

FILOZOFICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE

KATEDRA SOCIOLOGIE

Genderová (ne)rovnost ve sféře práce

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Marie Čermáková

Vypracovala: Kamila Krčková

Praha 2006

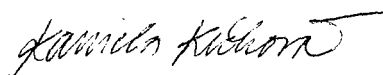
PODĚKOVÁNÍ

Za odbornou pomoc, podnětné připomínky, ochotu a věnovaný čas bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce PhDr. Marii Čermákové.

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, a to výhradně na základě zdrojů uvedených v seznamu použité literatury.

V Praze, srpen 2006


Kamila Krčková

Obsah

Obsah.....	1
1. Úvod.....	2
2. Vymezení základních pojmů.....	4
3. Strategie dosažení rovnosti mužů a žen.....	6
3.1. Právní zakotvení rovných příležitostí v EU a ČR.....	6
3.1.1. Vybraná legislativní ustanovení upravující rovnost mužů a žen na mezinárodní úrovni.....	7
3.1.2. Vybraná legislativní ustanovení upravující rovnost mužů a žen na národní úrovni ..	10
3.2. Pozitivní akce.....	15
3.2.1. Genderové indexy.....	19
3.3. Gender mainstreaming.....	20
4. Genderová (ne)rovnost ve sféře práce.....	24
4.1. Teoretická vysvětlení segregace povolání a mzdové disparity.....	24
4.2. Exkurz do vývoje zaměstnanosti žen.....	33
4.3. Strukturální ukazatele postavení žen a mužů na trhu práce v ČR.....	35
4.4. Souvislosti horizontální a vertikální segregace na trhu práce.....	52
4.5. Měření genderové segregace.....	55
4.6. Genderový mzdový rozdíl.....	57
4.7. Shrnutí.....	65
5. Sféra práce očima žen a mužů.....	69
6. Závěr.....	73
7. Použitá literatura a zdroje.....	75
Přílohy.....	81
1. Legislativní zakotvení rovnosti mužů a žen.....	81
2. Tabulky a grafy.....	84

1. Úvod

Mezi základní principy fungování demokratické a pluralitní společnosti patří občanská rovnost. Jejím předpokladem je tedy i rovnost mužů a žen. Zatímco je podpora rovného přístupu k mužům a ženám jednou ze základních podmínek provádění všech politik Evropské unie a je zakotvena v primárním i sekundárním právu EU, začala být u nás problematika rovných příležitostí mužů a žen reflektována až v rámci předvstupních jednání o připojení ČR k EU. Odlišná reflexe a potřeba řešení genderových nerovností na pracovním trhu v ČR a EU vyplývá z odlišného historicko-ekonomického vývoje.

Ve vyspělých evropských společnostech se stala problematika postavení žen na trhu práce aktuální od 70. let, kdy došlo ke změně definice práce, do níž byla zahrnuta práce v domácnosti. Dochází k institucionálním změnám, které ustavují rovnost ženských práv v rodině, vzdělání a ve světě práce. V 80. letech bylo ohniskem zájmu rozdílné postavení mužů a žen na pracovním trhu a dělba práce v rodině. Na počátku let 90tých dochází ke změně optiky. Od otázky genderové dělby práce se přechází k otázce genderově rozděleného pracovního trhu a „dualizace“ postavení žen ve společnosti. Každé z těchto období je výrazem určitého principu. Po prvotním principu formální rovnosti, který spočíval v rovnosti práv žen a mužů na pracovním trhu, následoval princip rovnosti zacházení, spočívající v přijetí zákonů proti přetrvávajícím faktickým diskriminacím. Nakonec byl přijat princip rovnosti šancí, jenž je spojen s pozitivními opatřeními, která mají za cíl napravovat konkrétní důsledky nerovné situace [Dudová 2002: 1-2].

V rámci těchto změn nastal také posun ve vnímání harmonizace práce a osobního života, která přestává být otázkou individuální biografie a začíná být řešena na celospolečenské úrovni. Práce a rodina patří mezi nejdůležitější aspekty našeho života, jež spolu úzce souvisejí a vzájemně se ovlivňují. Mnoho autorů se shoduje na tom, že trh práce nabývá v současné globalizované ekonomice na významu [Hochschild 1997; Bradley 1999]. Vedle existenčního zajištění je práce součástí naší identity, prostředkem seberealizace a významně ovlivňuje náš způsob života [např. Beck 2004; Wajcman, Edwards 2005]. Postavení mužů a žen se ve sféře práce i v rodině z mnoha důvodů liší a je považováno za nerovné [např. Beck 2004; Beck, Beck – Gernsheim 1995; Hochschild 1989]. V diplomové práci bych se chtěla věnovat právě nerovnostem ve sféře práce.

První část předkládané práce je věnována nástrojům prosazování rovnosti mužů a žen, tedy legislativnímu zakotvení rovnosti, pozitivním akcím a gender mainstreamingu. V části druhé se zaměřím na hlavní charakteristiky pozice žen na trhu práce ve srovnání s muži v jejich nejdůležitějších aspektech. Těžištěm zde bude analýza a deskripce dvou základních forem diskriminace na trhu práce: segregace a platové diskriminace. Pomocí teoretických konceptů popíšu faktory a mechanismy, které odlišné postavení mužů a žen na pracovním trhu determinují a ovlivňují, a pokusím se zhodnotit, zda jsou platné i v našich podmínkách. Podle dostupnosti dat a statistik trhu práce zde uvedu vývoj některých ukazatelů v prostoru a v čase. Porovnáním situace na českém trhu práce s EU bych chtěla zjistit, zda si vzhledem ke svému odlišnému společensko-politickému vývoji zachovává svá specifika, a nebo dospěl ke stavu obdobnému v EU. Při časovém srovnání se omezím na údaje od roku 1998, kdy se naše vláda začala problematikou rovných příležitostí programově zabývat. Protože by byla analýza postavení mužů a žen ve sféře práce neúplná bez reflexe samotné české veřejnosti, budou některé kapitoly doplněny o závěry a poznatky z výzkumů zabývajících se danou problematikou.

Analýza právního rámce se opírá o oficiální dokumenty, zákony a další legislativní ustanovení rovnosti mužů a žen v Evropské unii a České republice a související publikace. Pro popis postavení mužů a žen na trhu práce dle různých hledisek vycházím z dat Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Eurostatu. Dále čerpám z publikací a literatury vztahující se k problematice genderové nerovnosti na trhu práce a z poznatků a závěrů následujících výzkumů: „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ [2003], „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“ [2005], „Netradiční povolání mužů a žen“ [2006] a „Rovnost mužů a žen v zaměstnání“ [Fischlová 2005].

2. Vymezení základních pojmů

Rozdíly mezi muži a ženami jsou biologického a sociálního charakteru. Na sociální rozdíly a vztahy mezi muži a ženami odkazuje pojem **gender**, který se vztahuje na kulturně a společensky podmíněné charakteristiky. Jde o sociální konstrukt obrazu muže a ženy, který je proměnlivý v prostoru a v čase a liší se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami navzájem. Od genderu jsou odvozeny **genderové role**, které definují vhodné chování pro jedno či druhé pohlaví. Neměnnost genderových stereotypů a postojů k rolím vyplývá z jejich vnímání jako přirozených. Rolím se přitom učíme v procesu socializace (tzn., že nejsou vrozené). Ukazuje se, že právě naše bipolární vnímání a dělení na to, co je „mužské“ a co „ženské“ a normativní konstrukce genderových rolí a identit, má vliv na postavení mužů a žen ve společnosti.

Životní situace žen a mužů se liší v mnoha ohledech. Jsou vystaveni jiným společenským, institucionálním a ekonomickým tlakům, které mnohdy ústí v diskriminaci a nerovné postavení. Různé pozice, aktivity a hodnocení jsou mužům a ženám připisovány na základě existujícího **gender kontraktu** - souboru jasně formulovaných i pomyslných pravidel určujících genderové vztahy v dané společnosti. Tato pravidla, která vždy znevýhodňují jedno pohlaví, jsou uplatňována v každodenním životě a definují se na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí a v rámci rodiny [Hašková 2000a, 2000b].

Kromě genderových rozdílů je postavení subjektů ovlivněno dalšími charakteristikami, jako jsou například věk, rasa, etnická příslušnost, sexuální orientace či víra. Determinujícími faktory jsou též sociální, geografické, ekonomické a politické podmínky. Právě ze specifického sociálního, ekonomického a politického kontextu se odvíjí formulace cílů a změn. V procesu evropské integrace se tak vedle ekonomických otázek dostaly do zorného pole sociální poměry. Rozdíly mezi pohlavími, nezaměstnanost určitých skupin obyvatel, otázka vzdělanosti, sociální exkluze aj. představují bariéry volného trhu a nevyužitý potenciál pro další rozvoj. Jelikož je strategickým cílem Evropské unie (schváleným v roce 2000 v Lisabonu) stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu, s lepšími pracovními místy a posílenou sociální soudržností, představují veškeré formy diskriminace a exkluze překážku těmto cílům.

Mezi předpoklady trvale udržitelného rozvoje hospodářských činností patří i ochrana lidských práv a rovnost mužů a žen. Svoboda rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví, je projevem **genderové rovnosti**. Důležité je vzájemné uznání rozdílného chování, aspirací a potřeb jako rovných, rovnocenně hodnocených a podporovaných. Genderová rovnost se vztahuje nejen k rovnosti v právech, ale i v povinnostech a příležitostech. Proto je jednou z jejích podmínek vyrovnaná účast mužů a žen ve všech oblastech života [Asklöf a kol. 2003: 8 – 9].

Na základě analýz výsledků některých opatření bylo odhaleno, že na první pohled neutrální situace, praxe, politika či zákon mají v konečném důsledku odlišný (negativní) dopad na příslušníky jednoho pohlaví. V těchto případech se jedná o **nepřímou diskriminaci**. Naproti tomu **přímá diskriminace** znamená horší zacházení na základě pohlaví nebo jiné charakteristiky. Diskriminace jako taková znamená, že se dvěma osobami či skupinami osob, které lze považovat za srovnatelné, není zacházeno stejně. Přímá i nepřímá diskriminace je zakázána a právně ošetřena, ale ne každé odlišné zacházení lze považovat za diskriminaci.

Rovné příležitosti se týkají zejména rovného přístupu a účasti na trhu práce, vlastnictví půdy a kapitálu, oblasti vzdělání na všech úrovních, sladění pracovního a rodinného života, nároku na vyváženou účast při rozhodování, nároku na rovné mzdy za práci srovnatelné hodnoty atd. Nástroji k dosažení rovnosti mužů a žen uplatňovanými v rámci EU jsou legislativní opatření, pozitivní akce a gender mainstreaming. S tímto pojmem úzce souvisí **rovné zacházení s muži a ženami**, které znamená neexistenci přímé či nepřímé diskriminace a povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, resp. spravedlivě. Tato povinnost je v zásadě adresována zaměstnavateli a vztahuje se k oblasti pracovních vztahů.

Jednou z forem diskriminace a projevem nerovné účasti na trhu práce je genderová segregace. **Horizontální segregace** odkazuje na odlišnosti v distribuci mužů a žen v jednotlivých oborech, povoláních, odvětvích a sektorech národního hospodářství. **Vertikální segregace** odkazuje na rozdíly v zastoupení mužů a žen v jednotlivých úrovních hierarchie pracovních pozic. Segregace se odráží v odlišném finančním ohodnocení, kariérních možnostech, v sociálním statusu a prestiži povolání.

3. Strategie dosažení rovnosti mužů a žen

Existence nerovností byla v EU uznána a členské státy si uvědomují potřebu rovnost mužů a žen aktivně prosazovat. Mezi základní nástroje k dosažení rovnosti mužů a žen uplatňované v rámci EU patří legislativní opatření, pozitivní akce a gender mainstreaming. Opatření k zrovnoprávnění žen a mužů v jejich každodenním životě považují za vyjádření nového společenského, politického a institucionálního přístupu k genderovým rolím mužů a žen, a to nejen ve sféře veřejné, ale i soukromé.

3.1. Právní zakotvení rovných příležitostí v EU a ČR

Na legislativní úpravy lze nahlížet jako na uznání potřebnosti změn a deklarování závažnosti problému. Jak bylo zmíněno v úvodu, na institucionální úrovni EU stála na počátku problematika rovných práv, která se postupně změnila v politiku rovného zacházení a posléze v politiku rovných příležitostí.¹ Na rozdíl od České republiky byla v západních zemích otázka rovného zacházení nastolena mnohem dříve a vznikla zde potřeba rovnost mužů a žen právně zajistit. To, že u nás tato „poptávka“ nevznikla, neznamená, že tato problematika neexistuje, není, a nebo nebude aktuální. Právní zakotvení rovných příležitostí mužů a žen rozšiřují ochranu práv jako takových, napomáhají uvědomění si nerovností v každodenním životě a mohou předcházet tenzím v budoucnosti.

I po dvou letech od vstupu do EU Česká republika nadále harmonizuje své zákony a opatření se standardy EU. V této kapitole se zaměřím na legislativní zakotvení rovnosti a rovných příležitostí mužů a žen ve sféře práce.

Prosazování rovných příležitostí v EU spadá do činnosti Evropské komise, která formuluje „Rámcovou strategii rovnosti pohlaví“ jako střednědobý plán (na příštích pět let), podle něhož si jednotlivé státy EU vypracovávají konkrétní národní politiky a programy. V rámci Komise

¹ Termín „rovné zacházení“ je používán jako obecnější a nadřazený termínu „rovné příležitosti“, který odkazuje k rovnosti „šancí“, „startovních podmínek“, „přístupu“. „Rovné zacházení“ zakazuje diskriminaci v průběhu jednání nebo činnosti. Nelze přitom uplatnit rovné zacházení bez předchozího vytvoření rovných příležitostí. Čl. 141 odst. 3 Amsterodamské smlouvy staví rovné zacházení a rovné příležitosti mužů a žen jako pojmy souřadné. Sekundární právo Evropských společenství nadřazuje „zásadu rovného zacházení“ pojmu „přístup“ [Boučková 2004: 33]. V této práci uvádím tyto termíny jako souřadné a „rovnost“ mužů a žen chápu a užívám jako pojem jim nadřazený.

byly zřízeny následující orgány: Skupina komisařů pro rovné příležitosti, Interservisní skupina pro rovnost pohlaví a Poradní výbor Komise pro rovné příležitosti [*Rovné příležitosti...* 2001]. Na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem může Rada Evropy přijímat vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví.

Prosazování rovnosti mužů a žen je zakotveno v dokumentech a politikách dalších mezinárodních organizací, jako jsou Organizace spojených národů (OSN), Rada Evropy, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) nebo Mezinárodní organizace práce (ILO).

3.1.1. Vybraná legislativní ustanovení upravující rovnost mužů a žen na mezinárodní úrovni

Komunitární právo Evropské unie

Vytváření a prosazování rovných příležitostí mužů a žen patří mezi základní principy fungování Evropského společenství a je zakotveno již ve *Smlouvě o založení Evropského společenství*. Narůstající význam rovnosti mužů a žen a rovné zacházení s nimi, zejména v oblasti zaměstnávání, byl stvrzen přijetím *Amsterodamské smlouvy* (s platností od 1.5. 1999). V této smlouvě je vedle ustanovení o rovném zacházení pro muže a ženy při všech činnostech Společenství (*Článek 2 a 3*) stanovena též povinnost členských států aplikovat metodu gender mainstreamingu (blíže viz kapitola 3.3.) jako nástroje pro odstraňování nerovností mezi ženami a muži.

S ohledem na základní sociální práva stanovená v *Evropské sociální chartě* a *Chartě základních sociálních práv pracovníků* jsou v *Článku 136* stanoveny následující cíle: podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, zajištění přiměřené sociální ochrany, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením. Pro jejich uskutečnění zavádí Společenství a členské státy opatření, která berou ohled na rozmanitost vnitrostátních zvyklostí.

Z hlediska nerovnosti mezi ženami a muži v oblasti odměňování je nejdůležitějším ustanovením *Amsterodamské smlouvy* *Článek 141*, který stanoví, že:

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

2. Odměnou se ve smyslu tohoto článku rozumí obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.

Rovnost v odměňování mužů a žen znamená:

- a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,
- b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.

3. S ohledem na zajištění rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní pracovní kariéře [*Rovné příležitosti...* 2001; Nováková 1999, 2002; *Pozitivní akce...* 2000].

Mezi další ustanovení ošetřující rovnost mezi muži a ženami ve všech oblastech patří *Charta základních práv Evropské unie*.

Z výše uvedeného je zřejmé, že ve všech politikách EU je potřeba dbát na rovné zacházení s muži a ženami. V právu EU je obsažena celá řada doporučujících norem, které dále stanoví bližší podmínky, postupy a návody, jak princip rovnosti příležitostí mužů a žen reálně prosazovat. Kromě výše vybraných ustanovení jsou členské státy EU povinny respektovat závazné *směrnice Evropské hospodářské komise* (viz příloha 1), v nichž je stanovena realizace zásady rovného zacházení například při odměňování, v přístupu k zaměstnání, v záležitostech sociálního zabezpečení, v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví, u rodičovského volna a v dalších aspektech pracovních vztahů. Pro harmonizaci rodinných a pracovních povinností a vzhledem k rostoucí nezaměstnanosti byla přijata ustanovení ohledně pracovní doby, která měla vést vedle odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek také ke zvýšení počtu pracovních míst s flexibilní organizací pracovní doby s ohledem na potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Z hlediska reálného prosazování rovnosti hrají důležitou roli *výroky Evropského soudního dvora* ohledně rovného zacházení, rovného odměňování, sociálního zabezpečení a kodexu praktik k ochraně důstojnosti mužů a žen na pracovišti a před sexuálním obtěžováním. Důležitým krokem bylo zejména přesunutí důkazního břemena v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví na „pachatele“.

Úmluvy Organizace spojených národů (OSN)

Z *Charty OSN* vyplývá povinnost členských států podporovat a posilovat víru v základní lidská práva, důstojnost a hodnotu lidské osobnosti a rovná práva mužů a žen. V rámci OSN byla zřízena řada orgánů a přijaty mezinárodní úmluvy k ochraně rovných práv mužů a žen v hospodářské, sociální a kulturní oblasti (viz příloha 1). Vyzdvihla bych zde zejména *Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace* (CEDAW), která zahrnuje opatření v oblastech týkajících se rovnosti příležitostí na trhu práce. Státům z daných ustanovení plyne mimo jiné povinnost zabezpečit nápravu jakýchkoliv diskriminačních zaměstnaneckých praktik [*Rovné příležitosti...* 2001: 25 - 26]. Kontrolou plnění závazků plynoucích z úmluv je pověřen Výbor pro odstranění diskriminace žen, který předkládá návrhy a doporučení pro nápravu nedostatečné praxe členských států.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO)

ILO ošetřuje mezinárodní standardy ochrany žen a mužů v pracovním procesu a zlepšování jejich pracovních podmínek a prostředí řadou úmluv (viz příloha 1).

Stejně jako Články 2, 3, a 141 Amsterodamské smlouvy ukládají *Úmluva č. 100* a *Úmluva č. 111* členským státům povinnost provádět politiku rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání s cílem odstranit diskriminaci a zajistit stejné odměňování žen a mužů za práci stejné hodnoty. Vyplývá z nich závazek států provádět nediskriminační politiky. Výjimku tvoří „diskriminace“ ve prospěch žen v těhotenství a mateřství. Zřetel na rodinné povinnosti je brán v *Úmluvě č. 156*, která stanoví, že samy o sobě nemohou být právoplatným důvodem ztráty zaměstnání, a to jak pro muže, tak i pro ženy [*Rovné příležitosti...* 2001: 26].

Zákaz všech forem diskriminace z důvodu pohlaví je též obsahem *Deklarace o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami*. Deklarace také stanoví, že **pozitivní zvláštní zacházení** (pozitivní akce) **se nebude považovat za diskriminaci**, pokud trvá jen po přechodné období a jeho cílem je dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími.

Úmluvy a doporučení Rady Evropy

Mezi nejdůležitější dokumenty Rady Evropy patří *Evropská úmluva základních lidských práv a svobod*, *Evropská sociální charta*, *Doporučení o právní ochraně před diskriminací z důvodu*

pohlaví, Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin a Protokol č. 12 o zákazu jakékoliv diskriminace.

Z těchto a jiných dokumentů Rady vyplývá klíčová role rovnosti mužů a žen pro fungování demokratické společnosti. Důležitým nástrojem prosazování rovnosti mužů a žen je *Evropská sociální charta* spolu s *Opčním protokolem* z roku 1995, který umožňuje, aby se ti, jejichž sociální práva byla dotčena, mohli obrátit na Evropský výbor pro sociální práva. Na pomoc řešení problematiky rovných příležitostí v členských státech byl Radou Evropy ustanoven Řídící výbor pro rovnost mezi ženami a muži (CDEG) [*Rovné příležitosti... 2001; Pozitivní akce... 2000*].

3.1.2. Vybraná legislativní ustanovení upravující rovnost mužů a žen na národní úrovni

Evropské právo je součástí českého práva a je mu nadřazeno. Po vzoru Evropské unie byl do českého právního systému zaveden koncept rovných příležitostí, rovného zacházení i rovného přístupu k mužům a ženám. „Česká republika ratifikovala několik mezinárodních úmluv a konvencí týkajících se genderové rovnosti a ženských práv na trhu práce, včetně *Mezinárodní úmluvy o občanských a politických právech, Mezinárodní úmluvy o ekonomických, sociálních a kulturních právech, Konvence o eliminaci všech forem násilí na ženách, Evropské sociální charty a Konvence Mezinárodní organizace práce* a je těmito dokumenty vázána“ [*Genderový balíček... 2005: 4*].

Koordinace vnitrostátní politiky rovných příležitostí mužů a žen spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). V jeho rámci bylo vytvořeno Oddělení pro rovnost mužů a žen jako součást Odboru pro evropskou integraci. Dalšími orgány zabývajícími se rovností mužů a žen v ČR jsou Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Rada vlády pro lidská práva. Úkolem Rady pro rovné příležitosti žen a mužů je projednávat a doporučovat vládě základní koncepční směry při prosazování rovných příležitostí, tzn. identifikovat aktuální problémy v oblasti rovných příležitostí, koordinovat tvorby resortních koncepcí orgánů státní správy a hodnotit návrhy k realizaci a naplňování principu rovnosti. Ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat MPSV potřebnou součinnost. Na každém ministerstvu pracuje minimálně jeden člověk, který se věnuje agendě rovnosti žen a mužů v daném resortu. Zároveň je všem ministerstvům uloženo spolupracovat s nevládními

organizacemi žen, které hrají v prosazování rovnosti mužů a žen na české scéně nezastupitelnou roli.

Česká vláda se zavázala důsledně respektovat princip rovného zacházení s ženami a muži a vynakládat na odstranění existujících genderových nerovností adekvátní úsilí a zdroje. Od roku 1998 proto každoročně připravuje dokument „*Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*“, ve kterém stanovuje úkoly na podporu rovných příležitostí žen a mužů v české společnosti. Plnění přijatých úkolů a opatření je pak hodnoceno ve *Zprávách*, které připravuje a vládě předkládá MPSV. Priority se týkají následujících oblastí [*Aktuální text Priorit... 2006*]:

1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí v této oblasti
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Respektování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Tyto cíle se odrazily v právních úpravách občanského a pracovního práva. Mezi nejvýznamnější změny týkající se postavení mužů a žen na trhu práce patří novely zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a mzdových zákonů.

Ústavní zákony

Na úrovni ústavního práva jsou základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, majetku, rodu nebo jiného postavení, sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině garantovány v *Listině základních práv a svobod*. V *Ústavě* je také ošetřena ochrana žen. Jedná se o právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky, o zaručení zvláštní péče těhotným ženám, o ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky [Nováková (ed.) 2003: 13; *Rovné příležitosti... 2001*: 21].

