním trhu.

Graf 30: Absolventi vysokých škol podle vybraných oborů v roce 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

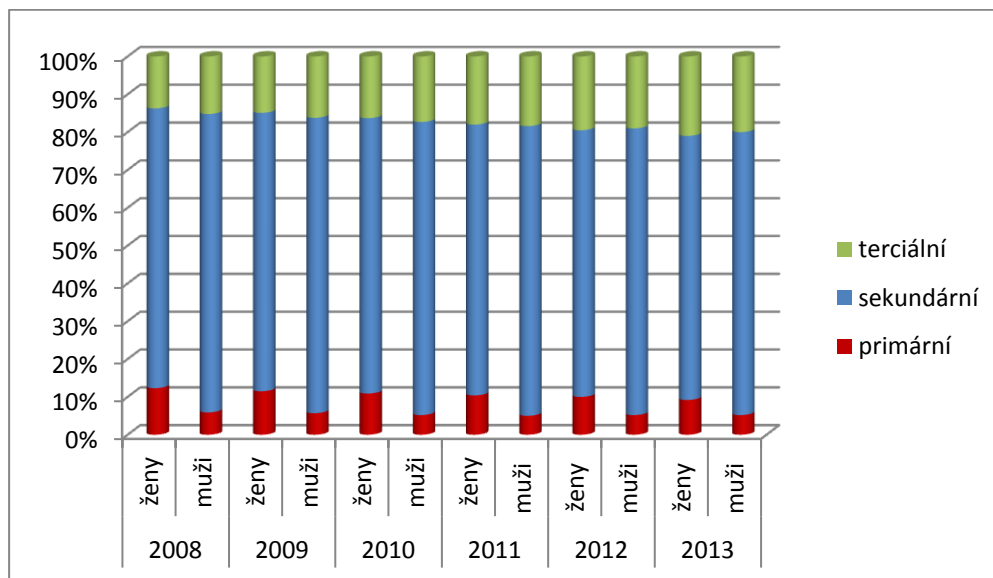
V současné době tak dochází k jistým změnám ve vzdělávání z pozice žen. I přesto že ženy procházejí určitou segregací v oblasti vzdělávání, můžeme vidět, že se dnes věnují i takovým oborům, které jsou typické především pro muže. Jako příklad lze zmínit technické vědy a nauky. Rovněž počet absolventek vysokých škol se zvyšoval, což lze vidět v tabulce 11. V porovnání roku 2008 a 2013 tak byl zaznamenán nárůst v počtu absolventek vysokých škol o více než 14 tisíc. Nicméně oproti roku 2012 představoval poslední rok sledovaného období mírný pokles. Avšak neustále se jedná o vysoký počet kvalifikovaných žen v české společnosti.

Tabulka 11: Počet absolventek vysokých škol v letech 2008 – 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ženy	41 687	47 997	52 852	56 743	57 294	56 025

Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

Graf 31: Vzdělanostní struktura mužů a žen ve věkové skupině 25 – 64 let (v %)



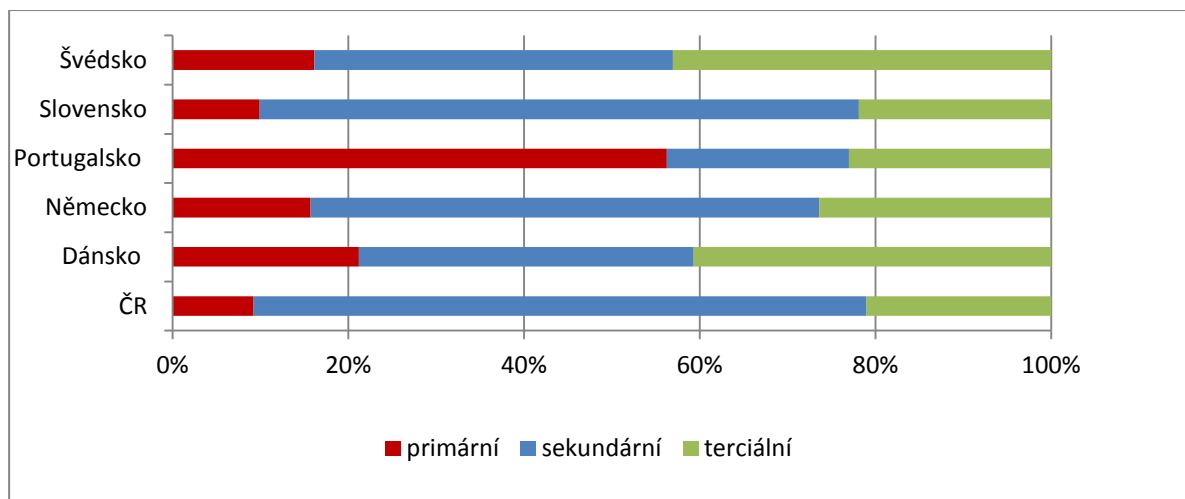
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Na grafu 31 je možné vidět, že podíl žen s terciálním vzděláním vykazuje rostoucí trend. V průběhu sledovaného období tak došlo dokonce ke zvýšení o 7,3 %. Z pohledu mužů byl zjištěn rovněž nárůst vzdělanosti o 4,8 %, ovšem nebyl natolik patrný jako u žen. V roce 2012 byl poprvé zaznamenán vyšší podíl žen s terciálním vzděláním než podíl mužů, který takto následně pokračoval i v roce 2013. Pokud bychom se ohlédli na vzdělanostní strukturu žen, dá se říci, že ženy převládaly svými hodnotami zejména v sekundárním vzdělání, což lze vidět i u mužů. V porovnání obou pohlaví to byly však muži, kteří dosahovali vyššího podílu v této oblasti vzdělání. Na druhou stranu ženy, které neměly žádné nebo jen základní vzdělání zaujímaly dlouhodobě podíl kolem 10 %, muži v průměru pouze 5,4 %.

V závěru této kapitoly byla porovnána vzdělanostní struktura České republiky s dalšími zeměmi Evropské unie za rok 2013. Z grafu je patrné, že nejnižším podílem žen, které dosáhly pouze primárního vzdělání, se vyznačuje Česká republika. V porovnání s ostatními zeměmi Česká republika naopak převládala v počtu žen se sekundárním vzděláním, jejichž podíl vykazoval hodnotu 69,8 %. Oproti tomu Portugalsko zaznamenalo nejvyšší podíl žen, které má jen primární vzdělání, tedy 56,2 %. Podobně jako Česká republiku je na tom

Slovensko, které dosáhlo velmi srovnatelných hodnot u každé úrovně vzdělání. V opačné situaci je dá se říct Dánsko a Švédsko, které mají nejvyšší podíl žen s terciálním vzděláním. Jejich hodnoty přesahují 40 % a lze tak vidět, že ženy v těchto dvou státech jsou vysoce kvalifikované. Nicméně Česká republika má pouze 9 % žen se základním vzděláním, což ukazuje také na vyšší úroveň vzdělání českých žen.

Graf 32: Vzdělanostní struktura žen ve vybraných zemích EU v roce 2013 (v %)

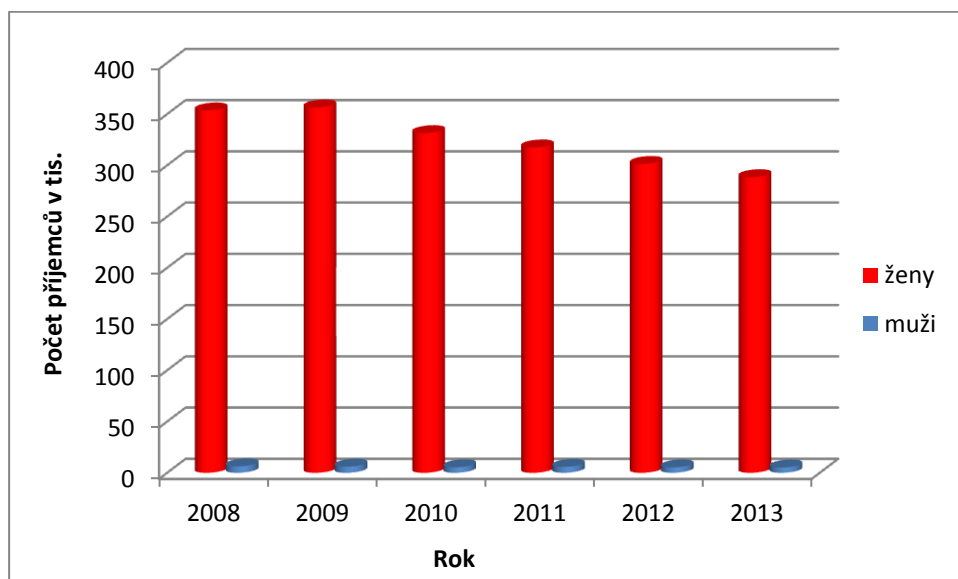


Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

4.6 Kombinace profesního a rodinného života

Tato problematika zkombinování rodiny a pracovního života se stává v současné době stále více diskutovaným tématem, které nabírá na důležitosti. Jestliže bychom se zaměřili na pracovní dráhu obou pohlaví, je zřejmé, že kariéra mužů není na rozdíl od žen natolik přerušována rodinným životem, jelikož v České republice přetrvává trend, kdy především žena zůstává na mateřské dovolené a muž se věnuje své profesi. Tento trend je znázorněn na grafu 33, který zobrazuje počet mužů a žen přijímajících rodičovský příspěvek.