Občanské a pracovní právo

Rovné zacházení na pracovišti, právo na rovnou odměnu za stejnou práci a práci stejné hodnoty a ustanovení vztahující se na všechny pracovní a služební vztahy upravují zejména *zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku*. Související zákony jsou uvedeny v příloze 1.

Zákoník práce zaměstnavatelům mj. ukládá povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, včetně odměňování, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Stanoví druhy individuálních nároků zaměstnance pro případ porušení rovnosti zacházení s muži a ženami a zakazuje opatření zaměstnavatelů přijatá v odvetě za to, že se zaměstnanec domáhá práv a nároků z nerovného zacházení. Důležitými zákazy jsou zákaz přímé i nepřímé diskriminace na základě pohlaví a zákaz sexuálního obtěžování na pracovišti. V zákoníku práce jsou zároveň uvedeny situace, kdy rovnost mezi zaměstnanci obou pohlaví neplatí. Kromě ochrany ženy v mateřství jde především o práci, kdy je s ohledem na její povahu nutný výkon určitého pohlaví (např. herec/herečka, zpěvák/zpěvačka apod.).

Pojem odměny za práci je zde pro účely rovného zacházení v odměňování stanoven jako odměňování za práci a jiná peněžité plnění a plnění nepeněžité hodnoty.

Zákoník práce stanoví mnoho opatření na ochranu žen. Zaměstnavatelům ukládá zvláštní povinnosti při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen kojících a matek do devátého měsíce po porodu. Konkrétně se jedná o převedení na jinou práci, zákaz výpovědi těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečujícímu alespoň o jedno dítě mladší tří let a o pracovní podmínky těhotných žen a matek. Ženy nadále nemohou podle zákoníku práce pracovat v podzemí a být zaměstnány pracemi, které škodí jejich zdraví, zejména ohrožují-li jejich mateřské poslání. Mateřská dovolená momentálně trvá 28 týdnů (příp. 37 pro osamělé ženy a při vícečetném porodu). Poslední novelou zákoníku práce došlo k vyrovnání postavení obou rodičů pro vznik pracovníprávních nároků podmíněných péčí o dítě zavedením rodičovské dovolené, která umožňuje její čerpání (do tří let věku dítěte) jak matce, tak otci dítěte.

Zákon o zaměstnanosti stanoví zákaz diskriminace na základě pohlaví při uplatňování práva na zaměstnání, včetně diskriminační inzerce, a zakazuje zaměstnavatelům vyžadovat

informace, které neslouží k plnění pracovních povinností, tzn. dotazy osobní povahy (na rodinný život, zda žena není těhotná apod.). Stejně jako zákoník práce zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci a širěji definuje sexuální obtěžování.

Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech stanoví princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a obsahuje základní kritéria pro hodnocení prací (složitost, odpovědnost, namáhavost).

Shrnutí

Jak jsme doložili, je legislativní rámec v EU i ČR poměrně dobře ošetřen. Ačkoliv je problematika rovnosti mužů a žen v současnosti věnována poměrně velká pozornost, nedochází k jejímu faktickému naplňování. Hlavním problémem tedy zůstává implementace a vynutitelnost ustanovení v praxi. Otázkou též zůstává efektivita stávajících nástrojů k prosazování rovných příležitostí. Některými badateli je kritizována koncepce rovnosti EU jako taková. Neúspěch politiky rovných příležitostí vidí v jejích samotných základech, protože podle nich staví na tradičním rozdělení soukromé a veřejné sféry, placené a neplacené práce, a navíc se zabývá pouze důsledky a nikoli příčinami nerovnosti [Duncan 1996]. Dle mého názoru je tato kritika opodstatněná. Na druhou stranu je v současnosti problematika skloubení práce a rodiny hojně diskutována a zavádění gender mainstreamingu na všech rozhodovacích úrovních by mělo některým příčinám vzniku nerovností zabránit.

Jedním z důvodů, proč se nedaří politiku rovných příležitostí prosadit, je přetrvávání genderových stereotypů ve veřejném mínění a stávající gender kontrakt. Nízké zastoupení žen na rozhodovacích pozicích a v klíčových institucích vede k tomu, že ženská práva určují pravidla vytvořená muži. Jak politické, tak ekonomické principy jsou genderově specifické. Ignorují rozdílnost mužů a žen a jsou „ustavené“ na základě mužské genderové identity. To se odráží i v převládajícím ekonomickém diskursu EU: preferenci „tvrdých“ ekonomických témat (integrace, konkurence, restrukturalizace, trhy) nad „měkkými“ (sociální oblast, děti, rodina, problematika genderu). Navíc se zdá, že je problematika rovných příležitostí řešena spíše jen na papíře a nepatří mezi skutečné priority národních vlád [Kuchařová, Zamykalová 2000: 8-9]. To v případě České republiky dokládá například *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* [2005].

Přestože se vymahatelnost práv pomocí zavedení dodatečných institutů a opatření zlepšila, stále není dostatečná. Praxe ukazuje, že ač bylo důkazní břemeno přesunuto na zaměstnavatele a je stanoven zákaz odvetných opatření zaměstnavatele vůči zaměstnanci, lze předpokládat, že dokud nebude obecně znám dostatek precedentů, bude mezi zaměstnanci panovat strach či nechuť domáhat se svých práv a nároků vyplývajících z nerovného zacházení.

Důležitou roli také sehrává úroveň povědomí veřejnosti o zavedení těchto institutů. Z šetření [Fischlová 2005: 54]² provedeného v roce 2003 totiž vyplývá, že pojetí rovnosti mužů a žen je v České republice uplatňováno poměrně krátkou dobu a není ještě všcobecnou společenskou normou. Za alarmující považují zjištění, že se většina zaměstnanců s nerovnostmi smiřuje a není odhodlána se bránit. Většina dotázaných vyjádřila obavu z postihu zaměstnavatele v případě, kdyby si stěžovala. Roli může hrát i pocit marnosti a rezignace. Neznalost zákonů a nízké povědomí o svých právech odhalila odpověď téměř poloviny dotázaných, kteří nevěděli, na koho se mohou se svými pracovněprávními problémy obrátit. Osoby, které se rozhodly tento problém řešit, se nejčastěji obrací na vedení organizace. Pro jiná řešení pracovněprávních vztahů než soudní cestou hovoří náklady spojené s řízením a jeho dlouhé trvání. I to může být důvodem, proč bylo v ČR zaznamenáno minimum soudních případů či mediálních kauz diskriminace na základě pohlaví.

Ukazuje se tedy, že nikoliv nedostatečná legislativa, ale nízké povědomí veřejnosti jsou překážkou prosazování rovného zacházení a rovných příležitostí mužů a žen na českém trhu práce. Zdá se, že tato problematika není v ČR explicitně komunikována a medializována. Dosud byl například zaznamenán pouze jediný soudní spor ohledně genderové diskriminace při přijímacím řízení.³ Přitom je známo, že ženám při přijímacím pohovoru diskriminační otázky nezřídka kladeny jsou. Z výzkumu veřejného mínění navíc vyplynulo, že téměř 40% z dotázaných žen zažilo v práci diskriminaci na vlastní kůži, z toho polovina z důvodu pohlaví

² Výzkum „Rovnost mužů a žen v zaměstnání“ uskutečnil v roce 2003 VÚPSV na vzorku 1218 respondentů (629 mužů a 587 žen) získaných kvótním výběrem. Do souboru byly zařazeny osoby starší 18 let se statutem zaměstnance.

³ Historicky první soudní žalobu týkající se diskriminace z důvodu pohlaví podala 8. března 2006 Ing. Marie Čaušević na Pražskou teplárenskou, která ji i přes všechna doporučení a vítězství ve výběrových řízeních odmítla zaměstnat ve funkci finanční ředitelky.

[Průzkum... 2003]⁴. Prosazování antidiskriminačních opatření není důsledně vyžadováno ani na té minimální úrovni, za kterou považují postihování diskriminační inzerce v tisku. Vedle povědomí zde tedy chybí i vůle se touto otázkou skutečně zabývat a rovné zacházení a rovnost příležitostí reálně prosazovat.

3.2. Pozitivní akce

Výše uvedená legislativní opatření tvoří dobrou základnu pro zavádění pozitivních akcí a prosazení rovnosti mužů a žen v praxi. Formulace se týkají pouze možnosti zavádět taková opatření, která podporují určitou skupinu, aniž by to bylo považováno za diskriminaci či porušení zásady rovného zacházení, nikoli povinnost. Žádné z uvedených ustanovení nezavazuje státy k přijetí pozitivních akcí, ale povzbuzují je k proaktivní politice. Jedná se o mimořádné nebo dočasné akce pro vyrovnání zastoupení podprezentovaného pohlaví v určité oblasti a programy a politiky na podporu znevýhodněných skupin. Cílem je eliminovat a předcházet diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, která vychází ze stávajících postojů, chování a struktur [Asklöf a kol. 2003]. Tato opatření jsou užívána vesměs sporadicky pro jejich kontroverzní podstatu a nízkou podporu ze strany veřejnosti. O prospěšnosti takových opatření však není pochyb. Osvědčila se při zmenšování genderové segregace povolání a při odstraňování nerovného zastoupení žen a mužů na pracovních místech s rozhodovací a řídicí pravomocí.

Forem pozitivních akcí je mnoho a mnoho je i oblastí, kde jsou aplikovány. Pro účely této práce se proto zaměřím na opatření týkající se pracovního trhu. Jsou jimi zejména ochranná opatření, ryze vyhrazená povolání a zvláštní dočasná opatření k podpoře rovnosti žen a mužů.

⁴ „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ byl proveden v roce 2003 SoÚ AV ČR a CVVM na zakázku MPSV ČR. Průzkum byl proveden v rámci omnibusového šetření české populace, kvótním výběrem 521 mužů a 526 žen starších 15 let, podle kvótních znaků v populaci: pohlaví, věk, vzdělání, velikost místa bydliště, region.

Ochranná opatření

Ochranná opatření nejsou pozitivní akcí v pravém slova smyslu a jejich účelem není odstranění nerovnosti či diskriminace. Jedná se zejména o ochranu žen v těhotenství a mateřství. Ustanovení se týkají zejména pracovních podmínek a výkonu některých povolání [*Pozitivní akce... 2000: 24*].

Přílišná ochrana reprodukčních práv žen a opatření na podporu sladění rodinného a pracovního života mohou mít na postavení žen na trhu práce negativní účinky. Vyšší náklady spojené se zaměstnáváním žen nebo jejich větší absence oproti mužům vzhledem k rodinným povinnostem mohou zaměstnavatelům sloužit jako ospravedlnění jejich diskriminačního chování.

Ryze vyhrazená povolání

Vyhrazená povolání představují ta, kde je, vzhledem k povaze a kontextu, v němž jsou vykonávána, pohlaví pracovníka rozhodujícím faktorem (herec/herečka, model/modelka apod.). Takováto povolání mohou být členskými státy vyjmuta z působnosti směrnic o rovnosti zacházení a nediskriminaci [*Pozitivní akce... 2000: 29*].

Pozitivní opatření na podporu rovnosti

Pozitivní opatření jsou určena převážně na podporu postavení žen v pracovním životě, při vzdělávání a politickém a veřejném rozhodování. Na základě jejich striktnosti je lze rozdělit do tří kategorií na: opatření, z nichž vyplývá povinnost dosáhnout výsledky, podpůrná opatření a pobídky k prosazení rovnosti a opatření, z nichž vyplývají dobrovolné nebo povinné postupy.

Opatření vedoucí k závazným výsledkům

Tato opatření jsou ze všech nejtvrději a také často v rozporu se zásadou rovnosti. Lze je proto použít jen v určitých situacích. Dosažení stanoveného výsledku znamená dát přednost kandidátovi méně zastoupeného pohlaví. Opatření mohou být zaměřena na schopnosti, vlohy, výkonnost a praxi v povolání. Liší se podle automatickosti (povinnosti, absolutnosti) a zaručení přednosti. Lze je rozdělit na:

- 1.) opatření dávající absolutní, automatickou přednost uchazeči z méně zastoupeného pohlaví, který splňuje minimální požadavky nebo má stejnou kvalifikaci,
- 2.) opatření dávající přednost, ne však automaticky, uchazeči z podprezentovaného pohlaví, který splňuje minimální požadavky, a na
- 3.) opatření dávající přednost, ne však automaticky, uchazeči z méně zastoupeného pohlaví, jen když jsou ostatní kvalifikační požadavky splněny stejně [*Pozitivní akce...* 2000: 33].

Takováto opatření zpravidla předpokládají stanovení cílového procenta podprezentovaného pohlaví v dané oblasti. V pracovním životě jsou relevantní pro jmenování do určitých funkcí a pracovních míst nebo pro postup v zaměstnání. Jejich cílem je skutečné prosazení rovného zastoupení pohlaví. Pro svoji striktnost a nesoulad s právy zaručenými Ústavou a mezinárodními závazky však vedou v některých případech k právním problémům a kontroverzím.

Podpůrná opatření a pobídky na podporu rovnosti mezi ženami a muži

Tato opatření jsou zaváděna nejčastěji a jejich hlavním cílem je umožnit soutěž za rovných podmínek. Jednou z forem je podněcování zájmu žen/mužů o přijetí v určitém oboru či profesi (např. vybízení žen/mužů k ucházení se o vypsání místo v inzerátu). Dalšími možnostmi jsou požadavky pro přijetí na pracovní místo stanovené pro muže a ženy zvlášť (např. tělesná výška při náboru k policii) nebo vyhrazení odborného výcviku pouze pro jedno pohlaví. Zaváděny jsou i různé finanční pobídky, například příplatky ke mzdě, pomocí nichž se v některých státech pokoušejí vyrovnávat mzdovou diferencii na základě segregace pracovního trhu, nebo příspěvky a pobídky podnikům, které provádějí aktivní politiku rovných příležitostí. Takovým firmám jsou udělovány veřejné kontrakty apod. Existují také projekty zaměřené na podporu žen v podnikání, kterým jsou kromě poradenství poskytovány půjčky a úvěry za zvýhodněných podmínek [*Pozitivní akce...* 2000: 44 - 49].

Opatření, z nichž vyplývají dobrovolné nebo povinné postupy

Postupy a úkoly prosazování rovnosti jsou na národní úrovni stanovené v akčních plánech, jejichž plnění je monitorováno. Porovnávána je i dosažená úroveň jednotlivých států v prosazování rovných příležitostí. Pro tyto účely se používají například genderové indexy, které porovnávají rovnost mužů a žen z různých hledisek mezi státy na celém světě (viz

následující kapitola.). Akční plán prosazování rovnosti je v České republice obsahem dokumentu „*Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*“, kde je v rámci sedmi okruhů (viz kapitola 3.1.2.) navrženo kolem čtyřiceti opatření, která vláda pravidelně aktualizuje a jejichž plnění každoročně hodnotí [*Pozitivní akce... 2000: 50*].

Shrnutí

Ačkoliv jsou pozitivní akce efektivním nástrojem pro faktické vyrovnávání příležitostí mužů a žen v praxi, nejsou jednoznačně přijímány. Hlavním argumentem odpůrců pozitivní akce je, že odporuje koncepci univerzality a je jimi porušována zásada individuálních lidských práv. Zastánci naproti tomu pohlížejí na pozitivní akce jako na prostředek k dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími, protože rozdílné zacházení napomáhá k odstranění rozdílů mezi pohlavími, strukturálních stereotypů a skryté diskriminace. Vycházejí přitom z předpokladu, že formální rovnost nevede k rovnosti faktické, pokud v myšlení lidí a fungování sociálních institucí zůstávají stopy dřívějších nerovností. Z toho vyplývá, že s nestejnými situacemi by se mělo zacházet rozdílně. Kompenzace tak sice znamená odklon od zásady rovného zacházení pokud jde o přístup k právům, ale vedle práv jsou brány v potaz i rovné výsledky a okolnosti [*Pozitivní akce... 2000: 22*].

Názor české veřejnosti k opatřením na vyrovnávání příležitostí není jednotný [*Trendy... 2005*]⁵. S tím, že by při výběru do vedoucích pozic měli mít (za předpokladu stejné kvalifikace) přednost příslušníci pohlaví, které je na daném stupni řízení méně početně zastoupeno, spíše souhlasil a spíše nesouhlasil stejný počet dotázaných. S tímto tvrzením souhlasila více než polovina žen a třetina byla proti. Mezi muži byl tento poměr přesně obrácený. Celkově se ukázalo, že ženy mají k rovným či vyrovnávacím příležitostem příznivější postoj než muži.

⁵ Výzkum „Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy“ provedla pro účely MPSV ČR firma Faktum Invenio. Dotazování proběhlo v roce 2005 na reprezentativním vzorku 1135 občanů ČR starších 15 let, získaném kvótním výběrem podle pohlaví, věku, vzdělání, velikosti místa bydliště a regionu.

3.2.1. Genderové indexy

Pro srovnání jednotlivých států z hlediska postavení žen ve společnosti se využívá různých indexů. Nejčastějšími jsou index genderového rozvoje a míra genderového zastoupení.

Index genderového rozvoje (GDI - gender-related development index) zahrnuje statistiky týkající se tří oblastí: délky života, znalostí a přijatelné životní úrovně. Všechny statistiky jsou upraveny tak, aby vypovídaly o nerovnostech mezi muži a ženami. Index nabývá hodnot od nuly (úplná nerovnost) do jedné (úplná rovnost) [*Human Development... 2005*].

Tabulka č. 1 na další straně vypovídá o postavení České republiky z pohledu genderové rovnosti v rámci EU – 25 a jejím pořadí ve světě v roce 2005. Porovnáváme-li ČR se státy EU - 15 je zřejmé, že její postavení není příliš dobré (index dosáhl hodnoty 0,872). Mezi novými členy EU - 25 se však ČR umístila v první polovině. Celkově dosahuje index GDI poměrně vysokých hodnot. Největší rovnosti bylo dosaženo v Norsku (0,960) a Švédsku (0,947).

Míra genderového zastoupení (GEM - gender empowerment measure) se zabývá ekonomickými a politickými statistikami. Zkoumá se ekonomické zastoupení žen v administrativě, mezi manažery a v odborných a technických oborech. Co se politické reprezentace týče, index zahrnuje podíl žen v parlamentech [*Human Development...2005*].

Z tabulky č. 2 vyplývá, že tento index nedosahuje v EU - 25 tak vysokých hodnot jako index genderového rozvoje. Nevyšších hodnot dosáhlo Norsko (0,928), Švédsko (0,852) a Dánsko (0,860). V České republice je hodnota indexu GEM poměrně nízká (0,595).⁶

Porovnáním obou indexů lze dojít k závěru, že zatímco základní životní potřeby žen jsou uspokojovány ve srovnání s muži poměrně dobře, v oblasti trhu práce a politické reprezentace tomu tak není. Toto tvrzení platí pro celou EU.

⁶ V ČR bylo v roce 2005 pouze 17% žen v poslanecké sněmovně [www.psp.cz], 11% žen v senátu [www.senat.cz] a 11,8% ve vládě. Podíl žen je o něco vyšší na úrovni krajských a místních zastupitelstev.

Tab. č. 1: Index GDI v EU - 25

v roce 2005

Země	GDI	Pořadí
Belgie	0,941	9
ČR	0,872	30
Dánsko	0,938	13
Estonsko	0,852	35
Finsko	0,940	10
Francie	0,935	16
Irsko	0,939	11
Itálie	0,928	18
Kypr	0,884	28
Litva	0,851	36
Lotyšsko	0,834	43
Lucembursko	0,944	7
Maďarsko	0,860	31
Malta	0,858	32
Německo	0,926	20
Nizozemsko	0,939	12
Polsko	0,856	33
Portugalsko	0,900	26
Rakousko	0,926	19
Řecko	0,907	24
Slovensko	0,847	37
Slovinsko	0,901	25
Španělsko	0,922	21
Švédsko	0,947	4
Velká Británie	0,937	15

Tab. č. 2: Index GEM v EU - 25

v roce 2005

Země	GEM	Pořadí
Belgie	0,828	6
ČR	0,595	34
Dánsko	0,860	2
Estonsko	0,595	35
Finsko	0,833	5
Francie	x	x
Irsko	0,724	16
Itálie	0,589	37
Kypr	0,571	39
Litva	0,614	26
Lotyšsko	0,606	28
Lucembursko	x	x
Maďarsko	0,528	44
Malta	0,486	58
Německo	0,130	9
Nizozemsko	0,814	8
Polsko	0,612	27
Portugalsko	0,656	21
Rakousko	0,799	13
Řecko	0,594	36
Slovensko	0,597	33
Slovinsko	0,603	30
Španělsko	0,745	15
Švédsko	0,852	3
Velká Británie	0,716	18

Poznámka: x – údaje nejsou k dispozici

Zdroj: *Human Development Report 2005* (upraveno)

3.3. Gender mainstreaming

Koncepce gender mainstreamingu se poprvé objevila na 3. Světové konferenci o ženách v roce 1985 v Nairobi a jako globální akční platforma byla přijata na 4. Světové konferenci žen v Pekingu v roce 1995. Povinnost členských států Evropského společenství aplikovat metodu gender mainstreamingu ve všech činnostech je ustanovena v Článcích 2 a 3 Amsterodamské smlouvy, kde se explicitně hovoří o odstraňování nerovností a podpoře opatření s cílem dosažení rovnosti mezi ženami a muži jako o úkolech a cílech Společenství

[*Rovné příležitosti...* 2001]. Česká vláda tuto metodu rovněž uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti.

Oficiální definice Rady Evropy popisuje gender mainstreaming jako „(re)organizaci, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření“ [Asklöf a kol. 2003: 9].

Mainstreaming se týká jak mužů, tak žen. Nesoustřeďuje se pouze na úsilí podporovat rovnost zaváděním specifických opatření pro ženy, ale podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních a bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů a žen. Hlavními oblastmi prosazování politiky rovných příležitostí jsou právo, normy a hodnoty, zdroje a podíl/zastoupení žen a mužů.

Požadavek, aby byla vládami a ostatními aktéry před rozhodnutím o zavedení jakýchkoliv politik nebo programů provedena **genderová analýza dopadů** na muže a ženy, představuje jeden z nejučinnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Důsledná aplikace genderového mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální. Zahrnutí analýzy dopadů a jejich hodnocení do procesu rozhodování znamená, že „zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil, nebo alespoň minimalizoval“ [Foltysová a kol. 2004: 63].

Pro aplikaci gender mainstreamingu je výchozím bodem **genderová analýza současného stavu**, která je senzitivní k rozdílným životním podmínkám mužů a žen. Genderová analýza zohledňuje rozdílné potřeby, podmínky a přístup ke zdrojům, kontrole a rozhodování mezi muži a ženami. Analýzy obsahují kritéria, podle kterých je možné navrhnout genderově relevantní opatření. Jednou z analytických metod je **analýza 3Z** - zastoupení, zdroje, závěry [Asklöf a kol. 2003: 31], někdy též nazývaná **3R** - reprezentace, rezervní zdroje, realizace [Nováková 2002: 93]. Reprezentace znamená podíl mužů a žen na nějakém opatření nebo zjištění, resp. kolik mužů a kolik žen je opatřením ovlivněno. U rezervních zdrojů (finančních, prostorových, časových) jde o jejich rozdělení mezi muže a ženy. V rámci realizace jsou

zkoumány důvody stávajícího zastoupení mužů a žen a rozdělení zdrojů mezi nimi a možnosti, jak danou situaci změnit.

Dalším analytickým nástrojem gender mainstreamingu je **statistika podle pohlaví**. „Genderová statistika znamená, že by všechny statistiky týkající se jednotlivců měly zahrnovat kategorii pohlaví, že veškeré parametry a další charakteristiky by měly být analyzovány a prezentovány tak, že pohlaví bude uváděno jako primární a obecná kategorie členění a že by všechny statistiky měly zohledňovat genderové záležitosti, které jsou v bezprostředním zájmu společnosti“ [Asklöf a kol. 2003: 9].

Genderové statistiky jsou k dispozici v oblasti trhu práce či vzdělání, u konkrétních ekonomických otázek jsou ale přesné údaje těžko zjistitelné nebo zcela chybí. Důležitou aplikací gender mainstreamingu v ekonomické oblasti je **genderové rozpočtování**, které poskytuje tvůrcům politik podněty k rozlišení priorit mezi potřebami žen a mužů ve veřejných výdajích. Jde o „hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderového hlediska na všech úrovních rozpočtového procesu a změnu struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti“ [Asklöf a kol. 2003: 24].

Stejně jako u jiných politik se procesu formování a realizace gender mainstreamingu účastní řada aktérů. Jednak jsou jimi sami občané, jichž se plánovaná opatření týkají, politici, kteří formulují politické priority a iniciují strategie pro jejich dosažení, a správní instituce, jejichž prostřednictvím se gender mainstreaming uskutečňuje a které identifikují problémy, jež je třeba řešit. Mezi aktéry bezesporu patří experti a výzkumníci poskytující informace o dané problematice a navrhuji jejich možná řešení. Důležitou roli dále sehrávají nevládní a zájmové organizace, které představují „hlas zdola“ a arbitra cílů genderové rovnosti, a masmédiá. Ta mají vedle informační funkce vliv na utváření názorů veřejnosti a mohou významným způsobem přispívat ke zvyšování povědomí o dané problematice. Podpůrnou a iniciující funkci sehrávají mezinárodní a nadnárodní instituce vytvářející fórum pro výměnu a šíření informací mezi jednotlivými aktéry, organizacemi a státy [*Gender Mainstreaming...* 1998].

Předpokladem gender mainstreamingu je vzdělávání aktérů na všech úrovních. Vedle kultivace lidských zdrojů jsou však pro urychlení implementace rovných příležitostí zapotřebí i finanční zdroje.

Shrnutí

Jak bylo uvedeno, zavázala se vláda ČR prosazovat rovnost mužů a žen a vynakládat na odstranění existujících genderových nerovností adekvátní úsilí a zdroje. Od roku 1998 je plnění přijatých úkolů hodnoceno v souhrnných zprávách o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Zatímco je ve zprávách stav v této oblasti hodnocen jako vyhovující, shledávají aktivisté a aktivistky v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, že genderová rovnost je pro českou vládu prioritou spíše formální a její snahy nepřinesly významnější reálné dopady.

Rozpor v hodnocení současného stavu ze strany vlády a ze strany nevládních organizací se stal podnětem k vypracování *Stínové zprávy o prosazování rovných příležitostí žen a mužů*. Ze zprávy vyplývá, že vláda rezignovala na plnění opatření pro rovné zacházení s muži a ženami v klíčových oblastech, jakými jsou nerovné zastoupení žen ve vedoucích funkcích, vertikální a horizontální segregace na pracovním trhu a s ní související diskriminace nebo aplikace genderového mainstreamingu a realizace pozitivních akcí. Aplikace gender mainstreamingu chybí v samotných zprávách o plnění Priorit, kde je tak často citována. Ze zpráv MPSV není zcela jasné institucionální, personální a finanční zabezpečení politiky rovných příležitostí mužů a žen. Vládou nejsou stanovena kritéria, pomocí kterých by se posuzovaly (ne)dosažené cíle. Chybí uvedení jak těch, kdo kritéria stanoví, tak těch, kdo dosažené pokroky hodnotí. Dále není jasné, zda existuje účinná kontrola tvrzení jednotlivých resortů a kdo nese za naplňování deklarovaných cílů zodpovědnost. Jedním z indikátorů politické vůle vlády řešit problematiku rovnosti mužů a žen je objem vynakládaných finančních prostředků. Je proto výmluvné, že žádná ze zpráv o plnění Priorit informace o nákladech na prosazování rovnosti neobsahuje. Ze *Stínové zprávy* dále vyplývá, že se v přístupu české vlády k problematice rovného zacházení projevuje nepochopení koncepce gender mainstreamingu a pozitivních opatření [*Stínová zpráva... 2004*].

Je tedy třeba zlepšit informovanost a motivaci na všech úrovních. Na institucionální úrovni to předpokládá odpovídající personální a finanční zabezpečení, jasné formulování cílů, stanovení pravomoci a odpovědnosti jednotlivých aktérů a vybudování struktur a vazeb na nižších úrovních (obecní a krajské). V rámci politiky prosazování rovnosti mužů a žen je dle mého názoru také nezbytné zvyšování informovanosti a právního povědomí veřejnosti o dané problematice a působení na veřejné mínění za účelem přijetí principů rovného zacházení s muži a ženami celou společností.

4. Genderová (ne)rovnost ve sféře práce

Změny na pracovním trhu se týkají celé společnosti. Na různé skupiny populace ale mají rozdílný dopad. Jak bylo uvedeno, je postavení mužů a žen ve sféře práce uznáno za odlišné a nerovné. Mezi hlavní cíle politik EU proto patří prosazení rovného přístupu žen a mužů ke vzdělání, ekonomické aktivitě a zdrojům a zvýšení participace žen na rozhodovacích pravomocích.

Struktura pracovního trhu a jeho provázanost se vzdělávacím systémem determinují profesní, kariérní a mobilitní šance. Koncentrace mužů a žen do určitých skupin povolání má vliv na sociální status pracovní síly, prestiž daného povolání a výši příjmu. Segregace⁷ na trhu práce ovlivňuje vzdělávací dráhy mužů a žen a pozdější distribuci pracovní síly, čímž se reprodukuje stávající struktura pracovního trhu. Segregace je zdrojem rigidity trhu práce a vede k neefektivnímu využívání lidských zdrojů. Spolu se mzdovou diferencí patří mezi nejzjevnější formy rozdílného postavení mužů a žen ve sféře práce.

V této kapitole se zaměřím na současný stav těchto dvou fenoménů na českém pracovním trhu. Nejdříve uvedu teoretické přístupy vysvětlující původ a důvody přetrvávání segregace a mzdové disparity a pokusím se zhodnotit jejich přínos a explanační potenciál. Poté se zaměřím na samotný popis struktury segregace a genderové mzdové mezery na českém trhu práce z makroekonomické perspektivy. Ukáži kde, v jakých sektorech a povoláních jsou zaměstnány ženy a kde muži, jak a proč se liší průběh jejich ekonomické aktivity a vzdělanostní kapitál a zaměřím se na faktory ovlivňující rozdílné finanční ohodnocení mužské a ženské pracovní síly.

4.1. Teoretická vysvětlení segregace povolání a mzdové disparity

Ve snahách vysvětlit rozdíly ve struktuře zaměstnanosti mužů a žen lze rozlišit dva teoretické přístupy. Zatímco jsou v ekonomických teoriích důvodem rozdílných pozic mužů a žen na

⁷ Pojem segregace bývá často ztotožňován s pojmem koncentrace. Pojem koncentrace odkazuje na zastoupení, zatímco segregace v užším smyslu na tendenci mužů a žen pracovat v odlišných oborech, profesích či pozicích.

trhu práce jejich schopnosti, volby a životní strategie, vyzdvihují sociologické teorie odlišné pracovní a společenské podmínky a bariéry ženské zaměstnanosti. Jaké jsou tedy mechanismy, které vedou ženy a muže k tomu, že vyhledávají a nacházejí práci v odlišných povoláních, odvětvích nebo sektorech národního hospodářství, co je příčinou nízkého zastoupení žen ve vedoucích a řídicích pozicích a proč ženy v průměru vydělávají méně než muži? Podívejme se na jednotlivá vysvětlení blíže.

Teorie lidského kapitálu a neoklasické teorie

Neoklasické teorie vychází z předpokladu racionálního a efektivního fungování nabídky a poptávky na trhu práce. Pracovníci se snaží vzhledem ke svým osobním schopnostem (vzdělání, praxi), omezením (péči o malé děti) a preferencím získat co nejlépe placené místo. Zaměstnavatelé naproti tomu usilují o maximalizaci zisků zvyšováním produktivity a minimalizací nákladů. Vzhledem ke konkurenci a efektivitě trhů jsou pak ochotni zaměstnancům zaplatit jejich marginální produkt⁸ [Anker 1997: 316].

Nabídková strana klade důraz na charakteristiky zaměstnance, které mají vliv na produktivitu a náklady najímané pracovní síly. Hodnotu lidského kapitálu určuje zejména dosažené vzdělání a délka praxe, které podmiňují volbu zaměstnání. Horší postavení žen na trhu práce tedy vyplývá z nižší hodnoty lidského kapitálu, resp. z toho, co v porovnání s muži na trhu práce nabízejí. Tyto teorie vychází z předpokladu, že ženy mají nižší vzdělání a méně vhodnou oborovou specializaci, méně zkušeností vzhledem k větší odpovědnosti za domácnost a péči o děti a díky přerušované nebo částečné participaci na trhu práce akumulují menší množství lidského kapitálu. Neoklasické teorie zdůrazňují výlučnou odpovědnost žen za domácnost a péči o děti, která omezuje jejich příležitosti na trhu práce a implikuje, že by ženy měly volit zaměstnání s flexibilní pracovní dobou, s požadavkem nižších zkušeností a s možností opakovaného návratu. U žen se též předpokládají vyšší absence a menší ochota pracovat přesčas a ve dnech pracovního volna. Také legislativní opatření na ochranu žen (ohledně pracovních podmínek, placené mateřské dovolené atp.) ovlivňují poptávku po ženské pracovní síle a zvyšují náklady na jejich zaměstnávání. Ze strany zaměstnavatele pak ženská pracovní síla představuje celkově vyšší přímé i nepřímé náklady za „nižší kvalitu“ a

⁸ Poznámka: Příjem z mezního produktu vyjadřuje dodatečný příjem, který byl vyvolán změnou vstupu o jednotku.

produktivitu. Z tohoto hlediska je logické, že vyšší náklady na pracovníka „nižší kvality“ jsou kompenzovány jeho nižší mzdou [Anker 1997: 317 – 319]. Z této perspektivy je mzdový rozdíl mezi muži a ženami výsledkem nižšího lidského kapitálu žen. Ten vyplývá z procesů zakotvených na pracovním trhu ve spojení s rolemi a dělbou práce v rodině. Rozhodnutí žen o vzdělání a pracovní dráze jsou činěna na základě očekávaných rodinných povinností a s tím souvisejícím přerušením pracovní činnosti. Nákladné a dlouholeté investice do vzdělávání jsou tak podle těchto teorií pro ženy méně výnosné, protože jednou nabyté vědění a kompetence během přerušení pracovní činnosti zastarávají a ztrácejí na své hodnotě. Proti tomuto vysvětlení genderové mzdové mezery byla vznesena řada námitek. Kritizován je zejména kauzální vztah nižších investic žen do lidského kapitálu s jejich v průměru nižším oceněním. Teorii lidského kapitálu je dále vyčítáno jednostranné zaměření na nabídkovou stranu a ignorace institucionálních a podnikových mechanismů určování mzdy. Patrný je také rozchod těchto teorií se současnou situací, kdy roste vzdělanost a participace žen na trhu práce a ženy získávají mnohem více zkušeností než dříve.

Protože odlišné charakteristiky ženské a mužské pracovní síly nezdůvodňují nerovné postavení žen na trhu práce dostatečně, byl nabídko-poptávkový model doplněn například o Beckerovu teorii „diskriminační preference“ zaměstnavatelů (Theory of a taste for discrimination) a model statistické diskriminace na straně nabídky a kompenzační diferenciál (The compensating differential models) na straně poptávky, aniž by byl opuštěn předpoklad racionality a efektivity trhů.

Podle Garryho S. Beckera [1971] jsou někteří zaměstnavatelé zatíženi předsudky vůči určitým skupinám pracovníků. Většinou jsou tyto předsudky namířené proti osobám, které se liší viditelnými charakteristikami jako jsou rasa, věk, pohlaví nebo postižení. Díky předpojatosti se zaměstnavatelé dopouštějí „diskriminační preference“: tyto skupiny diskriminují a jsou ochotni zaplatit za asociaci s některým typem pracujících. Proti tomu někteří ekonomové namítají, že mylné předpoklady o ženské pracovní síle nemohou být při snaze o maximalizaci zisku dlouhodobě udržitelné. „Bezpředsudeční“ zaměstnavatelé by totiž získali najímáním pracovní síly diskriminovaných skupin za nižší mzdu konkurenční výhodu. To by pak za předpokladu racionality a efektivity trhů vedlo ke snižování diskriminačního chování ze strany ostatních zaměstnavatelů. K ničemu takovému však ve skutečnosti nedochází [Anker 1997: 320].

Na podobném principu je založen model statistické diskriminace, který v sedmdesátých letech popsali Kenneth J. Arrow [Arrow 1972] a Edmund S. Phelps [Phelps 1972]. Jde o situaci, kdy jsou na jedince automaticky přenášeny „signifikantní“ znaky „jeho“ skupiny. V situaci, kdy firmy nemají o uchazečích o práci dostatek informací, používají skupinové charakteristiky jako efektivní způsob určení neznámé produktivity pracovníka. Z hlediska genderu dochází ke statistické diskriminaci například při výběru a přijímání pracovníků do zaměstnání na základě předpokladu, že ženy dávají přednost rodině před zaměstnáním, aniž by se bralo v potaz individuální zaměření a zájmy uchazeček. Jsou tak znevýhodněny ženy, které se rozhodly, že děti a/nebo rodinu mít nebudou [Křížková, Pavlica 2004: 74].

Teorií snažící se objasnit preferenci určitých povolání ženami a nízké příjmy ve feminizovaných povoláních je model kompenzačního diferenciálu. Vychází z předpokladu, že ženy hledají povolání s dobrými pracovními podmínkami a mimoplatovými výhodami (penzijní pojištění, zdravotní pojištění) a neucházejí se o povolání nepřijemná či nebezpečná. Za těchto okolností je menší peněžní odměna v typicky „ženských“ povoláních částečně vysvětlitelná kompenzací vedlejšími „zisky“ [Anker 1997: 321].

Tento model platí pouze u některých typů povolání, jelikož nebere v potaz řadu těch, kde o kompenzaci platu příjemnými pracovními podmínkami nemůže být řeč (pokladník, uklízečka atp.).

Mezi neoklasické teorie patří též voluntaristická teorie preferencí Catherine Hakim [2000], která považuje segregaci a postavení žen a mužů na trhu práce za výsledek svobodných voleb, a nikoli za resultát strukturálních bariér či diskriminačního chování. Autorka na základě analýz britského pracovního trhu identifikovala tři skupiny žen, které se liší svými preferencemi a prioritami. Jedny kladou důraz na rodinu, jiné se primárně orientují na práci. Třetí skupinu představují ženy tzv. adaptabilní, kombinující práci a rodinu a přesouvající důraz na jednotlivé sféry podle životního období, ve kterém se nalézají. Tyto skupiny lze podle Hakim nalézt napříč sociálními třídami, úrovněmi vzdělání a povoláními (a v Británii se vyskytují v poměru 20%: 20%: 60%). Důvodem přetrvávání segregace povolání je podle Hakim [1998] směřování osob primárně orientovaných na práci do „mužských“ a integrovaných povolání, zatímco osoby, pro které práce a zisk hrají sekundární roli (většinou manželky a matky), směřují do povolání, kde dominují ženy. To, že ženy vydělávají méně než muži, je důsledkem jejich volby. Vyjmenované tři typy povolání se systematicky liší požadavky a nároky, které na pracovníky kladou, odměnou, kterou nabízejí a lidmi, pro které

jsou atraktivní. Segregace tak představuje stálý strukturální rys trhu práce, který bude s největší pravděpodobností přetrvávat i přes působení politik rovných příležitostí. Tato teorie je kritizována zejména pro ignoraci asymetrie mocenských vztahů a existujícího pohlavně-genderového systému ve společnosti.

Institucionální teorie a teorie segmentace trhu práce

Institucionální teorie vychází z premis neoklasické ekonomie a předpokládá, že odbory a velké podniky ovlivňují rozhodnutí o tom, kdo bude zaměstnán, vyhozen či povýšen a kolik, komu a za co bude zapláceno. Institucionální teorie dále operuje s předpokladem segmentace trhu a s pojmy primární a sekundární sektor či trh (teorie duálního trhu).

Podle teorie segmentace existuje řada dílčích trhů, nikoli pouze jediný trh práce. Nejdůležitější je rozlišení na primární a sekundární trh práce a na interní pracovní trhy a externí trh práce. Pracovní příležitosti jsou lepší a výhodnější na trhu primárním. Soustředí se zde práce relativně dobře placené, nabízející jistotu zaměstnání, příležitosti k povýšení a dobré pracovní podmínky. Tato povolání většinou nabízejí velké společnosti, jejichž zaměstnanci jsou organizováni v odborech. Naproti tomu sekundární trh práce soustřeďuje povolání s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nižším finančním ohodnocením, malými šancemi na postup, horšími pracovními podmínkami a malou jistotou a ochranou. Mezi těmito trhy existuje pouze minimální mobilita. Firmy v primárním sektoru zaměstnávají převážně muže, kteří jsou (dle neoklasické teorie) lépe kvalifikovaní a mají více zkušeností než ženy. Pracovníci, kteří získali místa na primárním trhu práce, často těží z existence interního trhu práce, který představují pracovní příležitosti uvnitř podniků a firem. Na externím trhu se setkává celková poptávka po práci a nabídka pracovních míst [Mareš, Sirovátka 1998: 23; Anker 1997: 322].

Teorie segmentace sice vysvětluje vertikální genderovou segregaci na trhu práce, ale nezabývá se tím, proč segregace povolání přetrvává. Navíc se v rozvinutých ekonomikách rozdíl mezi primárním a sekundárním trhem stírají (např. díky zákonům na ochranu zaměstnanců) a některá zaměstnání lze nalézt v obou sektorech pracovního trhu.

Dalšími ekonomickými teoriemi vztahujícími se k genderové segregaci pracovního trhu jsou například teorie omezené nabídky povolání, model třídění, teorie efektivní mzdy aj. Ekonomické teorie a teorie lidského kapitálu přispěly k pochopení genderové segregace

povolání a nižšího ocenění ženské pracovní síly. Poukázaly na důležitost investic do lidského kapitálu a na mimoekonomické faktory, které mají negativní efekt na produktivitu a ocenění pracovní síly a limitují uplatnění žen na trhu práce. Upozornily tak na potřebu existence politik zabývajících se vzděláváním žen a mužů v pro ně netradičních povoláních, nutnost vyváženější dělby práce v péči o děti a domácnost, potřebu flexibilních forem zaměstnávání a opatření umožňující harmonizaci pracovních a rodinných povinností atd.

Feministické a genderové teorie

Vliv neekonomických činitelů postihují feministické a genderové teorie. Na rozdíl od výše uvedených koncepcí se snaží odpovědět na otázky, proč ženy vstupují na trh práce s nižším vzděláním a méně poptávanou kvalifikací, proč mají výhradní zodpovědnost za péči o děti a domácnost, proč genderová segregace povolání přetrvává přes rostoucí vzdělanost žen aj.

Druhotné postavení žen na trhu práce je podle těchto teorií důsledkem patriarchy a podřízeného postavení žen ve společnosti a rodině [Anker 1997: 323]. Patriarchát představuje pohlavně–genderový systém, v němž muži zauímají vůči ženám nadřazené postavení. Role, vlastnosti a schopnosti mužů a žen jsou vnímány jako přirozené a komplementární, přičemž mužské vlastnosti a činnosti jsou ceněny výše než ženské. Rozdělení povinností mezi muže a ženu má instrumentální povahu a určuje, jaké znalosti, dovednosti a role si mají obě pohlaví osvojit. Sociální role, normy a předsudky ovlivňují lidské chování a nahlížení mužů a žen na sebe a sebe navzájem. Stereotypy jsou reprodukovány v procesu socializace a upevňovány institucionalizací. Existující řád však neomezuje pouze ženy, ale spoutává i muže. Ženy i muži jsou neustále konfrontováni s kolektivními očekáváními. Pokud se realizují ve sféře jim určené, jsou jejich aktivity odměňovány. Naopak působí odrazování či sankce. Sociální tlak na dodržování norem a sankce za jejich porušení jsou účinnými nástroji reprodukce stávajícího řádu v reálné i symbolické rovině [Bourdieu 2002].

Podle některých feministek představují vyloučení žen z trhu práce a segregace základní mechanismy udržování mužské nadvlády, protože ženám zamezují v přístupu k vlastnímu příjmu a udržují je v ekonomické závislosti. Podle Sylvie Walby se patriarchát 19. století proměnil ze soukromého, kdy se ženy věnovaly plně péči o domácnost a výchově dětí, ve veřejný, dominující ve století 20., kdy ženy sice pracují, ale jsou bez ohledu na vzdělání a získané zkušenosti oceňovány nižší mzdou [citováno podle Hakim 1996: 10].

Přetrvávání dominance androcentrického principu vysvětluje Pierre Bourdieu [2002] „somatizací“ nadvlády jako výsledku socializace. Jeho přístup nelze označit přímo za feministický či genderový, spadá spíše do okruhu teorií socializačních a strukturálních. Bourdieu usiloval o spojení makroúrovně s mikroúrovň pomocí tzv. praxeologie. V díle „*Nadvláda mužů*“ se dotýká i problematiky genderového uspořádání ve sféře práce. Vychází zde z předpokladu, že svět kolem nás vnímáme a „zpracováváme“ na základě binárních opozic. Podle základní opozice muž – žena jsou děleny nejen činnosti, ale i prostor (na sféru veřejnou a soukromou) a čas. Bourdieu ukazuje, jak nabývá opozice mezi maskulinem a femininem objektivní i subjektivní nutnosti, jak se naturalizuje a stává přirozenou, samozřejmou a legitimní. Opozice se doplňují, podporují, jsou si podobné (ale ne shodné) a každá má svůj sémantický okruh. Protože jsou dispozice vepsány hluboko do těl, mění se jednání aktérů při změně vnějších podmínek jen pozvolna. Na trhu práce to tedy znamená, že ačkoliv přestanou překážky k výkonu určitého povolání formálně existovat, neustálá nepodpora, odrazování a sankce v minulosti umrtvily tendenci dělat něco, co se neočekává. Nepřekvapuje tedy, že na určitých pozicích nacházíme většinou muže nebo ženy. Jde pouze o přizpůsobení aspirací možnostem a nadějí vyhlídkám. Na pracovním trhu je uplatňována asymetrie v hodnocení mužských a ženských aktivit. S feminizací určitého povolání nebo oboru dochází k poklesu jejich prestiže a ocenění a podle pohlaví variuje i význam práce či aktivity a jejich žádoucnost. Bourdieu podotýká, že pokrok, kterého ženy dosáhly, by neměl zakrývat fakt, že pokroku dosáhli zároveň i muži, a tudíž se struktura nerovností vlastně nezměnila. Podle Bourdieuho je to i proto, že se samotné změny v postavení žen řídí tradičním modelem dělení, který se konkretizuje v sexualizaci oborů, kariér a míst. K práci žen v domácnosti Bourdieu poznamenává, že dodnes je její významnou součástí reprezentovat rodinu a starat se o její sociální obraz. Paralelně jsou pak ženám svěřovány tyto funkce ve výrobě a spotřebě symbolických statků a služeb.

Podobně genderové teorie vysvětlují segregaci povolání na základě stereotypního připsování odlišných schopností a vlastností mužům a ženám, které „předurčují“ k výkonu určitých druhů prací. Genderové stereotypy lze rozdělit na pozitivní, negativní a ostatní. Za pozitivní vlastnosti žen jsou považovány například přirozený sklon o někoho pečovat, schopnosti související s domácími pracemi, zručnost, atraktivní vzhled a laskavost. Ty je pak „předurčují“ pro výkon povolání zdravotní sestry, uklízečky, sociální pracovnice, učitelky apod. Naopak mezi negativní stereotypy, které ženy pro výkon některých povolání diskvalifikují, patří nechuť dohlížet na ostatní, menší fyzická síla, menší schopnost

matematického a analytického uvažování, menší ochota cestovat, menší ochota čelit nebezpečí a použít fyzickou sílu. Pro tyto charakteristiky jsou ženy stěží akceptovatelné v povoláních jako je manažer, zákonodárce, statistik, požárník, policista atp. Větší ochota přijímat rozkazy a poslouchat, menší sklon ke stížnostem a sdružování se v odborech, vyšší ochota vykonávat monotónní práce a akceptovat nižší mzdu, větší zájem o práci doma a menší potřeba příjmu patří mezi stereotypy zařazené do skupiny poslední, doplňující stereotypní pohled na ženskou pracovní sílu. Tyto charakteristiky predestinují celkové postavení žen na trhu práce a odráží se ve výši jejich platu, nízkém statusu, menších rozhodovacích pravomocech a požadavku vysoké flexibility [Anker 1997: 320].