Graf 33: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví (v tis.)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Předchozí graf poukazuje na skutečnost, že ženy nadále převládají v počtu osob, které jdou na mateřskou dovolenou a následně tak pobírají i rodičovský příspěvek. Muži v tomto případě představují pouze nepatrnou výši, průměrný měsíční počet mužů s rodičovským příspěvkem v roce 2013 byl 5,2 tisíc. Z pohledu celkové situace je však nutné říci, že se počet žen a mužů během sledovaných let snižoval. Příčinou toho by také mohl být klesající počet narozených dětí, který od roku 2008 do roku 2013 zaznamenal výrazný pokles o téměř 13 tisíc.

Poté, co se ženy vracejí zpět do svého zaměstnání, se oba členové rodiny setkávají s problémem jak vyřešit a skloubit práci s rodinným životem. Otázkou také zůstávají znalosti a schopnosti žen, které během své profesní přestávky nepřicházejí do kontaktu s oborem a jejich získané zkušenosti a znalosti zaostávají za schopnostmi těch, kteří toto celé období neustále pracovali. Z tohoto důvodu si myslím, že pro ženu bývá někdy obtížné získat zpět zaměstnání přiměřené její původní kvalifikaci. Existuje však nespočet možností, které napomáhají ke zdárnému sladění rodinného a pracovního života. Přestože v některých zemích Evropské unie jsou částečné úvazky či jiné flexibilní formy zaměstnání a podpory zaměstnavatelů obvykle využívány, na území České republiky jsou tyto možnosti stále poněkud omezeny. Český trh práce tedy v tomto směru doposud zaostává, i když jsou zde patrné určité snahy o zlepšení a rozvoj těchto flexibilních úvazků.

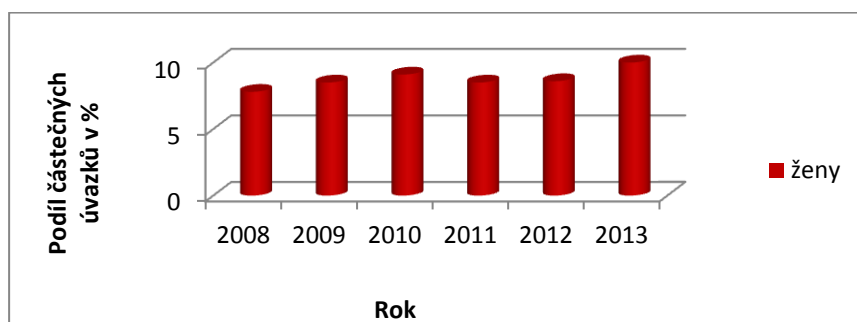
Tabulka 12: Zaměstnaní v národním hospodářství na částečný úvazek dle CZ-ISCO (v %)

	1993		2000		2010		2013	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zákonodárci a řídicí pracovníci	1,1	2,6	3,0	2,0	2,9	2,4	3,3	2,3
Specialisté	15,9	10,7	20,6	9,6	3,1	18,0	46,7	20,5
Techničtí a odborní pracovníci	30,3	9,1	30,6	9,3	52,2	17,1	28,8	13,5
Úředníci	23,1	5,3	22,6	3,5	25,9	3,6	38,0	5,0
Pracovníci ve službách	51,7	5,9	41,7	3,3	41,2	7,4	62,8	16,1
Kvalif. pracovníci v zemědělství	2,3	1,6	1,5	1,1	1,1	1,9	2,2	2,1
Řemeslníci a opraváři	20,6	19,8	12,4	12,3	5,6	12,1	7,5	14,1
Obsluha strojů a zařízení	6,2	7,7	6,9	4,2	6,1	7,9	4,5	6,6
Pomocní pracovníci	66,7	18,1	47,7	13,3	41,4	11,8	41,6	10,8

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V tabulce 12 je zobrazen počet zaměstnaných osob na částečný úvazek v národním hospodářství podle klasifikace CZ-ISCO ve vybraných letech. Byly to především ženy, které v těchto jednotlivých letech využívaly práce na částečný úvazek. Zejména ženy v oblasti služeb a prodeje vykazovaly vzrůstající hodnotu. Jejich počet se tak od roku 1993 a do roku 2013 zvýšil o více než 11 %. Rovněž jako pomocné pracovníce využívaly ženy této flexibilní formy zaměstnání v hojném počtu, v roce 2013 se jednalo o 41,6 % žen. V posledních letech se však ženy také uplatňovaly jako specialistky a úřednice. Vesměs ta samá situace se dá říci i u mužů specialistů využívajících částečných úvazků, jelikož se jejich počet za poslední dva roky zvýšil dvojnásobně oproti předešlým rokům. Hranici vyšší než 15 % přesáhli muži v roce 2013 i jako pracovníci ve službách.

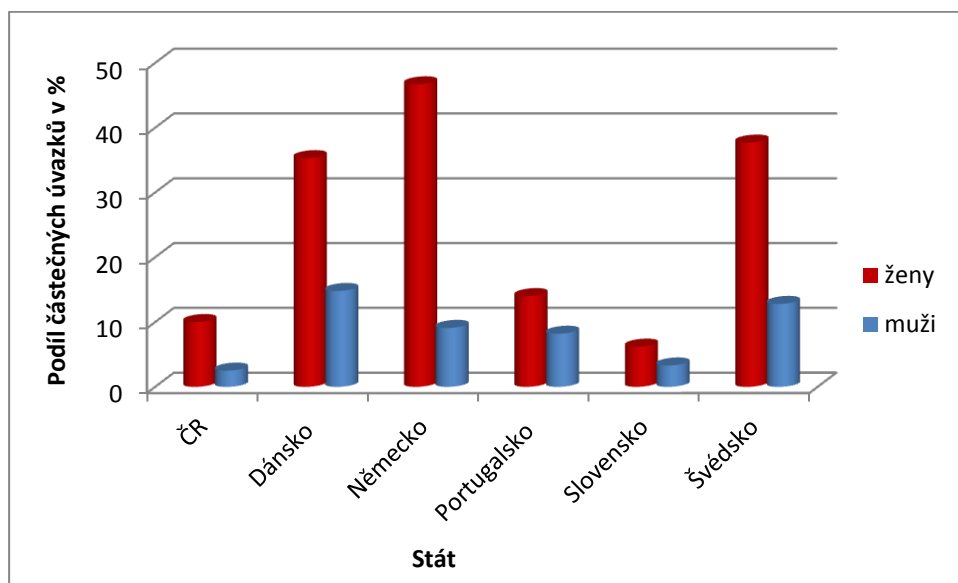
Graf 34: Podíl částečných úvazků žen na celkové zaměstnanosti (v %)



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Jak již bylo řečeno výše, jedna z možností, která umožňuje ženám lépe skloubit rodinný a profesní život, jsou částečné úvazky. Jak lze vidět na grafu 34, v současné době dochází k nepatrnému nárůstu zkrácených úvazků u žen. V roce 2013 se tak jednalo o celých 10 %. Tyto částečné úvazky napomáhají k tomu, že ženy dokážou vhodněji zkombinovat svoji práci s rodinou. Zároveň mohou mít vliv na jejich rozvoj v kariéře, jelikož tím, že žena začne již v průběhu rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek, nepřijde o kontakt s oborem, v němž působí. Výhodné je to nepochybně i z toho hlediska, že ženy zůstávají v kontaktu s ostatními lidmi. Z pohledu mužů je podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti minimální, v roce 2013 se jednalo o pouhých 2,5 %. Na počtu zkrácených úvazků je rovněž možné vidět, že se muži nemusejí natolik zabývat problémem sladění práce a rodiny. Důvodem, proč nejsou tyto flexibilní formy práce mnohdy využívány v české společnosti v takovém měřítku jako je tomu v jiných evropských zemích, může být i fakt, že rodičovská dovolená zde trvá déle než u jiných států.

Graf 35: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v roce 2013 (v %)



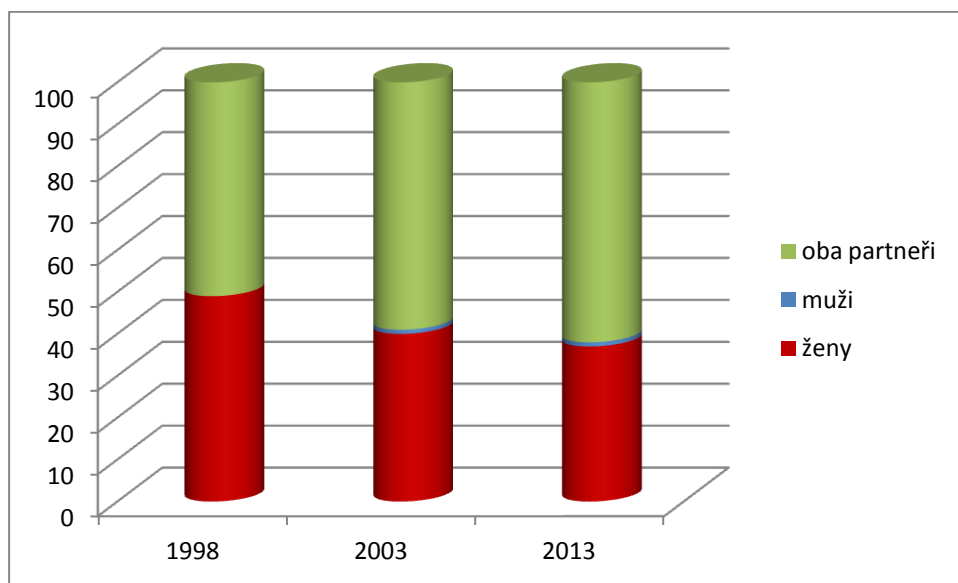
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

V předešlém grafu byl porovnán podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v České republice a v dalších vybraných evropských zemích za rok 2013. Z grafu je tedy zřejmé, že nejvyšší podíl žen, které využívaly částečné úvazky, byl zaznamenán v Německu, Rovněž v Dánsku a ve Švédsku přistupují ženy pozitivně k těmto zkráceným úvazkům. To samé se dá říci i z hlediska mužů, kteří v rámci těchto dvou států vykazují nejvyšší hodnoty v počtu částečných úvazků. Naopak země, která v porovnání s ostatními státy představuje nejnižší

podíl částečných úvazků, je Slovensko, vykazující podíl pouze 6,2 %. Z hlediska mužů je patrné, že i muži využívají více zkrácené úvazky než je tomu v České republice, jelikož daný zákon se vztahuje na oba rodiče a příležitost pracovat jen na zkrácený úvazek je dána i mužské části populace. Nicméně v České republice není doposud zakotvena tradice zkrácených úvazků, jelikož tato práce přináší pro zaměstnance i jisté nevýhody v podobě neexistujících benefitů. Z toho důvodu je využití částečných úvazků stále velmi malé a výrazně zaostává za průměrem celé Evropské unie. Příčinu v malém uplatnění těchto částečných úvazků vidím především v jejich nevyhovující právní úpravě.

Na závěr bych také chtěla zmínit šetření, které provedl na konci roku 2013 Sociologický ústav AV České republiky. Počet respondentů, kteří odpovídali na dané otázky, byl 987 a podmínkou byla věková hranice vyšší než patnáct let. Ve všech třech grafech tak jsou zmíněna data za jednotlivé zkoumané roky, tedy rok 1998, 2003 a 2013.

Graf 36: Kdo by měl pečovat o děti (v %)

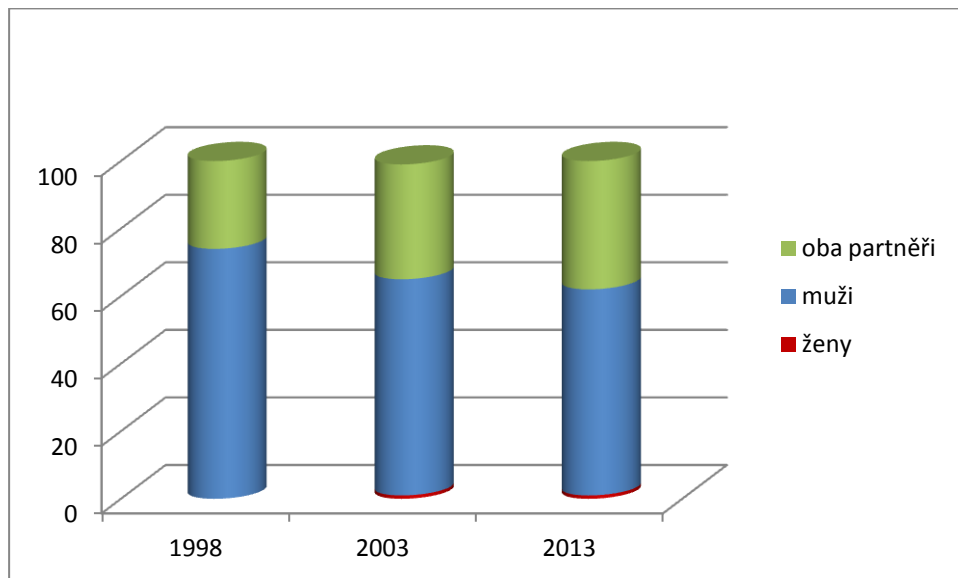


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V prvním grafu bylo zkoumáno, kdo by měl v domácnosti pečovat o děti, zda pouze ženy, muži či oba partneři najednou. V každém roce sledovaného období se nejvíce respondentů přidalo k odpovědi, že o své děti by se měli postarat především oba rodiče. Pokud bychom však porovnali pouze muže a ženy, byly by to právě ženy, které by se měly podle dotazovaných postarat a pečovat o malé děti. Je zde vidět výrazný rozdíl a lze tomu také

přikládat skutečnost, že v České republice nadále setrvávají určité stereotypy, že muž je obvykle živitelem a žena se stará o rodinu.

Graf 37: Kdo by měl zabezpečit domácnost (v %)

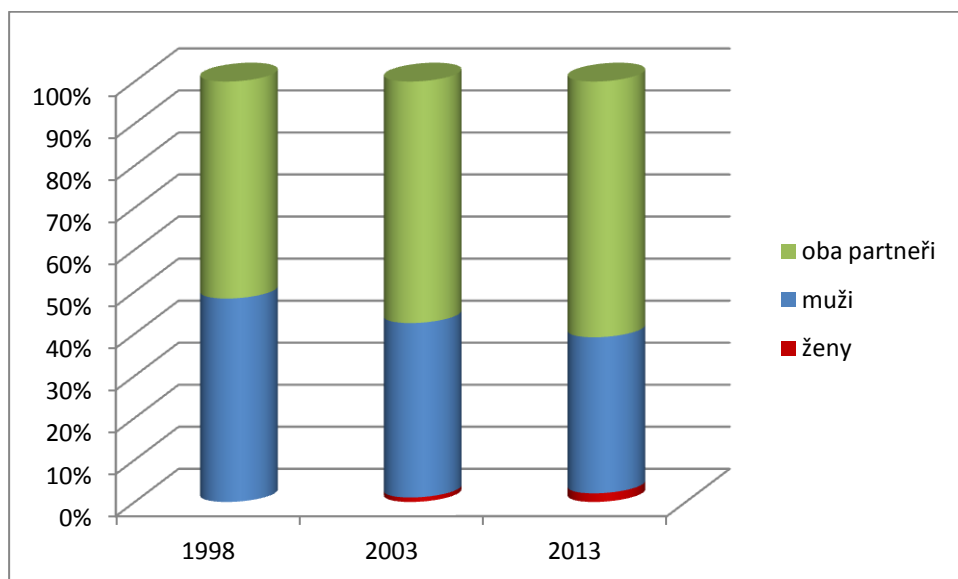


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Sociologický ústav AV České republiky se také zaměřil na otázku, kdo by měl zabezpečit domácnost, která je zobrazena v předchozím grafu 37. Z grafu je patrné, že i v současné době přetrvává názor, že by to měli být v první řadě muži, kteří finančně zabezpečí celou rodinu a domácnost. Nicméně od roku 1998 byl zde zaznamenán vyšší počet respondentů, kteří pokládají za správné, aby se o finanční zabezpečení postarali oba partneři a nejen pouze samotní muži.