Podle Harriet Bradley [1999] tkví příčina segregace a genderové exkluze nejen v nepodložených genderových stereotypech, nerovném rozdělení péče o domácnost a děti mezi partnery a v nevhodných opatřeních pro skloubení práce a rodiny, ale i v mocenské asymetrii a v tom, že na pracovištích určují pravidla a normy muži. Tato autorka vychází stejně jako Catherine Hakim [2000] z heterogenity žen. Předpokládá ale, že výraznější jsou společné vlastnosti a zkušenosti žen než rozdílnosti, poněvadž všechny jsou nuceny na pracovišti čelit stereotypům a exkluzi. Ženy jsou podle Bradley ve svých volbách limitovány. Preference mění v závislosti na situaci a příležitostech, které jsou ovlivněny globálními procesy změn genderových vztahů. Za nejdůležitější vnitřní diferencii v rámci skupiny žen a mužů považuje tato autorka třídní rozdíly, které vedou k odlišné zkušenosti jednotlivých skupin uvnitř těchto kategorií. Tyto rozdíly budou podle Bradley dále narůstat.

Tyto teorie docházejí k závěru, že snížení segregace povolání na základě pohlaví nemůže být dosaženo bez odstraňování genderových stereotypů. Eliminace genderové segregace povolání vede ke zlepšení situace žen na trhu práce a k větší efektivitě využívání lidských zdrojů. Důležitou roli proto sehrávají opatření prosazující rovné příležitosti mužů a žen a afirmativní akce, „family-friendly“ politiky, programy pomáhající odstranit stereotypy a předsudky, vzdělávání, zvyšování povědomí o nutnosti rovných příležitostí atd.

Shrnutí

Východiska feministických a genderových teorií se v české společnosti ukázala jako platná. Ve výzkumu zaměřeném na genderové stereotypy ve vnímání určitých povolání a studijních

oborů [Netradiční povolání... 2006]⁹ byla odhalena poměrně ustálená představa o tom, která povolání jsou vhodná pro muže a která pro ženy. Podle názoru dotázaných neexistují konkrétní překážky pro výkon nějaké profese. Přesto není osobní zkušenost s prací v netradičním povolání mezi občany příliš častá. Z šetření dále vyplynulo, že česká veřejnost sdílí některé stereotypy o vhodnosti určitého typu práce pro muže a pro ženy poměrně univerzálně. Jednoznačná většina například souhlasila s tím, že pro výkon tělesně namáhavé práce nemají ženy stejné fyzické předpoklady jako muži a převážná většina uvedla, že muži nemají pro péči o nemocné nebo starší osoby tolik citu a trpělivosti jako ženy. Ve veřejném mínění také stále panuje stereotyp ženy, která je vedle svého zaměstnání silně vázána péčí o děti a rodinu. Jednoznačná většina se totiž domnívala, že malé děti v rodině a nástup na mateřskou či rodičovskou dovolenou jsou překážky pro výkon profese pouze v případě žen, nikoliv obou pohlaví. Na základě tradičně vymezených rolí je pak muž považován za úspěšného, dosáhne-li významných pozic na trhu práce. Žena je naproti tomu považována za úspěšnou především tehdy, podaří-li se jí krom dosažení významných pozic na trhu práce zároveň úspěšně skloubit své zaměstnání s aktivní péčí o rodinu [Průzkum...2003].

Naopak stereotyp, že práce má pro ženy menší význam než rodina a nejsou ochotné práci obětovat tolik, co muži, se v našich podmínkách nepotvrdil. Pracovní nasazení českých žen je dlouhodobě vysoké. Kromě ekonomické nutnosti dvou příjmů většiny českých domácností představuje práce pro ženy významnou životní hodnotu. V míře připisované významu práce se ženy neliší od většiny mužské populace. Neliší se ani důvody, proč pracují: vedle finančního zajištění a nezávislosti jim jde o seberealizaci a uplatnění svých schopností [Průzkum... 2003]. Z výzkumu vyplynulo, že postoj k práci se liší spíše na základě vzdělání a profese než na základě pohlaví. Mírné rozdíly se ukázaly v pořadí důležitosti jednotlivých aspektů práce. Ženy přikládaly vyšší důležitost jistotě zaměstnání a pocitu užitečnosti pro společnost, zatímco prioritou mužů byl vysoký příjem, možnost pracovat samostatně a vést tým spolupracovníků. Některé stereotypy o ženské pracovní síle pak zpochybnilo zjištění, že

⁹ Tři dílčí studie v rámci výzkumu „Netradiční povolání mužů a žen“ realizovala v roce 2005 pro MPSV firma STEM. Cílovými skupinami byli obyvatelé starší 18ti let (1669 respondentů), studentky a studenti středních a vysokých škol (412 respondentů), rodiče dospívajících dětí ve věku 13 – 18 let (808 respondentů) a osoby, které samy pracují či pracovaly v profesi, která není pro jejich pohlaví typická (628 respondentů). Studie „Veřejnost“ byla provedena kvótním výběrem podle pohlaví, věku, vzdělání, krajů a velikosti obce, studie „Rodina“ neproporcionálním kvótním výběrem podle pohlaví rodičů, pohlaví a věku jejich dětí, reprezentativně dle krajů a velikosti obce, studie „Student“ neproporcionálním kvótním výběrem podle pohlaví a stupně školy, reprezentativně dle krajů a velikosti obce a studie „Atyp“ stratifikovaným náhodným výběrem genderově atypických profesí, reprezentativně dle krajů a velikosti obce.

kariévnímu postupu, možnosti zvolit si čas a dny práce a možnosti vzdělávání a školení přikládají ženy stejnou důležitost jako muži [Vohlídalová 2006: 30 - 31]. Ženy jsou tedy srovnatelně ambiciózní v budování své kariéry a ochotné zvyšovat svůj lidský kapitál jako muži.

4.2. Exkurz do vývoje zaměstnanosti žen

Abychom porozuměli současné situaci, je třeba popsat postupné ustavení situace na trhu práce. Vývoj zaměstnanosti žen v ČR byl odlišný od vývoje v západních zemích. Hlavními faktory, které ovlivnily charakter ženské pracovní síly a postavení žen na trhu práce a ve společnosti, byly politické poměry a ekonomický systém. Totalitní režim s direktivní ekonomikou a západní demokracie s tržním hospodářstvím se odrazily nejen v odlišné struktuře trhu práce, legislativě a pracovních normách, ale i v postojích k práci a k genderové nerovnosti.

Zatímco české ženy vstoupily na pracovní trh ve větším měřítku již po 2. světové válce, ženy na Západě v té době odcházely zpět do domácností. Tento trend byl podporován státem i veřejným míněním a ženy byly z trhu práce de facto vytlačeny. Díky ekonomickému růstu a politickým změnám v 60. letech byla ženská pracovní síla absorbována. Ženy se však koncentrovaly v nízkostatusových pozicích a byly spíše rezervním zdrojem pracovní síly. V 70. a 80. letech pak došlo v důsledku expanze vzdělání žen k jejich mohutnému vstupu na pracovní trh. Navíc i sociální a politické klima bylo ženské otázce nakloněno a byla přijata řada legislativních úprav týkajících se rovnosti žen a mužů v národním i nadnárodním kontextu. V 90. letech byly již ženy na evropském pracovním trhu plně etablovány a míra jejich participace stále roste [Čermáková 1998: 101].

Během poválečných let se v Čechách ženy masově zapojily do veřejného pracovního sektoru, který se postupně adaptoval na jejich početnou a dlouhodobou přítomnost. Poněkud méně pak na jejich možnost se prací skutečně emancipovat. Ženy tvořily v prvních poválečných letech již více než třetinu pracovních sil a ve 40. a 50. letech vstoupily na pracovní trh v masovém měřítku. Poválečná industrializace vtáhla do výroby obrovský počet žen i mužů a díky extenzivnímu hospodářskému rozvoji se během třiceti let v Čechách dosáhlo v podstatě plné zaměstnanosti žen v produktivním věku, a to zaměstnanosti na plný úvazek, bez ohledu na

počet dětí [Zpráva o lidském... 1998]. Ženy obsazovaly nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství. Obrazem zaměstnané ženy byla dělnice nebo družstevní rolnice. V šedesátých letech ženy vstoupily do administrativy a služeb. Obraz dělnice vystřídal obraz ženy, která má šanci (sice za nízkou mzdu, ale zato v komfortnějším prostředí) zvýšit si sociální status [Čermáková 1998; Fischlová 2002]. V té době vzniká charakteristické rozdělení prací a mzdových úrovní podle pohlaví. „Muži obsazují preferovaná výrobní odvětví včetně manažerských pozic v těchto a dalších odvětvích, ženy se koncentrují do odvětví zpracovatelského průmyslu a do středních a nižších pozic v administrativě a službách s nižšími mzdami“ [Fischlová 2002: 13]. V 70. letech vstoupila na trh práce generace s větším podílem středně a vysoce vzdělaných žen, které se prosadily na pozicích odpovídajících jejich dosažené kvalifikaci. V 80. letech kulminoval podíl žen v resortech školství a zdravotnictví, peněžnictví, obchodě, pohostinství, veřejné správě a ostatních veřejných službách [Čermáková 1998: 3]. V 90. letech se otevřely možnosti soukromého podnikání. Česká populace se zároveň setkává s nezaměstnaností díky probíhající transformaci a restrukturalizaci ekonomiky. Jen malý počet žen vstoupil do podnikání a ženy jen minimálně pronikly do pozic s vysokým statusem v ekonomice či politice.

Před rokem 1989 trh práce prakticky neexistoval. Mezi charakteristiky tehdejšího pracovního trhu patřily segregace práce podle pohlaví, segmentace pracovních sil na základě příslušnosti k odvětví a nezávislost výše mzdy na výkonu. Ženská pracovní síla byla podporována, ale spíše jako saturace deficitu zdrojů pracovních sil, rodinných rozpočtů nebo obojího. To se sice odrazilo v jejich vysoké zaměstnanosti, ale také v koncentraci do určitých odvětví a oborů, ve struktuře pozic jednotlivých povolání a v nižším finančním ohodnocení. „Segregace výrazně ovlivňovala celkové společenské klima a utvářela „deformovaný model pracovní síly“ s mnoha efekty zpětné vazby (mzdy, odměny, vertikální mobilita, kariéra, postavení v řízení atd.)“ [Čermáková 1995: 14 -15]. Vývoj, struktura i rozsah časových investic (v délce pracovní dráhy, typu úvazků, návratu na pracovní trh po narození dítěte atd.), ale také spjatost rodinných a pracovních rolí se tedy od západoevropských zemí významně lišily [Čermáková 1998: 103].

Dynamika změn pro roční období 1989 vedla ke strukturálním změnám na trhu práce. Současně se stal český trh závislý na světovém trhu a jeho vývoji. K hlavním transformačním rysům patřil pokles zaměstnanosti, změna sektorové a odvětvové struktury pracovních sil a vznik otevřené nezaměstnanosti. Trh práce byl deformován regulativními zásahy plánovacího centra a

některé sociálně-profesní kategorie (zemědělci, horníci atd.), které se v tržních ekonomikách pohybují na sekundárním trhu práce, byly uměle přesunuty na trh primární. Dotace do odvětví s vysokým podílem nekvalifikované pracovní síly pak vedly k přezaměstnanosti v těchto odvětvích. Postupná transformace vyvolala pohyby na trhu práce a nastal útlum neefektivních produkcí a nežádoucích výrob. Zmizely iluze, že zaměstnanost je podmínkou hospodářského růstu, norma stabilního celoživotního zaměstnání a přesvědčení, že být nezaměstnaný je osobním selháním a hanbou. Alokace lidských zdrojů začala fungovat na tržních principech a zvýšil se význam vzdělání, schopností a praxe. I když v porovnání s ostatními státy brání malá mobilita pracovních sil plnému prosazení alokace pracovní síly, uvolnění lidského potenciálu vede ke strukturalizaci a diferenciaci pracovního trhu. Požadavky na produktivitu a flexibilitu pracovníků obecně rostou a na významu nabývají rekvalifikace a celoživotní vzdělávání [Mareš, Sirovátka 1998: 21 - 24].

V současnosti patří mezi hlavní cíle všech politik zaměstnanosti využití a podpora rozvoje lidských zdrojů, zmenšování rozdílu mezi zaměstnaností žen a mužů, desegregace trhu práce, rovnost v odměňování, pomoc při kombinování pracovních a rodinných závazků a usnadnění návratu na trh práce po rodičovské dovolené, zvýšení adaptability a mobility, podpora flexibilních forem zaměstnávání atd. Podívejme se tedy, jak se některé z těchto cílů daří naplňovat v České republice.

4.3. Strukturální ukazatele postavení žen a mužů na trhu práce v ČR

Ačkoliv je pohlaví ve statistikách ČSÚ „pouhým“ demografickým znakem zaznamenávajícím diferencii v zastoupení mužů a žen bez nároku na hlubší analýzu, je znalost struktury pracovního trhu a jednotlivých charakteristik vztažených k uplatnění mužů a žen na trhu práce důležitá pro posouzení jejich postavení ve sféře práce jako takové.

Muži a ženy se na trhu práce koncentrují do různých skupin povolání. Některá odvětví a povolání jsou segregovaná, jiná genderově integrovaná. Díky segregaci pracovního trhu má vývoj v jednotlivých segmentech ekonomiky různý dopad na muže a ženy, resp. na pokles či růst jejich (ne)zaměstnanosti. Vedle vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti a jejich změn v jednotlivých sektorech a odvětvích patří mezi faktory segregace trhu práce formy zaměstnávání a typy úvazků a vzdělanostní struktura, která ji do značné míry determinuje.

Jaký je tedy současný stav na českém trhu práce? Kde jsou koncentrováni muži a kde ženy? Jakou podobu má v ČR horizontální a vertikální segregace trhu práce? To si ukážeme v následujících kapitolách.

4.3.1. Zaměstnanost

Vývoj a struktura zaměstnanosti patří mezi hlavní ukazatele charakterizující ženskou populaci na trhu práce. Jedním z měřítek úspěšnosti prosazování se žen na pracovním trhu je míra zaměstnanosti, která udává podíl zaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let na celkové populaci stejné věkové skupiny. Vývoj míry zaměstnanosti v Evropské unii a České republice shrnují následující tabulky a grafy.

Celková míra zaměstnanosti¹⁰

Tab. č. 3: Míra zaměstnanosti v letech 1998 - 2005 (v %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Celkem	ČR	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8
	EU - 25	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
	EU - 15	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,1
Muži	ČR	76,0	74,0	73,2	73,2	73,9	73,1	72,3	73,3
	EU - 25	70,6	71,0	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3
	EU - 15	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7	72,9
Ženy	ČR	58,7	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3
	EU - 25	51,8	52,9	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,3
	EU - 15	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8	57,4

Zdroj: příloha 2 tabulky I – III (upraveno)

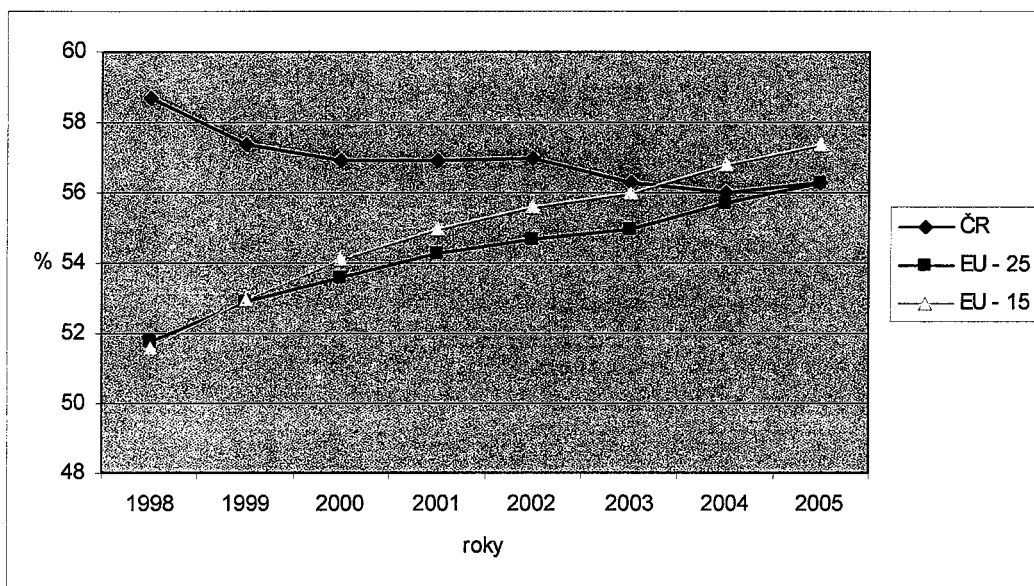
Celková míra zaměstnanosti byla v České republice po celé sledované období vysoká a srovnatelná se zeměmi EU. Zatímco míra zaměstnanosti v rámci zemí EU – 15 i EU – 25 roste, v ČR celková zaměstnanost dlouhodobě kolísá kolem 65%. Tento rozdíl je dán odlišným politickým a ekonomickým vývojem. Situace se samozřejmě v jednotlivých zemích liší (viz příloha 2 tabulka I).

¹⁰ Pro srovnání ČR s EU jsou použita data Eurostatu. Pro podrobnější analýzu českého trhu práce data ČSÚ. Jednotlivé ukazatele mohou nabývat odlišných hodnot. Rozdíly mezi daty Eurostatu a ČSÚ vyplývají rozdílné metodiky sběru a zpracování dat. V případě míry zaměstnanosti rozdíl plyne z odlišného určení věkové skupiny zaměstnaných. Eurostat eviduje počty zaměstnaných ve věkové skupině 15 – 64 let, zatímco ČSÚ starší 15 let. Podle údajů ČSÚ činila míra zaměstnanosti žen 45,7%, 64,3% u mužů a celkem 54,7%.

V letech 1998 – 2005 probíhaly změny v mírách zaměstnanosti žen a mužů v ČR odlišně od EU (viz příloha 2 tabulky IV - VI a grafy I – III). Mezi vývojem EU - 15 a EU – 25 není výrazný rozdíl. Celkově zaměstnanost žen v EU roste vyšším tempem než zaměstnanost mužů. Zaměstnanost žen roste i v letech, kdy zaměstnanost mužů klesá. Změny v zaměstnanosti žen souvisejí nejen s opatřeními na jejich podporu, ale i se segregací trhu práce. Dochází-li k růstu feminizovaných zaměstnání, dochází i k růstu zaměstnanosti žen. Jedná se zejména o stále rostoucí sektor služeb, kde ženská pracovní síla nalézá své uplatnění. Participace žen na trhu práce je v EU zvyšována také zaměstnáváním žen na zkrácené úvazky. Na rozdíl od EU se v ČR změny míry zaměstnanosti žen a mužů pohybují ve stejném směru.

Míra zaměstnanosti žen

Graf č. 1: Míra zaměstnanosti žen v letech 1998 - 2005 (v %)



Zdroj: Tab. č. 3

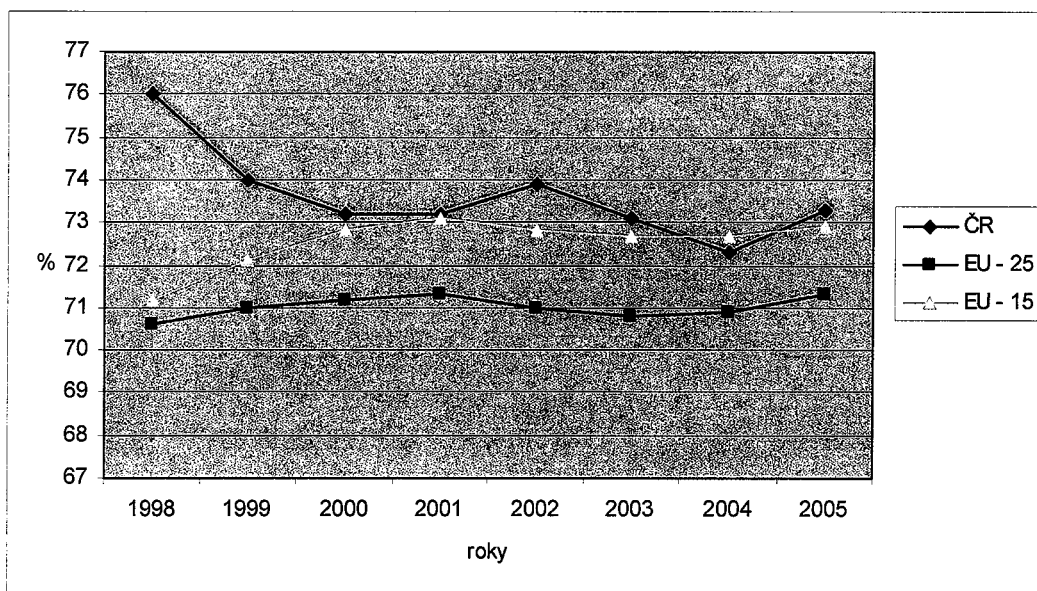
Z tabulky č. 3 a grafu č. 1 je patrný rostoucí trend zaměstnanosti žen v EU a konvergence míry zaměstnanosti žen v ČR a EU. Přestože celkový počet zaměstnaných žen roste, v poměru k mužům zůstává nižší. Ve všeobecném trendu rostoucí ekonomické aktivity žen ale existují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi (viz příloha 2 tabulka II). Ty jsou podmíněny nejen historickými, kulturními a náboženskými faktory, ale též systémem sociálního zabezpečení, odlišnými daňovými politikami, politikami v oblasti rodiny a politikami rovných příležitostí jednotlivých zemí.

Míra zaměstnanosti žen v ČR dosahovala v roce 2005 56,3%. V průměru se míra zaměstnanosti ve všech zemích EU pohybuje okolo 56%, tzn. nadpoloviční zaměstnanosti žen v produktivním věku. Nejnižší míru zaměstnanosti žen vykazovala v roce 2005 Malta (33,7%) a Itálie (45,3%), nevyšší Dánsko (71,9%) a Švédsko (70,2%).

Na rozdíl od většiny zemí EU je na českém pracovním trhu podíl žen dlouhodobě vysoký. Historická kontinuita zaměstnanosti žen vedla k adaptaci pracovního systému na jistá specifika ženské pracovní síly a ženy se staly na trhu práce de facto nenahraditelnými, jelikož není k dispozici žádný rezervní zdroj pracovních sil (vynecháme-li možnosti získání pracovní síly ze zahraničí) [Čermáková 1997: 389 - 404]. Dříve byl jedním z vysvětlení vyšší zaměstnanosti žen i mužů v ČR oproti zemím EU menší podíl neaktivních osob, zejména studujících. V tomto smyslu přestává být ČR od 90. let odlišná [Kuchařová, Zamykalová 2000: 28]. Zaměstnanost mladých žen se snížila prodloužením délky studia a u starších žen se snížil počet pracujících důchodkyň. Narůstá také procento žen v domácnosti. Jejich počet je však stále velmi malý.