Poslední důležitou otázkou týkající se problematiky rodinného a profesního života, která byla položena respondentům v rámci sociologického šetření, byla jejich pracovní kariéra. Tedy kdo by měl v tomto případě usilovat o pracovní kariéru. Nejvíce dotazovaných si tak myslí, že o pracovní kariéru by se měli pokusit oba partneři. Pokud by to však měli být muži nebo naopak ženy, tak jsou to právě muži, ke kterým se přikláněl výrazně vyšší počet dotazovaných. Od žen se takovýto postup obvykle neočekává kvůli již zmíněné péči o malé děti a rodinu.

Graf 38: Kdo by měl usilovat o pracovní kariéru v (%)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.7 Vyhodnocení hypotéz

Na začátku diplomové práce byly stanoveny hypotézy, které budou nyní díky výsledkům analýz vyhodnoceny.

1. Míra zaměstnanosti žen byla v České republice nižší než u mužů.

Hypotézu č. 1 můžeme na základě tabulky 4 potvrdit. Jak je patrné z této tabulky, ženy v roce 2013 dosáhly míry zaměstnanosti ve výši 46,7 %. Muži zaznamenaly míru zaměstnanosti podstatně vyšší, tedy 64,1 %. Dá se však říci, že dosažená míra zaměstnanosti žen za poslední roky vzrostla, což lze přisuzovat stále vyššímu využití částečných úvazků a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i stávajícímu trendu brzkého návratu z mateřské dovolené. Tím tak dochází k zařazení žen zpět mezi zaměstnané.

Tabulka 4: Míra zaměstnanosti žen a mužů (v %)

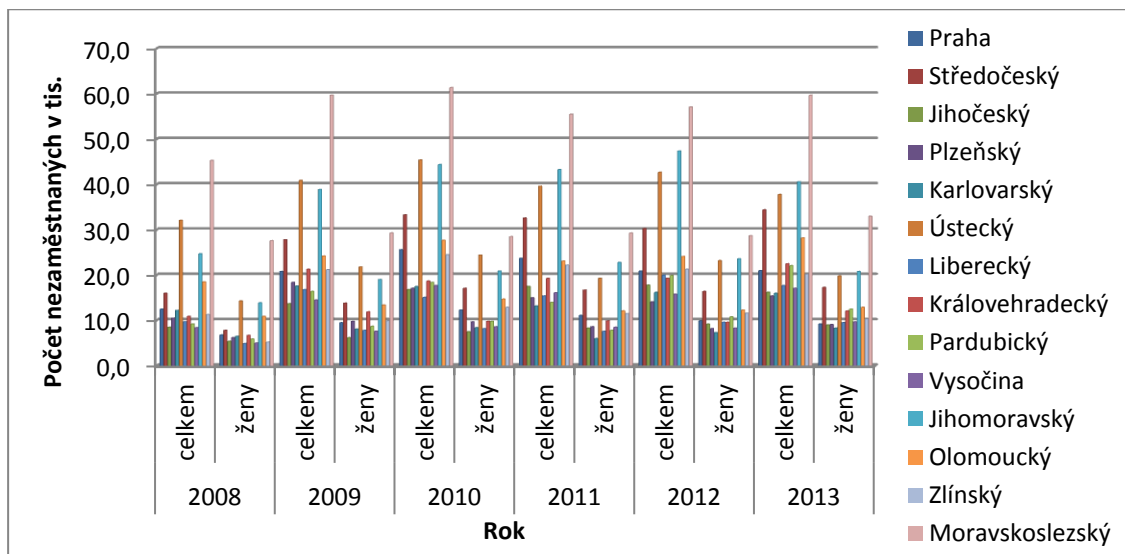
	1993	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy	49,5	46,2	45,7	46,4	45,7	45,1	45,6	45,9	46,7
Muži	68,9	64,7	64,3	65,8	64,3	63,7	63,6	63,6	64,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

2. Moravskoslezský kraj představuje oblast s nejvyšším počtem nezaměstnaných žen.

Díky grafu 16 můžeme hypotézu č. 2 potvrdit. Z výsledného grafu je zřejmé, že nejvyšší počet nezaměstnaných žen z celé České republiky byl v roce 2013 zaznamenán v Moravskoslezském kraji. Z celkového počtu nezaměstnaných osob zaujímaly ženy hodnotu 33 tisíc.

Graf 16: Nezaměstnanost v České republice podle krajů 2008 – 2013 (v tis.)

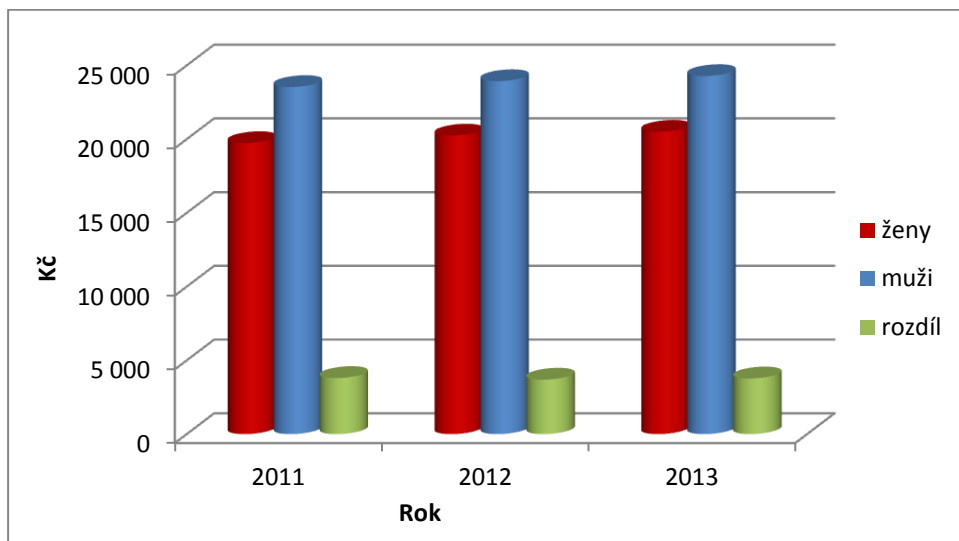


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3. Medián hrubé měsíční mzdy dosahoval vyšší hodnoty u žen.

Hypotézu č. 3 můžeme na základě výsledků uvedených v grafu 19 zamítnout. Graf poskytuje přehled o mediánech hrubé měsíční mzdy za sledované období. Nás zajímá v rámci stanovené hypotézy pouze rok 2013, kdy lze vidět opět zřetelný mzdový rozdíl z hlediska pohlaví. V roce 2013 představoval medián hrubých měsíčních mezd žen hodnotu 20 502 Kč, u mužů to bylo 24 276 Kč. Lze tedy konstatovat, že v tom případě byla hypotéza vyvrácena, jelikož muži vydělali v tomto roce o 3 774 Kč více než ženy.