Míra zaměstnanosti mužů

Graf č. 2: Míra zaměstnanosti mužů v letech 1998 – 2005 (v %)



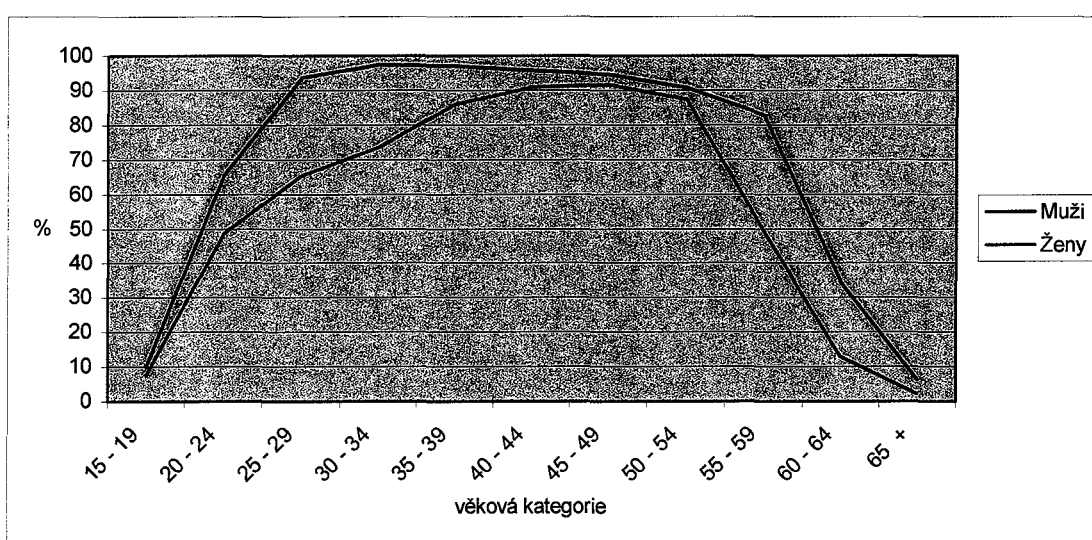
Zdroj: Tab. č. 3

Míra zaměstnanosti mužů je relativně konstantní a pohybuje se okolo 71 – 73%. Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen je způsoben řadou faktorů a činí cca 20 procentních bodů (dále jen p.b.). Míry zaměstnanosti mužů v jednotlivých státech shrnuje tabulka III v příloze 2.

Jak bylo výše naznačeno, došlo za posledních 50 let k výrazným změnám, které se odrazily v genderovém uspořádání pracovního trhu. Pro komplexnější posouzení zaměstnanosti žen a mužů je třeba se zaměřit na strukturu zaměstnanosti: odvětví a profese, ve kterých se více uplatňují ženy/muži, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a řídicích pozicích, typy pracovních úvazků a počty odpracovaných hodin atd.

4.3.2. Průběh ekonomické aktivity v závislosti na věku

Graf č. 3: Míra ekonomické aktivity žen a mužů v závislosti na věku v roce 2005 (v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka VIII

Křivka ekonomické aktivity žen je jedním z ukazatelů, které vyhodnocují stejné příležitosti mužů a žen [Čermáková 2000: 26]. V roce 2005 dosahovala v ČR míra ekonomické aktivity¹¹ žen 50,6% a 68,7% u mužů [Zaměstnanost a nezaměstnanost... 2006]. Mezi ekonomicky neaktivními tvořily ženy téměř 63%-ní podíl. 14,1% žen zůstávalo v domácnosti a/nebo pečovalo o rodinu. Do tohoto údaje byly zahrnuty i ženy mimo ekonomickou aktivitu z důvodu rodičovské dovolené. Tento důvod nebyl ve statistice ČSÚ u mužů vůbec uveden (viz příloha 2 tabulka VII).

¹¹ Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu osob 15-tiletých a starších.

Čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči bylo umožněno teprve novelou zákoníku práce s účinností od 1.1. 2001. Ačkoli tímto krokem došlo k vyrovnání postavení rodičů, je rodičovská dovolená využívána z více než 99% ženami. Volbu partnerů, kdo na rodičovskou dovolenou nastoupí, ovlivňuje vedle ekonomických faktorů i konzervativní nastavení genderových rolí v české společnosti.

Z grafického znázornění vidíme, že se průběh ekonomické aktivity žen a mužů liší zejména ve věkové kategorii 25 – 40 let, kdy ženy z důvodu založení rodiny a péče o dítě pracovní trh opouštějí (většinou na 2 - 3 roky). Kromě této životní fáze kopíruje křivka ekonomické aktivity žen dle věku mužskou, na nižší úrovni.

Ekonomická aktivita žen klesá dříve než mužská díky odlišné věkové hranici odchodu do důchodu. Diferencovanou věkovou hranicí pro odchod do penze je Česká republika raritou. Ve většině zemí EU totiž rozdílná doba pro odchod mužů a žen neexistuje a zákonem je stanovena doba jednotná. Pouze v Rakousku, Řecku a Velké Británii odcházejí ženy z pracovního trhu dříve než muži. Česká republika sice zvažuje zavedení jednotného odchodu do důchodu, zatím se však od roku 1996 věková hranice posouvá o dva měsíce za rok pro muže a o čtyři pro ženy a k úplnému sjednocení by mělo dojít až kolem roku 2025. V roce 2007 by tedy měli muži odcházet do penze v 62 letech a ženy v 57 až 61 letech, podle počtu dětí, jež vychovaly.

Podle vývoje ekonomické aktivity žen lze země rozdělit do tří typů [Fischlová 2002: 39; Čermáková 1998: 105 – 106], na:

- země, ve kterých je ekonomická *aktivita žen kontinuální*, nezávislá na věku či rodinné situaci. Ženy kombinují práci a rodinu a nepřestávají pracovat, ani když mají malé děti. Tato křivka se blíží vzorci mužské ekonomické aktivity. Přitom platí, že postavení mužů a žen na trhu práce není stejné. Tento průběh ekonomické aktivity žen platí u nás, ve skandinávských zemích, ve Francii, Rakousku a v menším rozsahu (v důsledku sjednocení) v Německu.
- země, kde je dominantní tzv. *neaktivní model*. Ekonomická aktivita žen vrcholí u mladých bezdětných žen. Po provdání a narození dítěte odcházejí z trhu práce a již se nevracejí. Tento model převládá například ve Španělsku, Itálii, Řecku, Lucembursku, Irsku a v menším rozsahu v Belgii.

- země, ve kterých se uplatňuje tzv. *bimodální model* neboli vzorec přerušované ekonomické aktivity, kdy ženy v době, kdy se starají o děti a rodinu, přestávají pracovat a na trh práce se vracují, až když děti vyrostou. Tento model nalezneme především ve Velké Británii a v Nizozemí. Uplatňuje se též v severní a střední Evropě, nicméně se zde stává stále méně častým.

„Křivka zaměstnanosti žen podle věku vypovídá o tom, zda se stává mužská a ženská ekonomická aktivita pro určitou národní společnost běžnou, do jaké míry se mění genderová schémata rodinných a pracovních rolí a jak tyto změny ovlivňují obě sféry sociálního života – rodinu a práci“ [Čermáková 1998: 106].

4.3.3. Charakteristiky zaměstnanosti žen a mužů

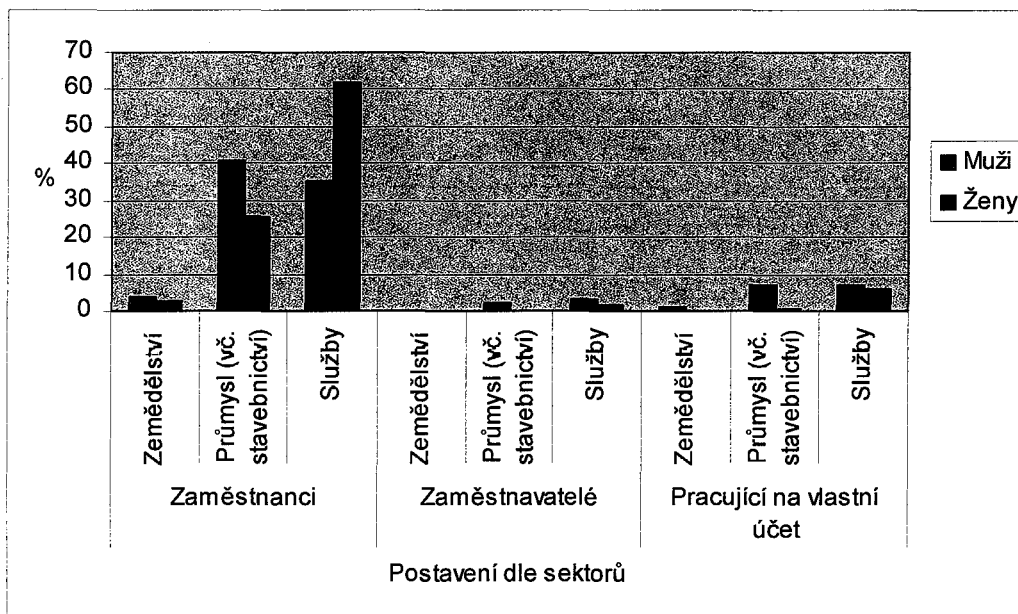
Ženy a muži v jednotlivých sférách ekonomiky

Nejvíce ekonomicky aktivních osob nachází své uplatnění v terciální sféře, dále ve sféře sekundární a nejméně ve sféře primární. Nejvíce žen pracuje ve službách (70,7%), kde tvoří nadpoloviční podíl zaměstnaných. V sekundární sféře je zaměstnána přibližně čtvrtina žen (26,5%) a pouze necelá 3% pracují ve sféře primární. Muži jsou také zastoupeni nejméně v primární sféře (4,9% z nich), ale oproti ženám jsou v sekundární a terciální sféře zastoupeni rovnoměrněji: 49,6% z nich pracuje ve sféře sekundární (zde představují 71%-ní podíl) a 45,5% v terciéru (viz příloha 2 tabulka IX).

Ekonomické postavení žen a mužů

Naprostá většina zaměstnaných v národním hospodářství je v pozici zaměstnance (89,3% žen a 79,2% mužů). Jak v postavení zaměstnavatele, tak mezi podnikajícími na vlastní účet tvoří muži přibližně tříčtvrtinový podíl. Zatímco je struktura zaměstnanců poměrně vyrovnaná (ženy zde tvoří 46,2%), mezi podnikajícími tvoří ženy zhruba čtvrtinu (26,8%) (viz příloha 2 tabulka X).

Graf č. 4: Postavení žen a mužů v zaměstnání dle sektorů v roce 2005 (v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka X

Postavení zaměstnaných v jednotlivých sektorech hospodářství, jak je znázorněno v grafu č. 4, je takové, jak bylo popsáno výše – v pozici zaměstnance převažují ženy ve službách a muži v zemědělství a průmyslu. V postavení zaměstnavatelů a mezi pracujícími na vlastní účet dominují muži ve všech třech sektorech.

Zkrácené pracovní úvazky – doména žen

Ve všech zemích EU je běžný rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen na zkrácené úvazky, tj. na 30 a méně hodin v pracovním týdnu. Přestože podíl touto formou zaměstnaných mužů vzrůstá, zůstávají zkrácené úvazky doménou žen. Tento rozdíl je dán na straně jedné podmínkami na trhu práce, na straně druhé předpoklady zaměstnavatelů, že ženy a muži mají rozdílené preference ohledně rodinných a domácích povinností. Muži hledají primárně zaměstnání na plný úvazek, zatímco ženy jsou ochotné pracovat na úvazek zkrácený.

Oproti zemím EU byl v roce 2005 podíl osob pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v ČR nízký (4,8%) (viz příloha 2 tabulka XI). Tuto formu úvazku využívá pouze 8,4% žen a 2,1% mužů. Z celé EU byl největší podíl mužů (22,6%) i žen (75,3%) pracujících na částečné úvazky v Nizozemí. Ve sledovaném roce byla tato forma hojně využívána ženami v Německu (44,3%), Velké Británii (43,1%), Belgii (40,7%) a Švédsku (39,9%). Naopak nejméně zaměstnaných žen na zkrácený úvazek nalezneme v zemích bývalého východního bloku: na Slovensku (3,9%), v Maďarsku (6,1%) a v ČR (8,4%). Více

jak desetina mužů využívá tuto formu zaměstnání v Dánsku (12,8%), Švédsku (11,8%) a Velké Británii (10,6%). V průměru za celou EU podíl částečných úvazků mezi roky 2000 a 2005 vzrostl (viz příloha 2 tabulka XII).

Akceptace práce na snížený úvazek či práce nevyužívající plně schopností a kvalifikace pracovníka se označuje jako neúplná zaměstnanost nebo také podzaměstnanost. Typ neúplné zaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů zvýšení celkové zaměstnanosti (snížení nezaměstnanosti) v západních zemích. Nejčastějšími formami jsou zkrácená pracovní doba, sdílení pracovního místa a různé úpravy pracovního týdne tak, aby trh práce absorboval co největší počet pracovníků. Vzhledem k trendům prosazujícím se na trhu práce lze předpokládat nárůst pružnějších forem zaměstnávání v budoucnosti.

Na českém pracovním trhu není práce na zkrácený úvazek příliš běžná. Nabídka míst je nedostatečná jak svou výší, tak strukturou oborů a pozic - pokud jsou taková místa nabízena, jde často o nekvalifikované práce s nízkou prestiží a finančním ohodnocením. Vzhledem k nízkým výdělkům z částečných úvazků a nemotivujícímu nastavení systému sociálních dávek je v českých podmínkách pro některé skupiny výhodnější ekonomická neaktivita. Na jedné straně částečný úvazek zvyšuje šanci na získání zaměstnání a umožňuje lepší skloubení práce a rodiny, na druhé straně je z hlediska rovných příležitostí současně prostředkem zvyšování genderové segregace [*Rovné příležitosti...* 2001: 17]. Částečný úvazek také často vede k diskriminaci, neboť neposkytuje stejnou míru zaměstnaneckých výhod, stejné kariérové šance a platové ohodnocení jako úvazek plný.

Důvody a míra dobrovolnosti přijetí zaměstnání na zkrácený úvazek se mezi ženami a muži liší (viz příloha 2 tabulka XIII). Podle výsledků šetření ČSÚ by si přibližně každá pátá osoba pracující na zkrácený úvazek přála pracovat vyšší počet hodin než ve stávajícím zaměstnání. U žen jsou nejčastějšími důvody práce na zkrácený úvazek péče o děti nebo postiženou osobu, nenalezení vhodné práce na plnou pracovní dobu nebo zdravotní obtíže. Naproti tomu muži udávali nejčastěji zdravotní důvody a absolvování profesního či školního vzdělávání. Na částečný úvazek jsou zaměstnané zejména osoby se středním vzděláním (s a bez maturity), což koresponduje s nabídkou pracovních míst. Z hlediska věku využívají zkrácenou pracovní dobu zejména ženy ve věku 30 – 40 let z důvodu péče o děti nebo postiženou osobu. Ta jim sice umožňuje lépe kombinovat pracovní a rodinné povinnosti, ale také ukazuje na jejich znevýhodněnou pozici na trhu práce a neochotu ze strany firem zaměstnávat ženy s malými dětmi. Z mužů využívají zkrácený úvazek zejména muži starší 60-ti let. Osoby v

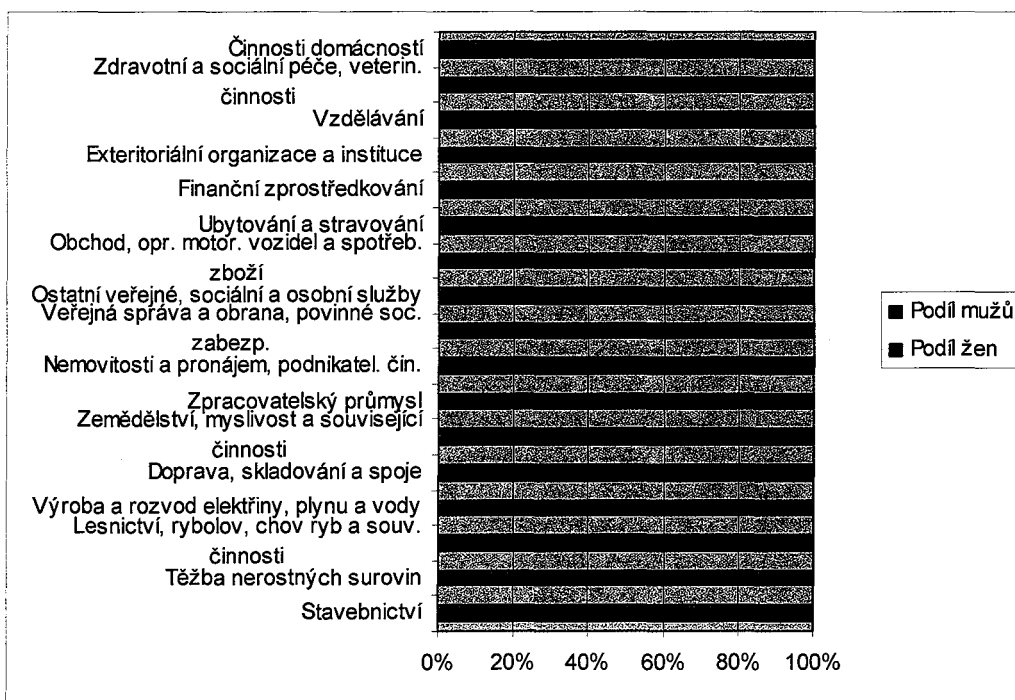
předdůchodovém věku patří mezi skupiny na trhu práce obtížně umístitelné, a lze se proto domnívat, že hlavním znevýhodňujícím činitelem je v tomto případě věk [viz též Vidovičová 2005].

Většina zaměstnaných v ČR pracuje na plný úvazek na dobu neurčitou (viz příloha 2 tabulka XIV). Ženy jsou v porovnání s muži o něco častěji zaměstnávány nejen na zkrácené úvazky, ale i na smlouvy časově termínované, což znamená, že mají menší jistotu práce a jsou potenciálně více ohroženy nezaměstnaností. Pracující na krátkodobé smlouvy mají zpravidla omezené vyhlídky na kariérový postup, zvýšení platu, další vzdělávání apod.

Při plném úvazku odpracují ženy obvykle 41,1 hodin týdně, muži 44 hodin. Při zkráceném úvazku činí průměrný počet odpracovaných hodin 23,6 hodin týdně u žen a 22,6 hodin u mužů. V porovnání se zaměstnanci a členy družstva obětují práci o něco více hodin podnikatelé a pomáhající rodinní příslušníci (viz příloha 2 tabulka XV).

Zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích ekonomické činnosti

Graf č. 5: Zaměstnaní v NH podle OKEČ v roce 2005 (podle podílu žen v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka XVI

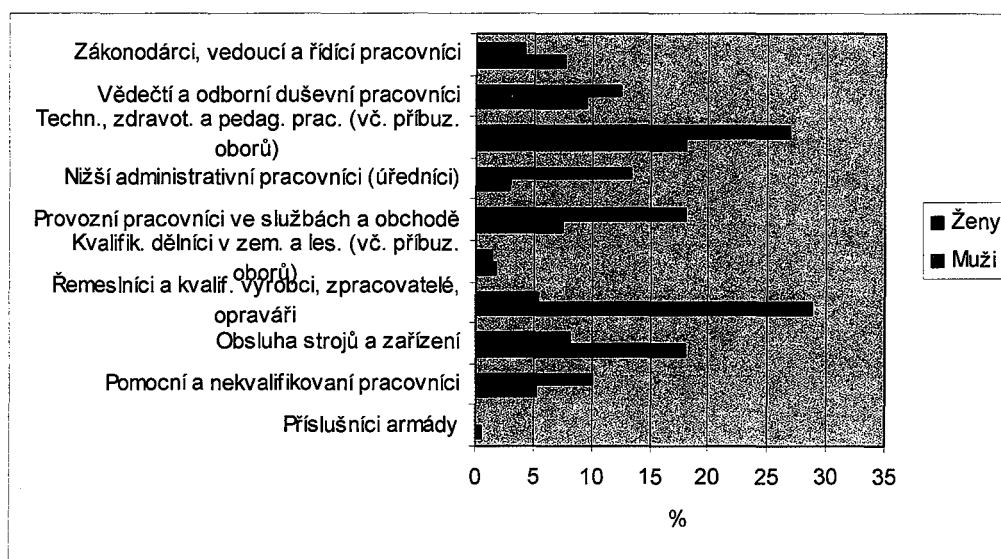
Jedním z prostředků zjišťování segregace pracovního trhu podle pohlaví je analýza odvětví a povolání. Vývoj jednotlivých odvětví ovlivňuje jak zaměstnanost v daném segmentu, tak i

podíl mužů a žen v něm. Zaměstnanost žen výrazně ovlivňuje růst veřejného sektoru, kde většina z nich nachází své uplatnění.

Mezi „feminizovaná“ odvětví patří zdravotní a sociální péče, veterinární činnost a vzdělávání, kde ženy tvoří více než tři čtvrtiny zaměstnanců, a finanční zprostředkování (s 60,8% podílem žen). K genderově vyrovnaným odvětvím ekonomické činnosti, s mírným nadpolovičním podílem žen, náleží ubytování a stravování (53,6%), obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží (52,5%) a ostatní veřejné, sociální a osobní služby (50,9%). Dalšími oblastmi, kde je zastoupení žen ještě relativně vysoké, jsou veřejná správa, povinné sociální zabezpečení a obrana (46,4%) a podnikatelská činnost, nemovitosti a pronájem (43,6%). Ve zpracovatelském průmyslu, kde pracuje absolutně nejvíce žen i mužů, tvoří ženy 37,3%-ní podíl. V ostatních odvětvích je již zastoupení žen menší než třetinové (viz příloha 2 tabulka XVI). Muži dominují ve stavebnictví (z 91,6%) a v těžbě nerostných surovin (88,6%).

Zastoupení žen a mužů z hlediska klasifikace zaměstnání¹²

Graf č. 6: Podíl žen a mužů dle klasifikace zaměstnání v roce 2005 (v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka XVII

¹² Klasifikace zaměstnání KZAM seskupuje dohromady zaměstnání do deseti tříd podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání.

Zkoumání zastoupení mužů a žen v jednotlivých povoláních ukazuje na vyváženost jejich genderové struktury. Pomáhá odhalit, v jakých zaměstnáních dominují muži a v jakých ženy, a umožňuje sledovat proměny jejich zastoupení v čase.

Z grafu č. 6 a tabulky XVII v příloze 2 lze vidět, kde jsou rozdíly v zastoupení mužů a žen největší. Nejmenší podíl žen nalezneme u příslušníků armády a mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři, kde muži tvoří téměř 90% zaměstnanců. Zatímco ženy představují dvě třetiny pracovníků v nižší administrativě (76,9%), mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky netvoří ani třetinu (29,6%). Ženy nacházejí nejčastěji uplatnění jako techničky, zdravotnice a pedagožky (více než čtvrtina z nich) nebo pracují ve službách a obchodě (18%) a administrativě (13,4%). U kategorie technických, zdravotních a pedagogických pracovníků je zastoupení mužů a žen sice vyrovnané, ale muži dominují v technických profesích a ženy ve zdravotnictví a školství. Rozdíly se stírají i v kategorii vědeckých a odborných duševních pracovníků. Mezi dělníky v zemědělství, lesnictví a rybnictví tvoří ženy více než třetinu pracovníků, při obsluze strojů a zařízení čtvrtinu zaměstnaných. Pomocné a nekvalifikované práce vykonává desetina žen, což je dvakrát více než mužů.

Účast žen na rozhodovacích a řídicích pozicích na trhu práce je jednou z podmínek rovného přístupu k ženám, a zároveň i jeho důkazem. Podíváme-li se podrobněji na zastoupení žen a mužů mezi řídicími a vedoucími pracovníky v jednotlivých oborech KZAM (viz příloha 2 tabulka XVIII), zjistíme, že do značné míry kopíruje genderové rozdělení v odvětvích. Ženy převažují na pozicích vedoucích pracovníků v restauracích a hotelích (90,5%), vedoucích a ředitelek malých kulturních a zdravotnických organizací (76,3%) a ve vedení velkoobchodu a maloobchodu (68,9%). Zcela minimálně jsou zastoupeny v zemědělských, stavebnických a průmyslových oborech.

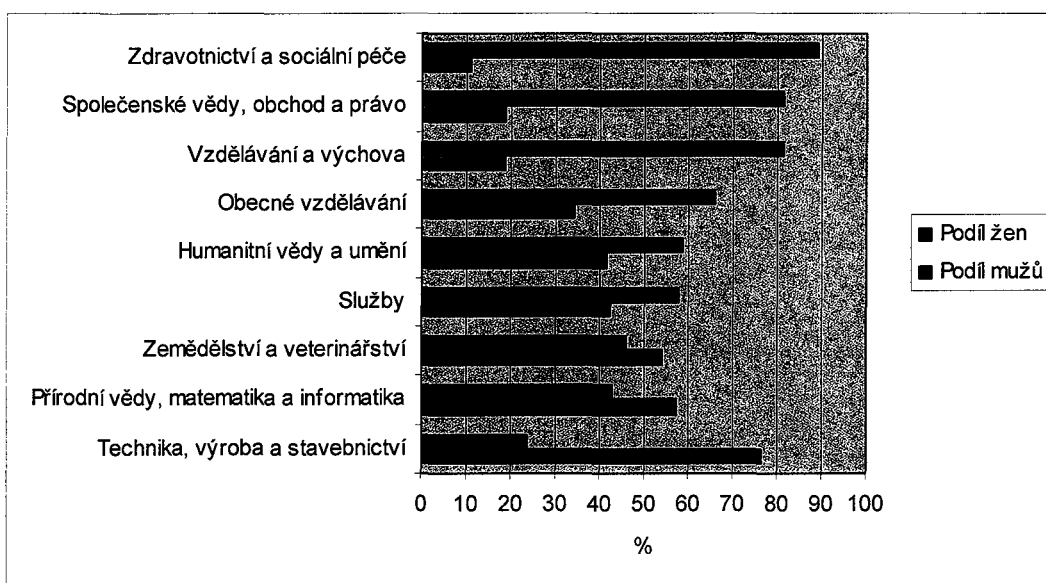
Finská socioložka Sirpa Kolehmainen [2000] rozdělila povolání do pěti kategorií - na zaměstnání, kde *zcela dominují ženy/muži*, tj. kde tvoří 90 - 100% podíl z celkově zaměstnaných, na ta, kde *dominují ženy/muži* z 60 - 90% a na zaměstnání, kde je *podíl žen a mužů relativně vyrovnaný*: 40 - 60%. Na základě předpokladu rovného zastoupení žen a mužů na trhu práce vychází při klasifikaci ze střední hodnoty rovné 50%. Dále vymezuje na základě počtu ekonomicky aktivních žen širší pásma, které osciluje okolo každé kategorie (většinou se ale pracuje s deseti nebo patnáctiprocentním pásmem).

Zaměstnání s nejvyšším, nejvyrovnanějším a nejnižším podílem žen shrnuje tabulka XIX v příloze 2. Mezi typicky „ženská“ zaměstnání patří například učitelka v mateřské školce, zdravotní sestra nebo šička - tedy zaměstnání spadající do tradičně feminizovaných odvětví zdravotní a sociální péče, vzdělávání a služeb. Nulové zastoupení žen v „mužských“ povoláních jako jsou horník, lamač pro uhelné doly, dělník pro těžbu dřeva či stavební montážník vyplývá nejen z jejich fyzické náročnosti, ale i zákonného omezení výkonu některých z nich ženami.

4.3.4. Vliv vzdělání na segregaci trhu práce

Výše dosažené kvalifikace a vzdělání je faktorem spoluurčujícím postavení mužů a žen na trhu práce. Segregace pracovního trhu podle pohlaví je založena na strukturálně odvětvové charakteristice profesí a je determinována vzdělanostní strukturou. Podle výsledků výzkumů genderově segregovaný vzdělávací systém utváří a fakticky determinuje pracovní dráhy mužů a žen a jejich kariérové aspirace [Čermáková 2002: 1]. Zároveň dochází skrze pracovní trh k reprodukci struktury genderových rozdílů a nerovností, které založil vzdělávací systém [Čermáková 2000: 13]. Segregace působí nejen na volbu a výběr budoucího povolání dívek a chlapců, ale také činí vstup potenciálních zájemců do určitých povolání těžší.

Graf č. 7: Podíl žen a mužů starších 15 let dle oborů vzdělání (souhrnně za všechny stupně) v roce 2005 (v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka XXI

Vzdělání mužů a žen se liší jak v dosažené úrovni, tak v oborové struktuře (viz příloha 2 tabulka XX a tabulka XXI). I když se rozdíl ve výši vzdělání mezi muži a ženami postupem času stírají, většina zachovává při volbě oboru genderový vzdělávací stereotyp (viz graf č. 7). V průměru vstupuje největší část mužů (na všech třech stupních) do maskulinních oborů: technických, výrobních a stavebních, a většina žen do femininních: zdravotnictví, vzdělávání a společenských věd.

Čtvrtina žen má pouze základní vzdělání a tvoří v této skupině téměř dvoutřetinový podíl. Je třeba ale uvést, že zde převažují skupiny ve věku 15 - 19 let a nad 60 let. Nízká vzdělanost nejstarší generace je dána historicko-politickými faktory. U části nejmladší kategorie lze předpokládat v době šetření ještě neukončené vzdělání. Nejvíce žen má středoškolské vzdělání s maturitou. Naproti tomu muži dosahují nejčastěji středoškolského vzdělání bez maturity. Poměr žen a mužů mezi vysokoškoly je relativně vyrovnaný. Mezi absolventy doktorských programů je ale žen pouze třetina a vysokoškolačky také o něco častěji absolvují pouze bakalářské studium [*Ženy a muži...* 2005].

Ačkoliv formálně neexistuje při volbě oborů diskriminace na základě pohlaví, nelze předpokládat, že výsledná segregace je výsledkem odlišných zájmů, hodnot a voleb mužů a žen. V rámci vzdělávacího systému je na institucionální bázi uplatňována odlišná forma socializace mužů a žen. Složitý proces pravidel, mechanismů a stereotypů pak formuje různé vzdělávací dráhy mužů a žen. Setrvačnost v profesních orientacích a vzdělávacích drahách mužů a žen zároveň podmiňuje současnou dělbu práce [Čermáková 2000: 14].

4.3.5. Nezaměstnanost

Boj proti nezaměstnanosti a snížení sociální exkluze patří mezi hlavní cíle všech politik zaměstnanosti. Typů nezaměstnanosti je mnoho a také vymezení nezaměstnanosti je do jisté míry arbitrární. Mezinárodní organizace práce proto definovala nezaměstnané třemi požadavky: jedná se o osoby práce schopné vzhledem k věku, zdravotnímu stavu a osobní situaci, které chtějí být zaměstnány, ale přes tuto snahu v daný okamžik nenalezly přiměřené zaměstnání. Ve statistikách EU jsou za nezaměstnané považovány osoby bez placeného zaměstnání, které jsou registrované na úřadech práce, práci hledají a jsou schopny a ochotny do ní ihned nastoupit. Mezi jednotlivými zeměmi EU však existují jisté odlišnosti ve

vymezení nezaměstnaných. Například osoby hledající zaměstnání na částečný úvazek nejsou v některých státech mezi nezaměstnané řazeny. Rozdílné jsou také podmínky registrace mezi nezaměstnané, v přístupu k rekvalifikačním atd. Na základě použití tří kritérií ILO tak mohou nastat ve vztahu k placenému zaměstnání různé situace nezaměstnanosti.

Typy nezaměstnanosti a jejich příčiny

Mezi základní typy nezaměstnanosti se řadí nezaměstnanost přirozená, frikční, cyklická a sezónní, strukturální, skrytá a dlouhodobá. V prvních třech případech se nejedná o závažné typy nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti se pohybuje mezi 2 až 6% a její výkyvy oběma směry jsou v podstatě nežádoucí. Nezaměstnanost na této úrovni reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží, náklady na získávání informací o volných pracovních místech a na mobilitu pracovních sil. Nezaměstnanost v důsledku mobility pracovníků se nazývá frikční. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost způsobenou změnou zaměstnání. V případně absolventů jde o dobu hledání prvního zaměstnání. Kvalifikační či prostorový nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci představuje nezaměstnanost strukturální. K té u nás došlo v transformačním období po roce 1989, v důsledku útlumu neperspektivních odvětví a zániku podniků a institucí a s nimi spjatých povolání. K poklesu poptávky po určitých kvalifikacích může dojít také prostřednictvím změn výroby a technologického pokroku. Nezaměstnanými se tak mohou stát i vysoce kvalifikovaní pracovníci s bohatými zkušenostmi a znalostmi. Je-li nezaměstnanost důsledkem hospodářské recese a nedostatečné poptávky po nabízeném zboží či službách, hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Sezónní nezaměstnanost je spjatá s ročním obdobím a jedná se o výkyvy v poptávce po pracovní síle především v odvětví cestovního ruchu a v zemědělství. Skrytá nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaná osoba není registrována, a ani práci nehledá. Jedná se o osoby hledající si práci přímo (bez registrace na pracovním úřadě) a o mladistvé a ženy v domácnosti. Patří sem i osoby, které jsou odsouvány mimo pracovní trh z důvodu věku, kvalifikace či jiného handicapu, a také přesuny pracovníků do invalidního nebo předčasného důchodu [Mareš 2002: 16 - 35]. Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považovány osoby nezaměstnané déle než jeden rok.

Míra nezaměstnanosti nám poskytuje pouze povrchní pohled na její stav. Pro lepší poznání trhu práce je třeba zkoumat strukturu nezaměstnanosti z různých hledisek, zjišťovat její specifické míry pro jednotlivé sociální kategorie a srovnávat nezaměstnanost mezi

populacemi a v čase. Téma nezaměstnanosti je příliš široké a přesahuje možnosti této práce. Pro lepší a komplexnější pochopení postavení žen a mužů na pracovním trhu však považují za nutné zmínit se alespoň o celkové a několika specifických mírách nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti žen a mužů v EU dokládá tab. č.4. Míra nezaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných na práceschopném obyvatelstvu, tj. zaměstnaných a nezaměstnaných celkem.¹³

Tab. č. 4: Míra nezaměstnanosti v letech 1994 - 2005 (v %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ČR	ženy	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8
	muži	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5
	celkem	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9
EU - 25	ženy	11,2	10,8	10,2	9,8	10	10,2	10,3	9,8
	muži	8,0	7,8	7,4	7,3	7,8	8,1	8,1	7,9
	celkem	9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7
EU - 15	ženy	11,3	10,4	9,3	8,7	9,0	9,3	9,3	8,9
	muži	7,8	7,2	6,4	6,1	6,6	7,0	7,2	7,0
	celkem	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9

Zdroj: příloha 2 tabulka XXII - XXIV

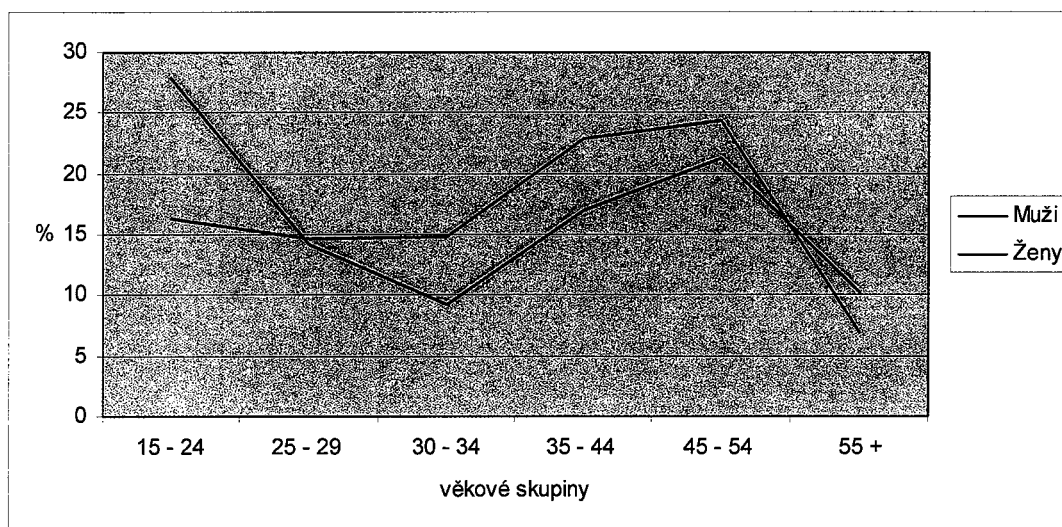
Míra nezaměstnanosti v ČR je srovnatelná se státy EU. V průměru je v zemích EU - 25 vyšší nezaměstnanost žen. Naopak tomu bylo po celé sledované období ve Velké Británii, Irsku a Estonsku (viz příloha 2 tabulka XXII). Jedná se však o rozdíl velmi malý. Největší rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů (v neprospěch žen) byl v Itálii, Řecku a Španělsku. U nás činil za celé sledované období přibližně 3 p.b. V průměru za EU byl tento rozdíl o něco nižší. Nezaměstnanost žen a mužů se ve všech zemích EU (tzn. i ČR) vyvíjela podobným směrem, avšak v ČR měly změny v míře nezaměstnanosti odlišnou dynamiku (viz příloha 2 tabulka XXV a graf IV).

¹³ Mezi nezaměstnané jsou ve statistikách Eurostatu zahrnuty osoby ve věku 15 – 74 let, které byly v referenčním týdnu nezaměstnané a připravené k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů a v rámci posledních čtyř týdnů práci aktivně hledaly, a nebo hledání zahájily nejvýše před třemi měsíci.

Specifické míry nezaměstnanosti

V roce 2005 byla v ČR nezaměstnanou téměř každá desátá žena. Nezaměstnanost mužů se pohybovala na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (6,5%). Největší obtíže s nalezením zaměstnání mají osoby se středním vzděláním bez maturity. Mezi nezaměstnanými na všech stupních vzdělání, kromě vysokoškolského, převládaly ženy (viz příloha 2 tabulka XXVI). V grafu č. 8 je znázorněna míra nezaměstnanosti v závislosti na věku. Vyjma věkových kategorií 15 – 24 let a nad 55 let převyšuje nezaměstnanost žen nezaměstnanost mužů. Vysoká nezaměstnanost u mladších kategorií může být spojena s hledáním prvního zaměstnání absolventů. Zatímco u mužů ve věkové kategorii 25 – 35 let nezaměstnanost prudce klesá, zůstává u žen na konstantní úrovni. V tomto životním období, kdy většina populace zakládá rodinu, je ženská a mužská pracovní síla posuzována z hlediska zaměstnavatelů odlišně. Zatímco se u mužů předpokládá plné pracovní nasazení a kariérní růst, jsou ženy vzhledem k možnosti těhotenství a odchodu na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou považovány za nejistou pracovní sílu. Ženy proto mají v této době horší vyhlídky na nalezení práce. Nejvíce nezaměstnaných žen je však ve věku od 35 do 54 let. Vedle nepřímé diskriminace může být nezaměstnanost žen i důsledkem segregace pracovních míst.

Graf č. 8: Nezaměstnaní podle věku v roce 2005 (v %)



Zdroj: příloha 2 tabulka XXVI

V současné době dochází k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jak ženy, tak muži hledají nejčastěji zaměstnání jeden až dva roky. Ženská nezaměstnanost se vyznačuje ve srovnání s mužskou o něco delší dobou trvání (viz příloha 2 tabulka XXVII).

Problémovými skupinami nezaměstnaných jsou vedle zdravotně postižených občanů absolventi škol, osoby s nízkou kvalifikací a některé skupiny žen (ženy po rodičovské dovolené, ženy pečující o malé děti či jiné členy domácnosti atd.). Velké rozdíly v míře nezaměstnanosti najdeme v České republice mezi regiony. Nevyšší počet nezaměstnaných dlouhodobě přetrvává v Moravskoslezském kraji a na severozápadě Čech, tedy v oblastech, kde dochází k útlumu některých odvětví (zejména těžebního průmyslu) a kde je nevyhovující struktura pracovní síly z hlediska kvalifikace. Nezaměstnanost žen je vyšší v krajích s nižší nezaměstnaností, zatímco v krajích s vyšší nezaměstnaností zasahuje nezaměstnanost do značné míry všechny ekonomicky aktivní osoby [Zaměstnanost a nezaměstnanost... 2006]. Souvisejícím problémem je v ČR obecně nízká pracovní mobilita, spojená se strnulou bytovou politikou.

4.4. Souvislosti horizontální a vertikální segregace na trhu práce

Na základě rozboru v předchozích kapitolách se český trh práce vyznačuje jak segregací horizontální, tj. koncentrací mužů a žen ve specifických odvětvích a zaměstnáních, tak segregací vertikální. Základním pořadajícím principem vertikální segregace je, že o co vyšší, prestižnější a odpovědnější pozici se jedná, o to nižší počet žen ji zastává. Vedle struktury pozic a povolání také odkazuje k rozdílům ve finančním ohodnocení a kariérních šancích.

K diferenciaci na základě pohlaví však dochází nejen mezi obory a odvětvími, ale i uvnitř oborů či podniků. K **oborové či podnikové segregaci** na základě pohlaví dochází, když muži a ženy v určitém oboru či společnosti na stejné pozici mají ve skutečnosti jinou náplň práce. Ženy se typicky soustředí v hůře placených specializacích s menší prestiží [Renzetti, Curran 2003: 280].

Jednou z podmínek zlepšení situace žen na trhu práce je snížení kvalifikačně-profesní segregace. Krom formálního zpřístupnění profese oběma pohlavím mohou napomoci **desegregaci** pracovního trhu například programy vzdělávání žen a mužů v pro ně netradičních oborech, podpora vstupu podprezentovaného pohlaví do atypického povolání atp. (viz kapitola 3.2.). Desegregace je jedním z cílů aktivní politiky zaměstnanosti a patří mezi deklarované priority vlády. Nutnou podmínkou je však mimo jiné změna genderových stereotypů a představ o schopnostech a rolích mužů a žen ve společnosti samotnými aktéry.

Výzkumy týkající se zkušeností lidí, kteří vstoupili do povolání tradičně asociovaných s opačným pohlavím, pomáhají odkrýt, jak genderová segregace ovlivňuje pracovní možnosti. Problém marginálního statusu kategorie zaměstnanců, neboli **tokenismu**, zkoumala již v 80. letech Rosabeth Moss Kanter. Podle ní ojedinělé a okrajové zastoupení způsobuje, že se člověk (skupina) stává v očích většiny jakýmsi symbolem „své“ skupiny a je s ním zacházeno spíše jako s reprezentantem vlastní kategorie než jako s individualitou. Marginální pozice má řadu konsekvencí: na tokeny je obracena větší pozornost, jsou vnímáni prostřednictvím stereotypů spojovaných s „jejich“ skupinou a jsou více kontrolováni. Důraz je kladen na rozdíly mezi dominantní a tokenovou skupinou. Pokud se tokeni snaží přístup většiny zvrátit, přitahují pozornost ještě větší. Proto je pro ně mnohdy schůdnější přizpůsobit se stereotypům, prostřednictvím kterých jsou vnímáni (tím se však stereotypy udržují a reprodukují). Podle Kanter by se pracovní zkušenosti žen v zaměstnáních, která jsou pro ně atypická, měly zlepšit s nástupem většího počtu žen na tyto pozice. Naproti tomu jiní sociologové vidí problém nikoli v počtu, ale v negativních postojích mužů vůči ženám na pracovišti, které se zakládají na představě jejich podřízenosti. To znamená, že sociální status tokenové skupiny určuje pracovní zkušenost; ženy a muži v atypických pozicích zakoušejí jiné formy a důsledky diskriminace [citováno podle Renzetti, Curran 2003: 281 – 282].

Sociální profil profese je v současnosti důležitým tržním faktorem. Podíl žen v určité profesi ovlivňuje jak sociální status a prestiž profese, tak její finanční ohodnocení. Sociální status se někdy liší u stejných profesí, které jsou záměrně jinak pojmenovány, ačkoliv jde o stejnou náplň práce. Vzbuzují tak odlišné konotace a odkazují na jiný sociální status. Krom toho jsou většinou i rozdílně finančně ohodnoceny, což je v rozporu se zásadou rovné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty (viz kapitola 3.1.).

Feminizace některých odvětví a pozic jako projevu genderové segregace trhu práce vede k jejich „stigmatizaci“. Jakmile počet žen v povolání roste, vzbudí dojem, že není těžké a důležité a tím pádem začínají výdělky, prestiž a sociální status mužů, vykonávajících tuto práci, klesat. Povoláním s většinovým zastoupením žen jsou postupně připisovány stereotypní femininní charakteristiky, a tím se ztěžuje přístup mužů do těchto oblastí. Muži jsou od jejich volby či preference odrazováni a je na ně vyvíjen tlak, aby volili „genderově vhodný“ pracovní obor či profesi. Zároveň přestávají být tyto oblasti pro snížení prestiže, finančních a jiných výhod pro muže atraktivní. Pokud vstoupí do feminizovaného oboru, je to zpravidla na vyšší pozice (s nadstandardně vysokou mzdou v daném oboru) [Čermáková 1999: 55;

Křížková, Pavlica 2004: 72 - 73]. Muži se tak koncentrují na vyšších pozicích i v oblastech, kde jinak převažují ženy. To je způsobeno i tendencí udržet ve feminizovaných oborech mužskou pracovní sílu, která je obecně hodnocena jako výkonnější a stabilnější, a to bez ohledu na celkovou nízkou platovou úroveň těchto oborů [Křížková 2002b: 23]. Výše popsany mechanismus také ukazuje, že pokud se významně změní zastoupení mužů a žen na určitém pracovním místě, změní se povaha místa jako takového a role s tím spojené. „To v intencích zaměstnání znamená, že pokud se na feminizovanou pozici nebo do oboru dostane muž(i), nezmění se radikálně jeho role (typ maskulinity), ale tato pozice nebo obor bude redefinován(a) podle očekávání, která má společnost na trhu práce od mužů“ [Křížková 2005: 68]. Na druhou stranu neúčastní-li se ženy dlouhodobě profesionalizace určitého povolání, pak se profese formuje v čase i v prostoru s distancí vůči ženám. Tato profese se ženám často uzavře nebo muži usilují o přímou exkluzi žen ze strachu, že prestiž dané profese poklesne [Zpráva o lidském... 1998].

Odlišné zkušenosti mužů a žen v zaměstnání popsala ve svých studiích Christiane Williams. Dospěla ke zjištění, že zatímco se ženy obvykle setkávají při přijímání a povyšování s diskriminací a při svých snahách dosáhnout vyšších příček v pracovní hierarchii narážejí na „**skleněný strop**“ (neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu směrem nahoru), dostává se mužům v zaměstnáních pro ně atypických při přijímání přednostního zacházení a často se celou hierarchií takovýchto profesí vyvezou „**skleněným výtahem**“. Muži se podle Williams setkávají v oborech pro ně netypických s tlaky na postup v profesi a pro změnu je nutí bojovat, aby si udrželi pozici na nižších úrovních. Tyto tlaky mohou být důsledkem předsudečných postojů a pochybností o maskulinitě mužů v tradičně ženských profesích. Je tedy logické, že se výhody těchto předsudků vztahují pouze na heterosexuální muže [citováno podle Renzetti, Curran 2003: 282]. Bariéry pracovního postupu mají různé podoby. Mohou spočívat ve stereotypním výběru ze srovnatelných uchazečů, v diskriminaci na základě pohlaví, v nerovném přístupu k informacím a neformálních sítích mezi muži na vedoucích pozicích, v neprůhlednosti organizační struktury, kdy nejsou jasně stanovena pravidla a kritéria postupu a v neposlední řadě v segregaci.