Graf 19: Mediány hrubých měsíčních mezd 2011 - 2013 (v Kč)

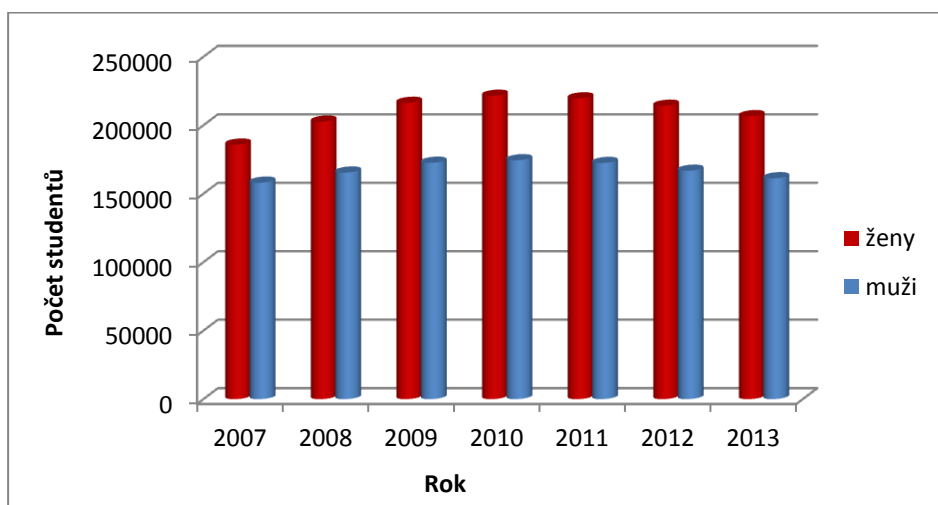


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4. Ženy převládají v počtu studentů na vysokých školách.

Na základě zjištěných dat z grafu 29 lze hypotézu č. 4 potvrdit. Tento graf poukazuje na počet mužů a žen studujících na vysoké škole. V roce 2013 to byly skutečně ženy, které převládaly v počtu studentů. Na vysokých školách tedy konkrétně studovalo o více než 45 tisíc žen v porovnání s muži. Celkově se dá tedy říci, že právě na vysokých školách se vyskytují především ženy. To může být zapříčiněno také tím, že se ženy snaží dosáhnout vyššího vzdělání, které by jim tak dopomohlo k lepšímu uplatnění na českém trhu práce.

Graf 29: Počet studentů na vysokých školách v letech 2007 – 2013



Zdroj: MŠMT, vlastní zpracování

4.8 Návrhy jak zlepšit postavení žen na trhu práce

Přestože ženy v současné době představují nedílnou součást trhu práce v České republice a přispívají tak k ekonomickým výsledkům české společnosti, jejich postavení a současně možnosti na trhu práce, jak naznačily předešlé kapitoly praktické části diplomové práce, nejsou srovnatelné s postavením mužů. Z toho důvodu je tedy zapotřebí udělat určité kroky, aby bylo dosaženo rovného postavení žen a mužů na trhu práce a plného využití pracovního potenciálu žen.

Podle zjištěných dat je zřejmé, že ženy na trhu práce v České republice jsou z mnoha hledisek znevýhodněny. Jako závažný problém je považováno již samotné vnímání obou pohlaví na pracovním trhu a obvyklé rozdělení jejich rolí. Významnou úlohu zde hrají genderové stereotypy, které nelze odstranit tak jednoduše, proto je nezbytné, aby v české společnosti byla navržena určitá opatření ze strany státu vedoucí ke zlepšení dané situace. Přestože dnes existuje mnoho organizací, které se snaží vyjednat pro muže a ženy rovnocenné podmínky na trhu práce, je podle mého názoru zásadní, aby v této situaci zakročil stát, který může provést vhodné kroky vedoucí k tomu, aby ženy měly stejné příležitosti na trhu práce.

Jako první je zapotřebí zavést opatření týkající se rodinné politiky, do níž lze zařadit oblast rodičovské dovolené, ale i různá zařízení, která pečují o malé děti, jelikož v České republice je výrazný nedostatek zařízení pro děti v předškolním věku. Ženám po mateřské a rodičovské dovolené se totiž většinou nenaskytne ihned možnost nastoupit zpět do zaměstnání, jestliže nenajdou pro své dítě volné místo v mateřské školce. Přesto se však u žen mohou objevit i příležitosti pracovat v průběhu dané rodičovské dovolené a tím by tak docházelo k udržení kontaktu s dosavadním odvětvím. Nicméně nedostačující počet míst v předškolních zařízeních ženám nedovoluje, aby se svému povolání věnovaly. Z toho důvodu zůstávají ženy obvykle delší dobu s dětmi doma, než je nezbytně nutné. Proto by bylo vhodné, aby se stát začal více zabývat tímto problémem a navrhl zvýšení kapacity státních zařízení pro děti v předškolním věku. Alternativou by mohly být také soukromé mateřské školky, které však poukazují na jistou finanční náročnost pro rodinu. Z toho hlediska si myslím, že není finančně výhodné, pokud by matka pracovala pouze na zkrácený úvazek a dala dítě do soukromého typu těchto zařízení.

Velmi podstatná je však i snaha ze strany zaměstnavatelů, kteří by se v tomto případě měli pokusit o pomoc svým zaměstnancům. Pro firmy samotné by založení firemních školek rovněž znamenalo určitou konkurenční výhodu oproti ostatním. V současné době by nedostatek míst v předškolních zařízeních mohl vyřešit již schválený zákon o dětských skupinách. Tato služba hlídání a péče o děti by mohla být vhodnou variantou z hlediska přizpůsobivosti vůči rodičům, přičemž v jedné dětské skupině může být nejvíce 24 dětí. V porovnání s mateřskými školkami tyto dětské skupiny nejsou tak finančně nákladné a nepodléhají tak přísným podmínkám („Dětské skupiny“, 2015).

Podle mého názoru by tyto dětské skupiny napomohly ženám k dřívějšímu návratu z rodičovské dovolené do pracovního režimu. Tyto dětské skupiny by také mohly umožnit pracovat na částečný úvazek již v průběhu rodičovské dovolené a ženy by tak neztratily kontakt s daným odvětvím, v němž se dříve realizovaly. Z toho důvodu si myslím, že právě tento typ předškolních zařízení by mohl být přínosem pro zlepšení situace žen na trhu práce, jelikož by více nemusely řešit otázku nedostatečného počtu míst v jeslích a mateřských školkách. Tím by bylo dosaženo vyššího podílu žen na českém trhu práce.

Do oblasti rodinné politiky je zapotřebí zahrnout taktéž úpravu rodičovské dovolené, týkající se obzvláště její finanční stránky a částečného zahrnutí mužů do rodičovské dovolené. V rámci Evropské unie představuje Česká republika stát, v němž je rodičovská dovolená jedna z nejdelších, a jsou to především ženy, které zůstávají doma s dítětem. To lze přisuzovat tradičnímu rozdělení rolí a genderovým stereotypům, ale i malým finančním příspěvkům. Proto jsou většinou doma s dítětem ženy, jelikož mají nižší výdělků a otec zůstává živitelem rodiny. Ke zlepšení situace žen na trhu práce by dopomohlo, kdyby se muž podílel z určité části na rodičovské dovolené. Takto zavedený systém již funguje například ve Švédsku a v rámci sdílení rodičovské dovolené oběma pohlavími to dopomáhá k rovnému zacházení žen a mužů. Z tohoto pohledu by bylo vhodné upravit daný zákon, který by následně stanovil povinnost podílet se z určité části na rodičovské dovolené. Tím by tato záležitost nebyla považována pouze za problém žen, ale vedlo by to i ke zvýšení participace mužů na rodičovské dovolené.

Z hlediska flexibilních forem zaměstnání na tom není Česká republika zcela dobře. Přestože flexibilní pracovní úvazky přispívají ke skloubení pracovního a rodinného života, stále zde existuje jejich malé využití. Podle mého názoru je nutné, aby došlo k úpravě zákona

týkajícího se částečných úvazků a byly do něj zahrnuty i zaměstnanecké výhody. Stát by měl také zabezpečit, aby zaměstnanci pracující pouze na částečný úvazek dostávaly poměrné srovnatelné ohodnocení za hodinu práce, podobně jako v případě práce na plný úvazek. Stát by se měl rovněž zaměřit na jistotu práce na částečný úvazek, jelikož v současné době se mnoho lidí obává ztráty zaměstnání právě v podobě této flexibilní formy práce. Inspirací pro Českou republiku by mohly být některé evropské země, v nichž mají rodiče právo využít zkrácený úvazek do určité věkové hranice dítěte. Částečné úvazky by tak přispěly k růstu zaměstnanosti žen na českém trhu práce a ustanovením zákona o možnostech zkrácených úvazků by se podmínky pro ženy na trhu práce zlepšily. Nezbytné je i zapojení i samotných zaměstnavatelů do podpory těchto flexibilních úvazků, jelikož tím, že by oba rodiče měli tu možnost pracovat na zkrácený úvazek, z domova nebo by využívali pružné pracovní doby, by si společnost zajistila kvalifikované zaměstnance a jejich návrat zpět do zaměstnání by byl mnohem rychlejší.