Dalším jevem, který se týká pronikání do netradičních profesí je tzv. **resegregace**. Jedná se o případy, kdy poté, co ženy nebo muži proniknou do pro ně tradičně uzavřených struktur pracovního trhu a úspěšně se v nich etablojí, dochází opět k jejich segregaci. K desegregaci dochází například tehdy, když nedostatek mužské pracovní síly vede k zaměstnávání žen

(např. v případě rychlého růstu oboru, když muži opouštějí zaměstnání úmyslně, protože klesá jejich kvalifikace, prestiž i platy atd.), až je dosaženo vyrovnaného zastoupení. Integrovaná zaměstnání se pak mohou resegrovat [Renzetti, Curran 2003: 279]. K resegregaci může docházet i uvnitř povolání, kdy v jejich rámci dochází ke konstituci mužských a ženských ghett [Křížková, Pavlica 2004: 72 - 73]. K desegregaci vede i rostoucí poptávka po kvalifikované pracovní síle. Právě vzdělání a kvalifikace jsou faktory, které ženám umožnily vstup do povolání s vyšším statutem a lepším finančním ohodnocením.

K měření velikosti horizontální a vertikální segregace byla zkonstruována řada ukazatelů snažících se zachytit jednotlivé aspekty ovlivňující nerovnosti na trhu práce. Nejpoužívanější míry genderové segregace budou uvedeny v následující kapitole.

4.5. Měření genderové segregace

V této kapitole se krátce zmíním o několika mírách genderové segregace povolání a poukážu na jejich výhody a nevýhody. Segregace trhu práce podle pohlaví a hledání její kvantifikace se staly předmětem zájmu výzkumů před téměř třiceti lety. Přístupy ke zkoumání genderové segregace lze rozdělit do dvou skupin. První se snaží zjistit, zda muži a ženy inklinují k práci v odlišných povoláních a odvětvích a zabývají se tím, jak by měla být segregace měřena. Zkoumají velikost a vývoj míry segregace v čase a v jednotlivých zemích. Druhá skupina výzkumů se zaměřuje na příčiny a následky a na změny vzorců segregace. V jejich rámci jsou analyzovány národní systémy genderových režimů a dynamika mechanismů segregace v odvětvích, povoláních, organizacích atp. Od 90. let se výzkumy genderové segregace zaměřují na dlouhodobé trendy úrovně segregace povolání a možnosti změny mechanismů, významů a následků segregace trhu práce na základě pohlaví [Kolehmainen 2000: 4].

Mezi nejpoužívanější ukazatele měření patří **index odlišnosti/diference** (ID - index of dissimilarity) a **index zastoupení pohlaví** (SE - sex ratio index).

První index porovnává distribuci mužů a žen v jednotlivých profesích na trhu práce. Udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná [Renzetti, Curran 2003: 272]. Hodnota 0% znamená, že distribuce žen a mužů je

v analyzovaném počtu povolání stejná, hodnota 100%, že muži a ženy pracují v naprosto odlišných povoláních. Slabinou indexu difference je jeho necitlivost na různé klasifikace zaměstnání. Navíc zakrývá podnikovou a oborovou segregaci [Renzetti, Curran 2003: 273].

Druhý ukazatel je založen na srovnání zastoupení mužů a žen v rámci jednotlivých profesí se zastoupením pohlaví, v jakém se vyskytují na trhu práce. Pomocí indexu zastoupení zjistíme, jaké je genderové složení pracovní síly, nikoliv ale stupeň segregace. Nevýhodami tohoto indexu jsou závislost naměřených hodnot na počtu jednotlivých kategorií povolání (čím vyšší počet kategorií povolání index zahrnuje, tím vyšší je stupeň segregace) a skutečnost, že za stejné sledované období produkuje odlišné výsledky a odlišné trendy ve vývoji segregace. Na tyto nedostatky upozornili a snažili se je vyřešit pomocí kontingenční tabulky Robert M. Blackburn, Jeniffer Jarman a Janet Siltanen [Blackburn a kol. 1995: 319 – 331].

Na nedostatečnou vypovídací schopnost těchto indexů poukázala též britská socioložka Catherine Hakim [1998], která na základě analýz (britského) trhu práce rozdělila povolání na segregovaná („mužská“ a „ženská“) a integrovaná. Shora uvedené indexy podle ní podporují dichotomický pohled na genderovou segregaci povolání a integrovaná zaměstnání tak zmizela z centra zájmu sociálních teorií. Indexy vypovídají o tom, jak by se měl změnit poměr v zastoupení žen a mužů, aby se povolání stala integrovaná a přehlídí ta, která již integrovaná jsou. Mezi „mužská“ povolání řadí Hakim ta zaměstnání, kde je podíl žen menší než čtvrtinový, jako integrovaná definuje ta, kde je 25 – 55% žen/mužů (40 % ± 15%) a jako „ženská“ ta, kde je jejich zastoupení vyšší než 55%.

Mezi analýzy segregace povolání patří i klasifikace povolání do pěti skupin Sirpy Kolehmainen [2000], zmíněná v kapitole 4.3.3.

Tyto ukazatele se týkají segregace horizontální. Proto se zmínění badatelé R. M. Blackburn a J. Jarman [1997] rozhodli vypočítat vedle horizontální dimenze i vertikální a zjistit tak velikost celkové segregace, která je jejich součtem. Jejich postupem lze sice zjistit stupeň celkové segregace, ale nelze ho použít pro srovnání zemí z hlediska její struktury (dvě země se stejným koeficientem celkové segregace se liší velikostí v její vertikální a horizontální dimenzi).

Způsobů měření segregace povolání na základě pohlaví existuje více. Na uvedení těch nejznámějších lze vidět, že nejsou sto postihnout segregaci ve všech jejích aspektech.

Genderová segregace trhu práce je komplexním fenoménem, který je výsledkem odlišné socializace, nerovných příležitostí žen ve srovnání s muži a existence celého systému různých forem diskriminace. Připisování nižší pracovní kompetence ženám, nižší status ženské pracovní síly a segmentace a segregace pracovního trhu pak ústí v nerovné ocenění mužské a ženské práce (sociálně i finančně). Nerovnostem ve výdělcích mužů a žen je věnována následující kapitola.

4.6. Genderový mzdový rozdíl

Jedním z posuzovaných hledisek postavení mužů a žen na trhu práce jsou rozdíly v odměňování. Právo na spravedlivou odměnu a ohodnocení práce, vymezení této odměny a zásadu rovných příležitostí bez rozdílu pohlaví jsme si uvedli v kapitole 3.1. Přes veškerá opatření se ve všech státech EU setkáváme s nerovnostmi ve výdělcích mužů a žen [Employment... 2006]. Samotný rozdíl v platech ještě nemusí znamenat diskriminaci. Genderová mzdová mezera je výsledkem kombinace řady faktorů. Některé z nich lze zachytit pomocí statistik, jiné nikoliv. Analýzy ukazují, že socioekonomické charakteristiky vysvětlují pouze část z celkového rozdílu. Mezi zkoumané složky platového rozdílu patří: pohlaví, úroveň vzdělání a délka zapracování či praxe, věk, tarifní stupeň, struktura platu, odpracované hodiny, druh a délka úvazku, úroveň minimální mzdy, zastoupení žen v odborech, zaměstnavatelských organizacích či jiných reprezentativních orgánech, segregace mužů a žen do rozdílných povolání, segregace do rozdílných firem a segregace do rozdílných povolání uvnitř firem. Dále má také vliv velikost firmy a zda se jedná o rozpočtovou nebo podnikatelskou sféru. Genderový mzdový rozdíl je ovlivněn též politikou zaměstnanosti, rodinnou politikou, systémem sociálního zabezpečení a daňovými předpisy.

Pro měření rozdílů v odměňování neexistuje v ČR zatím ucelená metodika. Základními metodologickými přístupy analýzy příjmů jsou srovnávání stejné práce na stejném pracovním místě nebo srovnávání mezi příjmy všech zaměstnanců v celém hospodářství. Pro první přístup jsou nutné detailní informace o každém zaměstnanci v podniku, které nejsou obvykle k dispozici. Proto jsou ve většině studií srovnávány průměrné mzdy skupiny žen vůči průměrné mzdě skupiny mužů. V rámci tohoto přístupu pak můžeme rozlišovat dvě metody. První metoda vychází z porovnání průměrných nebo mediánových příjmů mužů a žen pracujících na plný úvazek v národním hospodářství [Fischlová 2005: 14]. Právě tímto

postupem jsou zde srovnány příjmové nerovnosti mužů a žen v jednotlivých odvětvích, třídách zaměstnání, stupních vzdělání a věkových kategoriích. Druhá metoda zahrnuje různé charakteristiky vztahující se k práci do regresních analýz a podává tak vysvětlení rozdílu a jeho změny v čase [Fischlová 2005: 14].

Vývoj genderového mzdového rozdílu v letech 1996 – 2005

Podle výběrových šetření mají ženy v České republice průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži. V roce 2005 pobíraly ženy bez ohledu na jakékoliv charakteristiky v průměru tři čtvrtiny mzdy mužů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se rozdíl mezi mzdou žen a mužů mění jen nepatrně. Srovnáme-li rok 1996 a 2005 (viz tab. č. 5), rozdíl v průměrných mzdách se dokonce zvětšil o 2,1 p.b. Největší mzdový rozdíl v průměrných mzdách mužů a žen byl zaznamenán v roce 1998. Od roku 1999 se trend obrací a rozdíl ve mzdách mužů a žen opět klesá. Podíváme-li se na vývoj mediánových hodnot, zobrazují podobné trendy. Rozdíl mezd mužů a žen byl ale ve sledovaném období menší a rychleji se snižoval. Třebaže podíl průměrných mezd spíše stagnuje a z velikosti rozdílů mezi jednotlivými roky lze usuzovat na poměrně velkou rigiditu poměru mezd, příjmová situace žen se od konce 90. let plynule zlepšuje.

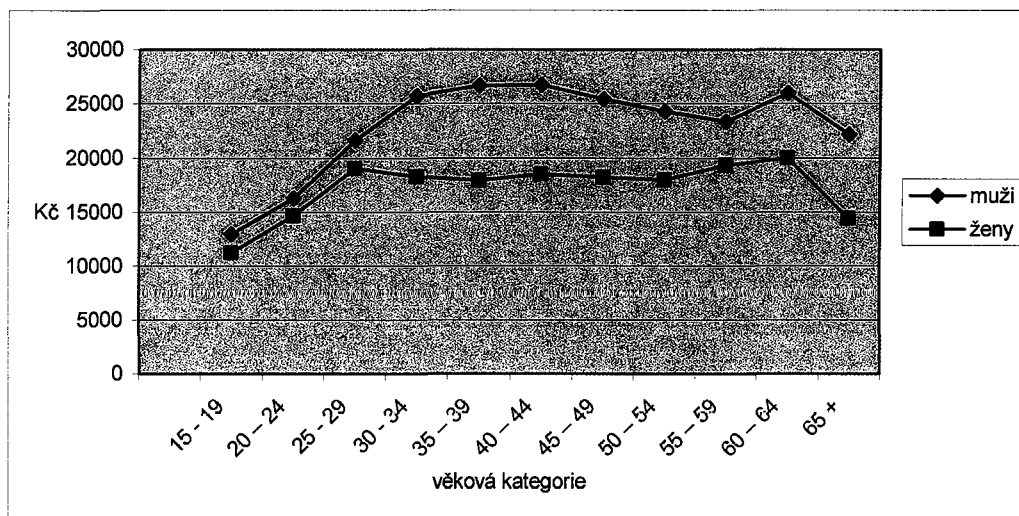
Tab. č. 5: Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr v letech 1996 - 2005

Rok	Průměrná mzda (v Kč)		Ž/M (v %)	Medián mezd (v Kč)		Ž/M (v %)
	Muži	Ženy		Muži	Ženy	
1996	12 245	9 449	77,2	10 650	8 400	78,9
1997	14 166	10 730	75,7	12 370	9 740	78,7
1998	15 323	11 036	72,0	13 271	9 938	74,9
1999	16 109	11 793	73,2	13 717	10 721	78,2
2000	17 251	12 641	73,3	14 623	11 436	78,2
2001	18 481	13 755	74,4	15 585	12 505	80,2
2002	20 404	15 217	74,6	16 938	13 742	81,1
2003	21 983	16 404	74,6	18 221	14 838	81,4
2004	23 044	17 256	74,9	19 329	15 645	80,9
2005	24 271	18 221	75,1	20 265	16 443	81,1

Zdroj: Mzdová diference zaměstnanců v roce 2004, ČSÚ; Vývoj mezd v letech 1993 – 2004 a Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, ČSÚ (upraveno)

Genderový mzdový rozdíl podle věkových kategorií

Graf č. 9: Průměrná mzda mužů a žen podle věku v roce 2005 (v Kč)



Zdroj: příloha 2 tabulka XXVIII

Při srovnání průměrných měsíčních mezd mužů a žen podle věku jsou z grafu č. 9 patrné dvě tendence. Ve srovnání s muži dosahují ženy nejvyšší parity mezd v nejnižších věkových kategoriích, konkrétně ve věku do 30 let. Zatímco u mužů v dalších věkových kategoriích plat roste, u žen se ve věkové kategorii 30 – 59 let jeho výše nijak zásadě nemění. Nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry. U mužů mzdy do 40 let prudce rostou, poté se stabilizují a od 45 roku mírně klesají. Výdělkový rozdíl a relace mezd mužů a žen se tedy v kategorii 35 – 54 let zvětšují. U žen středního věku může být nižší výdělek z části zapříčiněn přerušením pracovní kariéry z důvodu mateřské, resp. rodičovské dovolené (eventuelně vícenásobným přerušením pracovní činnosti) a případnou ztrátou kvalifikace [viz též Maříková 2005]. Později započatá kariéra se u žen promítá do vyšších mezd na sklonku ekonomické aktivity. Nad věkovou hranicí 55 let dochází k postupnému přibližování mezd mužů a žen, nicméně již v žádném věkovém pásmu není dosaženo takové výše shody jako u mladších kategorií. Sledujeme-li mediánové hodnoty, je vedle nejmladších kategorií dosaženo dalšího sblížení ve starších věkových kategoriích, a to mezi 55 a 64 lety. Za poměrně vysokými mzdami ve věkové kategorii 60 až 64 let se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti. V této kategorii již chybí velká část zaměstnanců z předchozích kategorií s nižší mzdou, zůstávají zde více kvalifikovaní zaměstnanci, jejichž pracovní kariéra trvá déle, a také, díky dřívějšímu odchodu žen do důchodu, zde zůstávají více muži, obecně lépe placeni [Výsledky strukturálního šetření...2005: 21].

Genderový mzdový rozdíl podle vzdělání

Tab. č. 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle vzdělání v roce 2005

Stupeň vzdělání	Placený čas (v hod/měs.)		Průměrná mzda (v Kč)		Ž/M (v %)	Medián mezd (v Kč)		Ž/M (v %)
	Muži	Ženy	Muži	Ženy		Muži	Ženy	
nedokončené a ZŠ	175,1	168,6	16 598	12 422	74,8	15 343	11 451	74,6
SŠ bez maturity	175,1	168,7	18 554	13 443	72,5	17 682	12 589	71,2
SŠ s maturitou	172,2	170,2	25 261	19 595	77,6	22 699	18 261	80,5
VŠ	171,6	172,0	41 867	28 637	68,4	32 363	24 253	74,9

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, ČSÚ: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (upraveno)

Vzdělání zaměstnance má klíčový vliv na výši jeho mzdy. Srovnáme-li mediány mezd, které nejsou ovlivněny extrémními hodnotami malé skupiny pracovníků tak jako průměr, zvyšuje vzdělání mzdu následovně: medián mzdy osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním byl v roce 2005 o 25,5% nižší než medián mzdy osoby se středním vzděláním bez maturity. Ten byl pak o 24,5% nižší než medián mzdy zaměstnance/zaměstnankyně s maturitou. Vysoká škola zvyšuje mzdu proti střední škole s maturitou o 42%. To znamená, že vysokoškoláci dosahují cca 1,5násobek mzdy osob se základním vzděláním. Při srovnání průměrných mezd jsou rozdíly v mzdových úrovních jednotlivých skupin ještě vyšší.

Z tab. č. 6 je zřejmá nejmenší diference mezd u zaměstnanců s maturitou. Naopak největší rozdíl v mediánech mezd je patrný u skupiny se středoškolským vzděláním bez maturity. Srovnání průměrných mezd však ukazuje na největší nerovnost příjmů mezi vysokoškoláky. Tuto skutečnost lze částečně odůvodnit koncentrací žen do oborů, kde je požadována vysoká kvalifikace a zároveň se vyznačují trvale nízkými mzdami (školství, zdravotnictví). Je nutné také říci, že ve skupině vysokoškolsky vzdělaných pracovníků byl nejvyšší variační koeficient¹⁴ (0,86%). Nejnižší pak ve skupině středoškoláků bez maturity (0,39%).

Vzhledem k tomu, že jako jeden z faktorů nižších mezd žen bývá uváděn menší počet odpracovaných hodin, je zajímavé si všimnout, že počet placených hodin u žen s vyšším vzděláním roste, zatímco u mužů klesá. Vezmeme-li tedy v potaz rozdíl průměrných mezd

¹⁴ Variační koeficient je mírou relativního rozptýlení dat. Počítá se jako podíl směrodatné odchylky k průměru v procentech.

mezi vysokoškoly a počet odpracovaných hodin, lze říci, že vysokoškolsky vzdělané ženy jsou oproti stejně vzdělaným mužům nejvíce finančně znevýhodněny. Vzdělání má nicméně na postavení a ohodnocení ženské pracovní síly pozitivní vliv jak v rámci ženské populace, tak při srovnání s nižšími vzdělanostními skupinami mužů.

Genderový mzdový rozdíl podle odvětví ekonomické činnosti

Tab. č. 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle OKEČ v roce 2005

OKEČ	Průměrná mzda (v Kč)		Ž/M (v %)	Medián mezd (v Kč)		Ž/M (v %)
	Muži	Ženy		Muži	Ženy	
Zemědělství, lesnictví, rybolov	17 102	13 696	80,1	15 465	12 781	82,6
Těžba nerostných surovin	26 108	19 420	74,4	23 619	17 186	72,8
Zpracovatelský průmysl	22 798	15 916	69,8	19 828	14 175	71,5
Výroba a rozvod el., plynu, vody	25 321	21 284	84,1	21 756	19 381	89,1
Stavebnictví	22 218	19 548	88,0	18 824	17 543	93,2
Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a domácnost	26 596	16 636	62,5	19 890	13 565	68,2
Ubytování a stravování	17 116	13 333	77,9	14 505	11 217	77,3
Doprava, skladování a spoje	24 908	21 519	86,4	20 420	18 104	88,7
Finanční zprostředkování	59 041	30 483	51,6	40 229	25 420	63,2
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	28 085	19 428	69,2	22 037	16 581	75,2
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 646	21 189	79,5	25 862	20 162	78,0
Vzdělávání	24 955	18 699	74,9	22 579	18 884	83,6
Zdravotnictví a soc.péče; veterinární čin.	25 306	18 295	72,3	19 660	17 105	87,0
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	19 076	16 570	86,9	16 721	15 570	93,1

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, ČSÚ: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví (upraveno)

Porovnáme-li v tabulce č. 7 výši mezd a mzdového rozdílu v jednotlivých odvětvích, vyznačuje se největší disparitou finanční zprostředkování: v průměru zde muži vydělávají téměř jednou tolik, co ženy. Srovnáme-li mediány mezd, je rozdíl nižší (31,8%), ale stále mezi odvětvími největší. Vzhledem k tomu, že se jedná o feminizované odvětví, lze předpokládat, že je tento rozdíl zapříčiněn vertikální segregací. V poměru k mužům dosahují ženy výrazně nižší průměrné mzdy také v oblasti obchodu, oprav motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu (o 37,5%) a v oblasti nemovitostí a pronájmů a v podnikatelské činnosti (o 30,8%). Rozdíl je výrazný též u zpracovatelského průmyslu (30,2%). Vzhledem k tomu, že tato tři odvětví patří mezi genderově integrovaná, mohla by být disparita mezd

zapříčiněna segregací mužů a žen do rozdílných povolání, firem a/nebo segregací do rozdílných povolání uvnitř firem. Podíváme-li se na odvětví, kde je dosahováno největší shody, jedná se o stavebnictví, ostatní veřejné, sociální a osobní služby a dopravu, skladování a spoje. Z hlediska výše finančního ohodnocení jsou nejnižší mzdy v odvětví ubytování a stravování a v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Na třetím místě vydělávají ženy nejméně v obchodě a opravách, muži v ostatních veřejných, sociálních a osobních službách.

Genderový mzdový rozdíl podle klasifikace zaměstnání

Třídy klasifikace zaměstnání představují základní určení zaměstnanecké pozice v závislosti na kvalifikovanosti a odpovědnosti pracovního místa (řazeno sestupně). Z tab. č. 8 je patrné, že zde zcela neplatí přímá závislost: čím vyšší třída, tím vyšší mzda.

Tab. č. 8: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle klasifikace zaměstnání v roce 2005

KZAM	Průměrná mzda (v Kč)		Ž/M (v %)	Medián mezd (v Kč)		Ž/M (v %)
	Muži	Ženy		Muži	Ženy	
Zákonodárci, vedoucí a řídicí prac.	49 853	30 365	60,9	36 561	25 187	68,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	33 920	24 758	73,0	28 391	22 483	79,2
Tech., zdravotničtí, pedagogičtí prac.	27 300	20 353	74,6	24 774	18 941	76,5
Nižší administrativní pracovníci	20 332	16 648	81,9	18 464	15 576	84,4
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	16 154	12 229	75,7	14 636	11 298	77,2
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	14 426	12 666	87,8	13 786	12 086	87,7
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	18 836	13 216	70,2	18 033	12 399	68,8
Obsluha strojů a zařízení	18 930	14 329	75,7	18 324	13 925	76,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 018	10 814	77,1	13 267	10 064	75,9

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, ČSÚ: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví (upraveno)

Srovnáme-li mzdový rozdíl u jednotlivých tříd klasifikace zaměstnání podle pohlaví, vydělávají ženy na nejvyšších příčkách pouze 60,9% průměrné mzdy mužů na těchto pozicích. Největší diference mezd se v této třídě ukazuje i při srovnání mediánů mezd, kdy mzdový rozdíl činí 31,1%. Je však nutné říci, že ve skupině řídicích pracovníků a zákonodárců je variabilita mezd velmi vysoká. Porovnáme-li mzdový rozdíl s rokem 1998, kdy byla disparita mezd mužů a žen největší, došlo právě v této třídě k největšímu snížení rozdílu (o téměř 7 p.b.) [Struktura mezd... 2006]. Přesto se zde udržuje největší nerovnost ve

finančním ohodnocení ze všech tříd. Jak jsme si ukázali v kapitole 4.3.3., je v této skupině zastoupení žen trvale nejnižší. V kontextu mzdového rozdílu se lze proto domnívat, že pokud ženy dosáhnou řídicích funkcí, jedná se o posty s menší odpovědností, o podniky s nižší prestiží nebo o odvětví, v němž se udržují trvale nízké mzdy. Největší shody mezd bylo dosaženo ve třídě kvalifikovaných dělníků, ve které mzdový rozdíl dosahoval přibližně 12% a variační koeficient zde nabyl nejnižší hodnoty (0,28%).

Další faktory ovlivňující velikost genderové mzdové disparity

Z dat ČSÚ vyplývá, že vyšší shody mezd mužů a žen je dosaženo v rozpočtové sféře než ve sféře podnikatelské a spíše u malých podniků a než velkých firem [*Struktura mezd...* 2006]. Menší mzdový rozdíl v rozpočtové sféře je do značné míry dán určením mezd podle platových tabulek. Zajímavé údaje by jistě poskytlo i srovnání mezd podle typu hospodaření, právní formy organizace atd. Tyto údaje však nejsou ve statistikách ČSÚ k dispozici.