Nutná změna by měla nastat v rámci celkového nahlížení zaměstnavatelů na ženy na trhu práce. I když dnes ženy v České republice představují vysokou kvalifikovanost a stále více žen studuje vysoké školy, pořád se ve společnostech objevuje odlišný přístup k mužům a ženám a to nejen v oblasti jejich pracovní dráhy, ale i jejich ohodnocení. Problémem, který je v české společnosti nadále patrný je skleněný strop, který představuje neviditelné překážky žen v jejich dalším kariérním postupu. Zaměstnavatelé by naopak měli vzít v potaz skutečnost, že ženy mají svůj osobitý styl vedení a náhled na věc a nabízejí jiná řešení oproti mužům, čímž by následně jejich firmy mohly dosáhnout větších úspěchů. Zaměstnavatelé by se rovněž měli zaměřit na řádný rozvoj svých zaměstnanců a zaměstnankyň a poskytnout jim tak rovné příležitosti k práci.

Z toho důvodu by bylo vhodné prosadit v českých společnostech využívání genderových plánů a analýz. Na základě těchto analýz by poté bylo možné vyhodnotit, jaké je zastoupení žen v řídicích pozicích a jak velké jsou mzdové rozdíly mezi nimi. Tím, že by společnostem byla uložena povinnost vytvářet analýzy z genderového hlediska, začaly by se zastoupení žen v řídicích funkcích věnovat více a možná by si uvědomily, jak velký význam mají ženy skutečně pro firmu. Prostřednictvím genderových analýz by bylo zároveň vhodné vytváření plánů, jež by dopomáhaly k většímu zajištění rovných podmínek žen a mužů v jednotlivých společnostech. Významnou úlohu by v tom měl také stát, který by díky genderovým plánům

a analýzám mohl sledovat postavení žen a mužů v jednotlivých firmách a současně provedl určitá opatření vedoucí ke zlepšení většinou právě diskriminovaných žen na trhu práce.

Východiskem jak zlepšit současnou situaci žen na trhu práce by mohla být také samotná podpora žen, které podnikají. Přestože byl zaznamenán za posledních dvacet let výrazný nárůst žen v podnikání, jejich podíl na celkovém počtu podnikatelů představuje i nadále nízkou hodnotu. Stát by tak měl především zapracovat na tom, aby se ženy do podnikání více zapojovaly a mohly zde uplatnit své schopnosti a znalosti, jelikož ženy dnes představují vysokou kvalifikovanost, která ovšem není ve společnostech zcela plně využívána. Podnikání by tak mohlo pro ženy znamenat možnost, jak zkombinovat rodinu a profesní život najednou. Podle mého názoru je také nutná rozsáhlá medializace této problematiky, která by zároveň vedla k vyšší motivaci žen různých věkových skupin v oblasti podnikání. Tím, že by ženy mohly zjišťovat mnoho informací o podnikání a o případné finanční podpoře z Evropské unie a zároveň by se mohly účastnit různých událostí týkající se tohoto tématu, by docházelo ke stále většímu zájmu o podnikání a jejich počet by tak stále narůstal.

V poslední době je velmi diskutovaným tématem zavedení kvót pro ženy, které by zajistily vyrovnání velkých rozdílů zejména ve vedení firem a v oblasti politiky. Zatímco některé země Evropské unie se k tomuto postupu staví pozitivně a již dnes ho používají, česká vláda přijetí genderových kvót odmítá. Podle mého názoru jsou kvóty určitým impulsem, který by mohl dopomoci k dalším změnám z hlediska postavení žen na trhu práce. Přijetí kvót by mohlo být výhodné především v politice, kde by poté působilo více žen, což se standardně nepodaří, neboť v české společnosti se stále objevují genderové stereotypy. Pokud by se tedy počet žen v politice zvýšil, vláda by se více věnovala otázce postavení žen na trhu práce a snažila se prosadit zákony na podporu žen, zejména žen pečujících o malé děti a jejich lepšího skloubení profesního a rodinného života.

Nicméně přesto si myslím, že samotné kvóty nic nevyřeší. Změna je totiž primárně zapotřebí ve vnímání celkové společnosti, ale i v zajištění podpory žen matek na pracovním trhu. Ovšem ne prostřednictvím kvót, ale již výše zmíněnou rodinnou politikou poukazující na úpravu rodičovské dovolené, ale i na dostatečný počet míst v předškolních zařízeních. Rovněž důležitá je podpora využívání flexibilních forem zaměstnání, jelikož pokud bude stát podporovat sladění rodinného a profesního života, což je i dnes vnímáno zejména jako problém žen, budou se ženy moci v budoucnu více uplatňovat a rozvíjet na trhu práce.

5 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zhodnocení situace žen na trhu práce v České republice. Prostřednictvím analýzy statistických dat získaných z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Eurostatu a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj byl zhodnocen vývoj a současná situace žen na českém trhu práce.

V teoretické části jsem se nejprve zabývala historickým vývojem trhu práce. Poté jsem se zaměřila na současnou situaci žen na pracovním trhu. Vzhledem k zaměření mé diplomové práce zde byla rovněž zmíněna problematika genderu a genderových stereotypů, diskriminace a rodové segregace trhu práce. Dále jsem v práci poukázala na patrné rozdíly v odměňování žen a mužů za práci a na určité překážky vyskytující se právě v pracovní kariéře žen. V závěru teoretické části jsem se zaměřila na oblast žen na vysokých pozicích, kterou zcela uzavřela politika rovných příležitostí.

Účelem praktické části diplomové práce bylo zhodnotit současnou situaci žen na trhu práce prostřednictvím statistických údajů, která byla následně zanalyzována. Situace žen na pracovním trhu byla tedy zkoumána z pohledu různých ukazatelů. Ať již se jedná o zaměstnanost či nezaměstnanost, mzdové rozdíly mezi muži a ženami, segregaci trhu práce, vzdělání z hlediska genderu anebo sladění profesního a rodinného života. Poté byla získaná sekundární data seříděna dle jednotlivých faktorů a zpracována do přehledných tabulek a grafů pomocí programu MS Excel.

Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, že rozdíly mezi oběma pohlavími na pracovním trhu stále přetrvávají. Problémem české společnosti je to, že na postavení mužů a žen a na uplatňování rovných příležitostí se začalo nahlížet až v 90. letech 20. století. Z tohoto pohledu jsou na tom západní země v Evropě přece jenom poněkud lépe než Česká republika. Nicméně si myslím, že se zde postavení žen na trhu práce zlepšuje, přestože rozdíly z pohledu některých ukazatelů jsou značné a nelze je odstranit v průběhu pár let.

Prostřednictvím vyhodnocených údajů je patrné, že i v současné době existují určité rozdíly nejen v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti žen, dále také v odměňování a segregovaných

oborech, kde dominují právě muži či ženy, ale i v celkovém postoji zaměstnavatelů ke svým podřízeným. To vše ovlivňuje, jaké postavení na trhu práce obě pohlaví zaujmají. Proto je tedy nezbytné, aby byly tyto genderové stereotypy přetrvávající v názorech na mužskou a ženskou práci odstraněny. Jak ukázala analýza situace na pracovním trhu z hlediska zaměstnanosti, míra zaměstnanosti žen v roce 2013 vykazovala hodnotu 46,7 %, kdežto u mužů byla zaznamenána míra 64,1 %. Přestože je zde vidět patrný rozdíl, míra zaměstnanosti žen měla za posledních pár let vzrůstající tendenci. To lze přisuzovat vyššímu uplatňování flexibilních úvazků, ale i současnému trendu dřívějšího návratu z mateřské dovolené, než tomu bylo v minulých letech.

Velkým problémem z hlediska genderu je též genderová segregace, jelikož nadále existují určité profese a odvětví typická pro ženy a jiná odvětví, v nichž převládají muži. Oblastí, kde v roce 2013 podle klasifikace CZ-NACE ženy nejvíce převládaly, bylo zdravotnictví a sociální péče a zároveň oblast vzdělání, muži naopak nejvíce působily například ve stavebnictví, dopravě a skladování a zpracovatelském průmyslu. Podle jiné klasifikace zaměstnání CZ-ISCO působily ženy v rámci národního hospodářství zejména jako úřednice a v oblasti služeb a prodeje. Muži oproti tomu převládaly u řemeslnických i opravářských prací, stejně jako obsluha strojů a zařízení včetně montáží.

Takto segregovaný trh práce následně ovlivňuje oblast odměňování, ale i významnost jednotlivých oborů. Za nejvíce viditelný důkaz toho, že ženy vydělávají méně než muži, lze označit mzdové rozdíly. Na základě Gender pay gap bylo zjištěno, že v roce 2013 vydělávaly ženy o 22,1 % méně než muži. Vzhledem k této hodnotě se tak Česká republika řadí ke státům s nejvyššími mzdovými rozdíly v Evropské unii. Pro srovnání mzdových rozdílů byl rovněž v práci využit medián hrubých měsíčních mezd a průměrná hrubá měsíční mzda, které společně ukazovaly na výrazně vyšší příjmy u mužů. Není ovšem možné, abychom pozici žen na trhu práce zhodnotili pouze z jednoho hlediska, tedy dle mzdových rozdílů. Nicméně je zapotřebí, abychom na postavení žen na trhu práce nahlížely komplexně.

Postavení žen na trhu práce značně ovlivňuje jejich dosažené vzdělání. Přestože ženy dosahující vyššího vzdělání mají více příležitostí na pracovním trhu a je pro ně zároveň příznačná vyšší míra zaměstnanosti, mzdové rozdíly u těchto vysokoškolsky vzdělaných osob představují nejvyšší hodnotu. To lze považovat za velmi pozoruhodný důkaz toho, že muži a ženy nemají i při dosažení stejné úrovně vysokoškolského vzdělání srovnatelné podmínky

na trhu práce a jejich ohodnocení souvisí nejen se vzděláním a schopnostmi, ale i jinými předpoklady. Tuto skutečnost by zaměstnavatelé měli vzít na vědomí a v současné době tak dokázat, že žena na trhu práce představují pro muže opravdu rovnocenného partnera.

Analýza dat rovněž ukázala, že na vysokých školách studují především ženy. To může být dáno tím, že se ženy snaží dosáhnout stále vyššího vzdělání, které by jim dopomohlo k lepšímu uplatnění na trhu práce. V roce 2013 tak byl počet studujících žen na vysokých školách v porovnání s muži vyšší o více než 45 tisíc. Ženy v tomto roce nejvíce absolvovaly studium ekonomických, humanitních a společenských věd a také pedagogiky. Muži naopak dokončovaly své studium zejména v oblasti technických a přírodních věd. Přestože jsou tyto studijní obory považovány za typicky mužské, v současné době lze vidět, že se dnes ženy nebojí věnovat i takovým oborům, které jsou především dominantou mužů.

Přestože v rámci Evropského sociálního fondu existuje mnoho projektů z hlediska skloubení rodinného a pracovního života, Česká republika poněkud zaostává za ostatními evropskými zeměmi. Z výsledků vyplývá, že zde nadále přetrvává trend, kdy zejména žena zůstává na mateřské dovolené a muž se věnuje své profesi. Proto by bylo vhodné, aby se stát více zaměřil na rodinnou politiku a zajistil pro obě pohlaví lepší uplatnění na trhu práce včetně dostatečného počtu míst v předškolních zařízeních. Česká republika by se více měla věnovat podpoře flexibilní forem zaměstnání, jelikož tomu stále není přisuzována taková pozornost jako jinde v Evropě. Příčinu v malém uplatnění těchto částečných úvazků vidím především v jejich nevyhovující právní úpravě. I když v současné době došlo k nepatrnému nárůstu částečných úvazků na 10 %, v porovnání s průměrem Evropské unie Česká republika výrazně zaostává. Nejen úkolem státu, ale i zaměstnavatelů by tak mělo být větší využití těchto flexibilních forem zaměstnání, kteří by si tímto způsobem udrželi kvalifikované zaměstnankyně, ale i zaměstnance. V první řadě je tedy důležitá snaha samotného státu, který by měl učinit patřičné kroky vedoucí ke zvýšení účasti žen na trhu práce. Tím by tak Česká republika mohla dosáhnout i lepších hospodářských výsledků.

Podle statistických údajů představují dnes ženy více jak polovinu populace a jejich kvalifikace se stále zvyšuje. Z toho důvodu mají také právo na to, aby jejich postavení na pracovním trhu bylo rovné postavení mužů. Je však zřejmé, že tento problém nelze vyřešit ihned, tedy během několika měsíců, jelikož se jedná o celkový problém, na který má vliv samotné nahlížení žen na pracovním trhu vycházející z historických okolností. Úlohou státu

by tedy primárně mělo být, aby zajistil, že skutečná situace na trhu práce bude korespondovat s tím, co je stanoveno zákonem, což je rovnost obou pohlaví.

I když byl podle zjištěných výsledků zaznamenán u žen jistý pokrok, je však patrné, že jejich postavení na trhu práce nelze změnit ihned. Přesto si myslím, že nejen stát v tomto případě, ale i samotní zaměstnavatelé, by měli usilovat o to, aby ke změnám docházelo co nejrychleji a muži a ženy byli na českém trhu práce vnímány za rovnocenné partnery. Jelikož je žena v současné době považována z mnoha aspektů za nepostradatelnou pracovní sílu, je velmi podstatné, aby i podmínky na trhu práce byly pro obě pohlaví vyrovnané.

I Summary

The aim of this thesis was to describe the situation of women in the labour market. Specifically I focused on the analysis of statistical data, all of which evaluated the current situation of women in the Czech labor market. This thesis consists of two parts. The theoretical part presents literary overview of basic concepts. At first I concentrated on the historical development of the labor market in the Czech Republic. Then there was defined current status of women in the labor market. I also mentioned the issue of gender and gender stereotypes, discrimination, gender segregation and differences in wage between men and women. The theoretical part is closed by women in high positions and then by an equal opportunities policy.

Practical part of thesis is based on the analysis of statistical data. Most of the data was obtained mainly from Czech statistical office, but there are also many data from the website of Ministry of Labour and Social affairs and from portal of Ministry of Education, Youth and Sports. In this thesis was as well as drawn from published data in Eurostat, whose mission is to provide statistics at European level, but also using data collected by the Organization for Economic Cooperation and Development. At first the situation of Czech women in the labour market is compared through various indicators. Their current position is compared in terms of employment, unemployment, gender pay gap, education, but also in terms of reconciling work and family life. These data were analyzed and subsequently evaluated. Results are presented in tables and graphs. This analysis found what position women have currently in the labour market. Finally I suggested measures, which could to improve the actual situation of women in the labor market.

At the beginning of my thesis I specified four hypotheses and thanks to results from practical part I could confirm or disprove them. Hypothesis claiming that in Czech Republic the employment rate for women was lower than for men was confirmed. Hypothesis claiming that the highest number of unemployed women was recorded in the Moravian-Silesian region was confirmed. Another hypothesis claiming that the median gross monthly income was higher in women was rejected. The last hypothesis claiming that women dominate in the number of university students was confirmed. I found that women in the labor market are still disadvantaged. Therefore I suggest adjust to the area of parental leave. Furthermore I suggest

that the state should ensure for women with young kids, a sufficient number of places in preschools. Also very important is to promote the use of flexible forms of work.

Keywords

Women, labour market, discrimination, gender segregation, family life, high positions, equal opportunities policy

II Seznam použitých zdrojů

Bobek, M., Boučková, P., & Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace*. (1. ed.). Praha: C. H. Beck.

Boučková a kol. (2010). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck.

Bud' práce, nebo dítě. Další možnosti přibývají jen pomalu. (2013). Získáno 1. února 2015, z <http://www.penize.cz/pracovni-pomer/253820-bud-prace-nebo-dite-dalsi-moznosti-pribyvaji-jen-pomalu>

Český trh práce optikou genderových statistik. (2011). Získáno 1. února 2015, z <http://www.aperio.cz/210/cesky-trh-prace-optikou-genderovych-statistik>

Dětské skupiny. (2015). Získáno 10. března 2015, z <http://www.mpsv.cz/cs/19908>

Diversitas. (2013). Získáno 10. března 2015, z http://www.csas.cz/banka/appmanager/portal/diversitas?_nfpb=true&_pageLabel=diversitas_doc&docid=internet/cs/sc_13446.xml

Dytrt, Z. (2014). *Ženy a management: Kreativita - inovace - etika - kvalitativní management*. (1. ed.). Brno: BizBooks.

Gender pay gap in unadjusted form. (2014). Získáno 10. března 2015, z <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem180&plugin=1>

Gender pay gap statistics. (2015). Získáno 10. února 2015, z http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Hašková, H., Křížková, A., & Linková, M. (2006). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. (1. ed.). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Hašková, H., & Uhde, Z. (2009). *Women and social citizenship in czech society: Continuity and change*. (1. ed.). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Kadlecová, M. (2006). *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření*. Získáno 1. listopadu 2014, z <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>
- Kalenská, K. (2007). *Rovnost žen na trhu práce?*. Získáno 1. února 2015, z <http://www.meredit.cz/content/view/12/>
- Karsten, H. (2006). *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. (1. ed.). Praha: Portál.
- Kašparová, K., & Kunz, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a csr reportování*. (1. ed.). Praha: Grada.
- Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. (1. ed.). Praha: C. H. Beck.
- Krause, D., & Fischlová, D. (2006). *Ženy jako manažerky*. Získáno 1. března 2015, z <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-jako-manazerky>
- Křížková, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. (1. ed.). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., & Uhde, Z. (2008). *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky evropské unie*. (1. ed.). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., & Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Získáno 10. února 2015, z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Bierzová, J. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. (1. ed.). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. (1. ed.). Praha: Management Press.

Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce. Kvalitativní a kvantitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Kvóty pro ženy? Vláda směrnicí EU odmítá. (2014). Získáno 1. února 2015, z <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/294814-kvoty-pro-zeny-vlada-smernici-eu-odmita/>

Lfs by sex and age - indicators. (2015). Získáno 10. března 2015, z https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R

Matoušek, O., & Kodymová, P. (2010). *Sociální práce v praxi*. (2. ed.). Praha: Portál.

Mikuláščík, M. (2006). *Jak být úspěšnou manažerkou*. (1. ed.). Praha: Grada.

Mikuláščík, M. (2007). *Manažerská psychologie*. (2. ed.). Praha: Grada.

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and nationality (%). (2015). Získáno 15. března 2015, z http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eprgan&lang=en

Pisár, P. a kol. (2008). *Rovnost příležitostí na trhu práce*. (1. ed.). Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum.

Population by educational attainment level, sex and age (%). (2015). Získáno 10. března 2015, z http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=EDAT_LFS_9903&lang=en

Postavení žen na trhu práce - gender jako strukturující mechanismus. (2014). Získáno 10. února 2015, z <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>

Počet příjemců rodičovské příspěvku podle pohlaví. (2014). Získáno 10. března 2015, z <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

Počet žen ve vedení českých firem roste. (2014). Získáno 20. února 2015, z <http://www.bisnode.cz/tiskove-zpravy/pocet-zen-ve-vedeni-ceskych-firem-roste/>

Proč ženy berou méně. (2014). Získáno 1. února 2015, z <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>

Rezvani, S. (2010). *The next generation of women leaders: what you need to lead but won't learn in business school*. Santa Barbara: Praeger.

Rydvalová, R., & Junová, P. (2011). *Jak sladit práci a rodinu..a nezapomenout na sebe*. (1. ed.). Praha: Grada.

Skálová, H. (2010). *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies.

Sokačová, L., & Appeltoová, M. (2009). *Gender a demokracie: 1989 - 2009*. Praha: Gender Studies.

Statistiky nezaměstnanosti. (2015). Získáno 10. března 2015, z
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele. (2015). Získáno 10. března 2015, z
<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

Šnýdrová, I. (2006). *Manažerka a stres*. (1. ed.). Praha: Grada.

Trnková, J. (2006). *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Získáno 1. února 2015, z
http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf

Zaostřeno na ženy a muže - 2014. (2014). Získáno 10. března 2015, z
<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-qelgahgc4>

III Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1: Ženy a muži v číslech	9
Tabulka 2: Účast žen v TOP managementu největších českých firem v České republice v %	23
Tabulka 3: Označení jednotlivých odvětví dle CZ-NACE.....	34
Tabulka 4: Míra zaměstnanosti žen a mužů (v %)......	37
Tabulka 5: Míra zaměstnanosti žen a mužů ve vybraných věkových skupinách (v %). 38	
Tabulka 6: Evidování uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	40
Tabulka 7: Gender pay gap podle věkových skupin v roce 2013 (v %).....	49
Tabulka 8: Gender pay gap z hlediska vybraných ekonomických aktivit v roce 2013 (v %)......	49
Tabulka 9: Medián hrubých měsíčních mezd podle věku v roce 2013 (v Kč).....	51
Tabulka 10: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání v roce 2013.....	53
Tabulka 11: Počet absolventek vysokých škol v letech 2008 – 2013.....	62
Tabulka 12: Zaměstnaní v národním hospodářství na částečný úvazek podle CZ-ISCO	65

Grafy

Graf 1: Gender pay gap 2012.....	17
Graf 2: Podíl žen a mužů na počtu zaměstnaných v %.....	32
Graf 3: Podíl mužů a žen na počtu zaměstnaných v Evropské unii za rok 2013.....	33
Graf 4: Počet zaměstnaných žen a mužů podle sektorů 2008 – 2013 (v tis. osob).....	34
Graf 5: Počet zaměstnaných žen a mužů podle CZ-NACE za rok 2013 (v tis. osob)....	35
Graf 6: Zaměstnané ženy v národním hospodářství za období 2011 - 2013 a jejich struktura podle krajů (v tis. osob)	36
Graf 7: Zaměstnaní v národním hospodářství dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2013.....	37

Graf 8: Míra zaměstnanosti žen podle dosaženého vzdělání 2008 – 2013	38
Graf 9: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v tis. osob 2008 – 2013.....	39
Graf 10: Míra nezaměstnanosti v letech 2006 – 2013 (v %)	41
Graf 11: Struktura nezaměstnanosti podle věkových skupin v letech 2006 – 2013 (v tis.)	42
Graf 12: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů se základním vzděláním a bez vzdělání v letech 1993 – 2013 (v tis.)	43
Graf 13: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů se středoškolským vzděláním s maturitou a bez maturity v letech 1993 – 2013 (v tis.)	44
Graf 14: Vývoj nezaměstnaných žen a mužů s vysokoškolským vzděláním v letech 1993 – 2013 (v tis.).....	45
Graf 15: Nezaměstnaní podle doby hledání práce 2008 – 2013 (v tis.).....	45
Graf 16: Nezaměstnanost v České republice podle krajů 2008 – 2013 (v tis.).....	46
Graf 17: Gender pay Gap v České republice 2008 – 2013 (v %)	47
Graf 18: Gender pay gap ve vybraných zemích Evropské unie 2008 – 2013 (v %)	48
Graf 19: Mediány hrubých měsíčních mezd 2011 - 2013 (v Kč)	50
Graf 20: Mediány hrubých měsíčních mezd podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2013 (v Kč)	51
Graf 21: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2013 (v Kč)	52
Graf 22: Ženy a muži v řídicích funkcích ve vybraných letech (v tis. osob).....	54
Graf 23: Podnikatelé v národním hospodářství ve vybraných letech (v tis. osob).....	55
Graf 24: Porovnání žen a mužů v národních vládách s ostatními zeměmi EU za rok 2013	56
Graf 25: Počet dívek a chlapců v mateřských školách v letech 2007 – 2013.....	57
Graf 26: Počet dívek a chlapců na základních školách v letech 2007 - 2013.....	58
Graf 27: Počet žáků na středních školách v letech 2007 – 2013	59
Graf 28: Počet mužů a žen na vyšších odborných školách v letech 2007 – 2013	59
Graf 29: Počet studentů na vysokých školách v letech 2007 – 2013.....	60

Graf 30: Absolventi vysokých škol podle vybraných oborů v roce 2013	61
Graf 31: Vzdělanostní struktura mužů a žen ve věkové skupině 25 – 64 let (v %).....	62
Graf 32: Vzdělanostní struktura žen ve vybraných zemích EU v roce 2013 (v %).....	63
Graf 33: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví (v tis.)	64
Graf 34: Podíl částečných úvazků žen na celkové zaměstnanosti (v %)	65
Graf 35: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v roce 2013 (v %).....	66
Graf 36: Kdo by měl pečovat o děti (v %).....	67
Graf 37: Kdo by měl zabezpečit domácnost (v %).....	68
Graf 38: Kdo by měl usilovat o pracovní kariéru v (%)	69