U podnikatelských subjektů, vysokých škol a části zdravotnických zařízení je mzda stanovena dle tarifních stupňů, které odrážejí třídění prací podle náročnosti, odpovědnosti, namáhavosti aj. kritérií vykonávaných prací. Sazby minimálních mzdových tarifů se uplatňují také ve firmách, kde neexistují podmínky pro sjednání mzdy v kolektivní smlouvě. Jejich cílem je ochrana zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd. Tarifních stupňů je 12, první je stanoven na úrovni minimální mzdy. Rozložení mužů a žen v jednotlivých platových stupních je významným prostředkem zjišťování mzdových rozdílů. Pro takové srovnání však nebyla k dispozici vhodná data. Zveřejňované výsledné čtvrtletní zprávy o mzdách v podnikatelské a nepodnikatelské sféře (IPSV) neposkytují údaje členěné podle pohlaví. Srovnání mezd mužů a žen v jednotlivých tarifních stupních provedla například Drahomíra Fischlová [2002]. Ve své studii ukazuje, že výdělků mužů (hodinové mzdy) jsou vyšší ve všech kvalifikačních úrovních než výdělků žen a že s růstem tarifního stupně rozdíly narůstají. Struktura mužů a žen se v tarifních stupních značně liší a ačkoliv tarifní stupně soustřeďují práce blízkého druhu, existují mezi nimi rozdíly. Navíc čím vyšší je tarifní stupeň, tím vyšší je diference prací uvnitř stupně. Fischlová dále uvádí, že rozdíly v hodinových výdělcích v jednotlivých tarifních stupních jsou ovlivňovány i jinými faktory než průměrnou náročností prací či výkonností a vyslovuje hypotézu, že „v rámci jednotlivých tarifních stupňů vykonávají muži ve větším rozsahu než ženy pracovní činnosti více oceňované různými mzdovými příplatky (za obtížné a zdraví škodlivé prostředí, za práci v nepřetržitých provozech, za práci přesčas aj.) a dále, že ve vyšších tarifních stupních, v nichž je zahrnutý

širší rozsah činností z hlediska jejich náročnosti, je převaha mužů v činnostech nejnáročnějších“ [Fischlová 2002: 26].

Studiemi zabývajícími se mzdovou disparitou jsou vedle analýz D. Fischlové [2002, 2005] například práce Š. Jurajdy [2000], V. Kuchařové a L. Zamykalové [2000], anebo Z. Dvořákové [1999]. Zmíním zde krátce o práci Štěpána Jurajdy, který nevycházel pouze z relací mezd, které jsou uvedeny v této práci a v preciznějším provedení ve studiích uvedených autorek, ale využil pro vysvětlení charakteristik pracujících či firem lineárních regresí logaritmu hodinové mzdy.

Závěry Jurajdovy [2000]¹⁵ analýzy mzdových rozdílů a genderové segregace lze shrnout následovně:

- 1) Průměrný plat žen je u nás téměř o 30% nižší než plat mužů, a to především v podnikatelské sféře.
- 2) Přibližně třetina tohoto platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a pracovních skupin uvnitř firem.
- 3) Segregace uvnitř firem se ukázala být významnější než segregace do povolání bez ohledu na firmu.
- 4) Počet žen na vedoucích místech v rámci firmy a segregace firem má jen malý vliv na disparitu mezd.
- 5) Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví.
- 6) Asi dvě třetiny zůstávají na vrub pravděpodobné platové diskriminaci.
- 7) „Čistý“ vliv pohlaví na mzdy je (po očištění vlivu všech ostatních vysvětlujících proměnných) přibližně 10% v rozpočtovém sektoru a téměř 20% v podnikatelské sféře.
- 8) Výsledky nezohledňují vliv mateřství na mzdy a kariérový postup a je proto pravděpodobné, že rozsah diskriminace nadhodnocují.

¹⁵ Jurajda vycházel z dat firmy TREXIMA Zlín, s.r.o. - Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) zpracovaných pro MPSV. Zkoumal pouze firmy s více než 100 zaměstnanci, zvláště ve veřejné a podnikatelské sféře, v prvním čtvrtletí roku 1998.

Závěrem je nutné říci, že žádná z těchto analýz nepostihuje faktory mzdové difference vyčerpávajícím způsobem. Byly zde uvedeny pouze některé charakteristiky mající vliv na velikost mzdového rozdílu. Rozklad rozdílu na jednotlivé části nám pomáhá odhalit současný stav a zhodnotit, jaká opatření by mohla být pro jeho snížení efektivní. Statistika samozřejmě není schopna postihnout subjektivní faktory, které se podílí na stanovení výše mzdy (např. úsilí, spolehlivost, kreativitu atp.). Zajímavá jsou proto teoretická vysvětlení segregace a genderové mzdové mezery uvedené v kapitole 4.1.

4.7. Shrnutí

Mezi hlavní oblasti, ve kterých se nedaří plně uplatnit princip rovných příležitostí žen a mužů, patří především segregace pracovního trhu a genderová mzdová disparita. Ekonomická aktivita a míra zaměstnanosti žen je v ČR dlouhodobě vysoká a na srovnatelné úrovni s vyspělými zeměmi Evropy. Jak na českém, tak evropském trhu se však ženy neprosadily ve všech profesích a na všech úrovních řízení a nedosáhly parity v průměrných mzdách nebo kritériích sociálního statusu.

Zatímco je zastoupení žen v mnoha evropských státech v poměru k mužům nízké a mnoho z nich pracuje na zkrácené úvazky, bylo a je v ČR nasazení ženské pracovní síly vysoké. Ačkoliv již práce není zákonnou povinností, jen mizivé procento žen zůstává v domácnosti. Jedním z důvodů je ekonomická nutnost. Mezi další patří to, že české ženy pracovat z mnoha důvodů chtějí a své práce si cení [Průzkum... 2003]. Dlouhodobá přítomnost žen na trhu práce vedla k adaptaci systému na ženskou pracovní sílu s jejími specifiky a mj. se odrazila ve zvýšené právní ochraně pracujících žen. Tato ochrana však může podporovat preferování mužské pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, která se tak jeví jako méně problematičtější.

Průběh ekonomické aktivity a kariérních drah je genderově specifický. Tím, že péče o děti a domácnost spadá převážně do kompetence žen, jsou to většinou ony, kdo při založení rodiny odchází (zpravidla na dva až tři roky) z pracovního trhu. To může vést u vysoce specializovaných profesí ke ztrátě kvalifikace. Přerušování pracovní dráhy, zejména několikanásobně, se odráží v nižší akumulaci odborných zkušeností v porovnání s muži, méně stabilní profesní kariéře žen a následně v nižším platovém ohodnocení. Tyto závěry tak potvrzují východiska ekonomických teorií. Díky možnosti mateřství a odchodu na

rodičovskou dovolenou je ženská pracovní síla vnímána ze strany zaměstnavatelů jako nejistá a (díky právní ochraně) oproti mužské nákladnější. To je pak může ponoukat k diskriminačnímu chování vůči mladým ženám (statistická diskriminace).

V ČR se ve srovnání s ostatními státy dlouhodobě udržuje poměrně nízká míra nezaměstnanosti. To je způsobeno zejména zahraničními investicemi. Velké rozdíly v nezaměstnanosti se nachází mezi jednotlivými regiony, které jsou díky restrukturalizaci odvětví a podniků zasaženy zejména strukturální nezaměstnaností. Rostoucí nároky na vzdělání a kvalifikaci na trhu práce a celkový nárůst vzdělanosti české populace vedl k posunu největší nezaměstnanosti od osob se základním vzděláním k osobám se středním vzděláním bez maturity. Vzdělání jako takové přestává být zárukou uplatnění na trhu práce. Návratnost investic do vzdělání je však jednoznačně pozitivní. Význam lidského kapitálu pro zaměstnání a kariérní šance roste. Novou zkušeností české populace je fragmentizace pracovní kariéry: střídání období zaměstnání a nezaměstnanosti. Postupně se prodlužuje doba hledání zaměstnání a zvyšuje se podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. Nezaměstnaností jsou postiženy více ženy než muži. Zatímco se při hledání nového zaměstnání setkávají ženy s diskriminací na základě pohlaví a rodinného stavu, jsou u mužů hlavní překážkou nalezení zaměstnání věk a zdravotní stav [Vidovičová 2005; *Průzkum...* 2003].

V EU byla v posledních letech zaznamenána rostoucí míra nezaměstnanosti absolventů. Zároveň došlo k poklesu v účasti mladých lidí na trhu práce, což souvisí s delší přípravou na povolání. Úroveň dosaženého vzdělání roste v celé EU, a vzniká dokonce rozdíl mezi muži a ženami ve prospěch žen. V ČR je podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v poměru k zemím západní Evropy nižší. Ukazuje se, že muži a ženy směřují do jiných studijních oborů. Odlišné vzdělávací dráhy pak vedou k uplatnění v jiných segmentech trhu práce a k segregaci mužů a žen do určitých odvětví a skupin zaměstnání. Segregace vyplývá z přetrvávajícího genderového vzdělávacího stereotypu, odlišné socializace mužů a žen a stávajícího gender kontraktu. Ačkoli je celková úroveň vzdělanosti žen srovnatelná s úrovní mužů, ženy směřují převážně do oborů s menším finančním ohodnocením na trhu práce. Právě oborová segregace je důležitou proměnnou vysvětlující genderovou mzdovou disparitu. V některých zemích jsou pro zmírnění genderové segregace otevírány speciální studijní programy technických oborů zaměřené na ženy a zaváděna opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v některých povoláních. Rostoucími trendy jsou také studium více oborů najednou a rekvalifikace a celoživotní vzdělávání v průběhu ekonomické aktivity.

V ČR, stejně jako jinde v Evropě, nacházejí ženy nejčastěji své uplatnění v terciální sféře. Muži jsou u nás zaměstnáni rovnoměrně v sekundární a terciální sféře. Nejvíce mužů a žen je v národním hospodářství zaměstnáno v pozici zaměstnance na plný úvazek na dobu neurčitou. Více žen než mužů pak využívá úvazků zkrácených pro sladění rodinných a pracovních povinností a přijímá práci na termínované smlouvy. Podíl pružnějších typů zaměstnání na celkové zaměstnanosti je v porovnání se státy EU – 15 nízký, a i jiné možnosti harmonizace práce a rodiny jsou v ČR využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Není to však způsobeno pouze malou nabídkou ze strany zaměstnavatelů, ale i nezájmem a malou informovaností ze strany zaměstnanců. Ačkoliv zvyšují zkrácené úvazky šance na získání práce a umožňují sladit zaměstnání s péčí o rodinu, provází je častěji propouštění, větší nejistota a jsou s nimi spojeny menší zaměstnanecké výhody. Zkrácená pracovní doba znamená nejen nižší výdělek, ale promítá se i do nároků na sociální dávky a výše důchodů. Nabídka práce na zkrácené úvazky je u nás zatím omezená a soustřeďuje se do méně kvalifikovaných zaměstnání. Jejich koncentrace do určitých oborů a odvětví tak podporuje segregaci na pracovním trhu.

Mezi odvětví, kde ženy nacházejí své uplatnění nejvíce, patří zdravotní a sociální péče, veterinární činnost, vzdělávání a finanční zprostředkování. Na úrovni zaměstnání pak jako techničky, zdravotnice a pedagožky nebo pracují ve službách, obchodu a administrativě. Ačkoliv ženy převažují ve vyšších třídách klasifikace zaměstnání (kromě zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků), jsou podprezentované v rozhodovacích a řídicích pozicích. Pokud vyšší pozice zastávají, děje se tak často v segmentech s vysokou koncentrací žen. Vzhledem k jejich srovnatelné vzdělanostní úrovni vypovídají tyto rozdíly o horizontální a vertikální segregaci. Bariérami vstupu žen do určitých povolání a pozic mohou být kromě nevhodné kvalifikační struktury pravidla pro postup určená muži v rozhodovacích pozicích, definice pracovního místa tak, že lépe vyhovuje mužům, skleněný strop a různé formy diskriminace.

Koncentrace žen v určitých odvětvích a povoláních přispívá k jejich nízkému finančnímu ohodnocení a prestiži. Bez ohledu na jakékoliv další charakteristiky vydělávaly u nás ženy v roce 2005 v průměru o čtvrtinu méně než muži. Vedle objektivních příčin je velikost rozdílu ovlivněna diskriminací a nerovnými příležitostmi na trhu práce. Podle některých výzkumů hraje ve mzdovém rozdílu důležitou roli sociální status žen: svobodné bezdětné ženy dosahují největší mzdové parity [Anker 1997: 317]. To potvrzují i zde uvedená data, dle kterých ženy

dosahují nejvyšší shody mezd ve věku do 30 let. Vezmeme-li v úvahu věk při narození prvního dítěte (v roce 2005 průměrně ve 26,6 letech) a dobu mateřské (28 nebo 37 týdnů) a rodičovské dovolené (do 3 let věku dítěte), je největší diference mezd ve věkové kategorii 30 – 39 let z velké části podmíněna odchodem žen z pracovního trhu z důvodu založení rodiny. Podle ekonomických teorií vyplývá nižší ocenění ženské pracovní síly zejména z menší akumulace lidského kapitálu a menšího počtu odpracovaných hodin. Tyto argumenty nelze na základě výše uvedené analýzy zcela potvrdit. Ženy dosahují srovnatelné úrovně vzdělání a jen malé procento žen je v ČR zaměstnáno na zkrácený úvazek. Vysokoškolačky dokonce odpracovaly více hodin než vysokoškoláci a v relaci k mužské populaci jsou nejvíce finančně znevýhodněny. Byť je vliv vzdělání na výši mezd větší u mužů, působí na postavení a ohodnocení ženské pracovní síly pozitivně, a to jak v rámci ženské populace, tak při srovnání s nižšími vzdělávacími skupinami mužů.

Srovnání mezd mužů a žen v jednotlivých odvětvích a třídách zaměstnání potvrzuje teorii duálního trhu práce. Muži vydělávají více nejen v odvětvích genderově integrovaných, ale i feminizovaných (v odvětví finančního zprostředkování dokonce jednou tolik). Disparita mezd je zapříčiněna segregací mužů a žen do rozdílných povolání, firem a povolání uvnitř firem, přičemž muži obsazují vyšší a lépe placená místa. Genderová mzdová mezera činila na nejvyšších příčkách klasifikace zaměstnání cca 39%. Vysoká variabilita mezd ve skupině řídicích pracovníků a zákonodárců nasvědčuje koncentraci žen v méně prestižních a v méně placených pozicích a zaměstnáních. Negativní vliv pohlaví na velikost mzdového rozdílu je větší v podnikatelské sféře než ve veřejné a u velkých podniků a firem než u malých. Ačkoliv není možné do dekompozic mzdové disparity zahrnout všechny její proměnné, poskytují ukazatele měřící podíl vybraných charakteristik cenné informace k zhodnocení naplňování genderové rovnosti na trhu práce.

Ženy a muži se ve svých povoláních setkávají s různými sociálními mechanismy a nabývají v zaměstnání odlišné zkušenosti. Postavení mužů a žen na trhu práce odráží asymetrické rozdělení významu veřejné a soukromé sféry, placené a neplacené práce a genderové stereotypy. Právě subjektivní vnímání diferencí a nerovností ovlivňující praktické jednání lidí je předpokladem změny genderového uspořádání ve společnosti. Analýza postavení mužů a žen ve sféře práce by proto byla neúplná bez uvedení reflexe dané problematiky samotnou českou veřejností.

5. Sféra práce očima žen a mužů

Představy o rovnosti žen a mužů

Obecně panují v české veřejnosti egalitářské postoje. Většina se shoduje na tom, že práva by měla být pro obě pohlaví stejná, že každý má právo na zaměstnání, které ho činí soběstačným a nezávislým, že zastoupení v řídicích a rozhodovacích institucích by mělo být genderově vyrovnané a dělba v domácnosti by měla vést ke stejnému objemu volného času pro muže i ženy [Trendy... 2005]. Skutečnost se však od těchto představ značně liší a odráží se i v hodnocení situace veřejností.

Vnímání rovných příležitostí v postojích mužů a žen

Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce oproti mužům znevýhodněny [Průzkum... 2003]. Nerovné zacházení je vnímáno především v odměňování a pracovním postupu [Trendy... 2005; Průzkum... 2003; Fischlová 2005: 51 - 53]. Nerovné příležitosti jsou dále reflektovány v přístupu k zaměstnání, udržení si pracovního místa a v podnikání. Hůře hodnotí šance žen samotné [Trendy... 2005]. Významný rozdíl se ukázal v názorech mužů a žen na rovnost příležitostí v přístupu k práci. Ženy jsou zde mnohem optimističtější. Pouze třetina z nich, ale celá polovina mužů soudila, že muži mají oproti ženám lepší možnosti. Podobný, i když menší rozdíl, byl u hodnocení možnosti udržet si pracovní místo. Téměř dvě třetiny žen si myslely, že šance mužů i žen jsou v jejich oboru vyrovnané. 45% mužů naopak považovalo šance žen za nižší. V případě postupu a možnosti získat vedoucí místo bylo 60% mužů i žen toho názoru, že muži mají lepší možnosti získat vedoucí místo a třetina soudila, že muži i ženy mají možnosti zhruba stejné. Pokud jde o platové ohodnocení mužů a žen a srovnání šancí, zhruba polovina z dotázaných se domnívala, že muži i ženy mají možnosti (zvyšovat si výdělek, mít za stejnou práci lepší plat) stejné. Vyšší šance žen však z hlediska financí viděl pouze malý podíl žen i mužů (3 – 6%) [Průzkum... 2003].

Subjektivní mzdový rozdíl

Statistická data obecně nižších mezd podpořil deklarovaný subjektivní mzdový rozdíl. Pocit nespravedlivého ohodnocení ve srovnání se svými kolegy, kteří vykonávají stejnou práci (ve stejném pracovním zařazení), vyjádřila polovina respondentek. Taková odlišnost v rámci

jedné firmy může signalizovat neodůvodnitelné rozdíly a diskriminaci. Nicméně 16% žen uvedlo nižší ohodnocení i v případě srovnání s kolegyněmi [Fischlová 2005: 46]. Mzdová nerovnost mezi muži a ženami lze označit za nejkritičtější oblast genderových nerovností na trhu práce, protože pracovní příjem představuje jeden z nejdůležitějších atributů spokojenosti žen a mužů se svým zaměstnáním [Vohlídalová 2006; *Průzkum...* 2003; Fischlová 2005: 48].

Preference mužů a žen v zaměstnání

Postoje žen a mužů k práci se příliš neliší. Mírné rozdíly lze nalézt v pořadí důležitosti jednotlivých aspektů práce. U mužů se potvrzuje silnější orientace na výdělek, zatímco ženy si více cení jistoty zaměstnání a dobrých vztahů na pracovišti [Fischlová 2005: 48]. Kariérnímu postupu, možnosti zvolit si čas a dny práce a možnosti vzdělávání a školení přikládají ženy stejnou důležitost jako muži [Vohlídalová 2006].

Podle výzkumů řadí česká populace v žebříku hodnot práci hned za rodinu. Jejich význam se mění v průběhu životního a zejména rodinného cyklu. Mezi ženami a muži ale není v míře významu, který připisují práci nebo rodině, statisticky významný rozdíl. Pro ženy je práce nejdůležitější ve věku mezi 45 a 59 lety, kdy ženám odpadá velká část péče o děti a realizují se v práci. Naopak pro muže je práce nejdůležitější ve věkové kategorii mezi 33 a 44 lety, tedy v době, kdy je jejich finanční přínos do rodinného rozpočtu důležitý v souvislosti s potřebami dětí. U žen v této životní fázi vrcholí význam rodiny [*Průzkum...* 2003]. Tyto (i když mírné) změny odpovídají stereotypní definici genderových rolí.

Role mužů a žen ve společnosti

V ČR se stále udržuje tradiční pojetí muže jako živitele rodiny a ženy jako odpovědné za péči o rodinu a děti [Fischlová 2005: 50; *Průzkum...*2003]. Většina dotázaných se domnívala, že malé děti v rodině a nástup na mateřskou či rodičovskou dovolenou jsou překážky pro výkon profese pouze v případě žen, nikoliv obou pohlaví [*Průzkum...* 2003]. Vzhledem k výše uvedené deklaraci o rovném rozdělení péče o děti ovlivňuje do značné míry rozhodnutí partnerů o tom, kdo půjde na rodičovskou dovolenou, ekonomická situace rodiny. Nadále platí, že vyšší příjem přináší do rodiny muž (v 63% případů oproti 14% partnerek s vyšším příjmem) [Fischlová 2005: 50]. Navíc se zdá, že si muži osvojili rétoriku rovnosti, aniž by po slovech následovaly činy. Muži na jednu stranu přiznávají ženám právo na profesní seberealizaci a společenskou angažovanost [Fischlová 2005: 50], ale na straně druhé

nechávají většinu práce v domácnosti a péče o děti na partnerkách. Podle výzkumů ženy stráví péčí o domácnost, děti a další nemohoucí členy rodiny výrazně více času než muži, a to téměř nezávisle na vzdělání, věku, typu úvazku či počtu dětí. Hlavní zodpovědnost za domácí práce tedy nesou i ženy pracující ve velmi časově náročných zaměstnáních [Bierzová 2006: 25]. Vzhledem k času nutnému k zabezpečení domácnosti a jejích členů by se dala předpokládat nižší angažovanost ve sféře práce. Podle výsledků výzkumů tomu však tak není a potvrzují „dvojitá břemeno“, nebo-li „dvojitou směnu“ žen. Ženy nevnímají tuto zátěž jako nepřirozenou či nespravedlivou, ačkoliv mnohokrát nejsou spokojeny s tím, že téměř veškerá zodpovědnost za domácnost i děti spočívá na nich a nedostává se jim podpory partnerů, která by zjednodušila jejich situaci [Bierzová 2006: 25]. Zodpovědnost žen za správu domácnosti je hluboce zakořeněná a výrazně se podílí na konstrukci ženské identity a odráží se v jejich volbě povolání, charakteru pracovního poměru, v odpracovaných hodinách atd. K vysoké zaměstnanosti žen v ČR také přispívá nízký status a negativní postoj k ženám v domácnosti.

Důvody horší pozice ženské pracovní síly a diskriminace žen na trhu práce

Jaká vysvětlení tedy lidé připisují nerovnému postavení žen a mužů na trhu práce? Podle devíti z deseti dotázaných jsou ženy znevýhodněny v důsledku jejich zatížení péčí o děti [Průzkum... 2003]. Odpovědnost žen za rodinu a domácnost je jednou z nejmarkantnějších nerovností a hlavním důvodem odmítání vyšších, a tedy časově náročnějších pozic. Muži i ženy se v naprosté většině domnívají, že mateřství a s ním spojená péče o dítě a dále i péče o domácnost představují profesní ztrátu a s ní se pojící další znevýhodnění [Fischlová 2005: 54]. Dalšími důvody nerovné pozice žen na trhu práce jsou příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují. Nejčastěji dotázaní souhlasili s výroky, že: v práci dominují muži, kteří ženám nedají šanci k postupu (75% žen oproti 57% mužů), lidé preferují ve vedoucích pozicích muže (souhlasí 88% mužů i žen) a současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje (84% žen a 65% mužů). Nedostatečné znalosti a schopnosti byly za příčinu považovány 16% žen, ale dokonce 38% mužů. Znevýhodněné postavení a nižší platové ohodnocení žen jsou tak důsledkem jejich nižšího vzdělání podle 18% žen a 25% mužů [Průzkum... 2003].

Osobní zkušenost s diskriminací v zaměstnání uvedlo překvapivých 33% mužů a 40% žen. U žen hrálo jednoznačně hlavní roli pohlaví (u 54% žen oproti 10% u mužů), pak věk (45%) a vzdělání (38%). Naproti tomu byly u mužů nejčastějšími důvody znevýhodnění věk (51%),

vzdělání (40%) a zdravotní stav (23%) [Průzkum... 2003]. Co se oblastí diskriminace týče, pociťovaly ženy znevýhodnění v kariérním postupu, finančním ohodnocení i v přístupu ke vzdělávání v rámci zaměstnání [Fischlová 2005: 51 - 53].

Postoje české veřejnosti k opatřením na podporu rovnosti mužů a žen

Česká veřejnost by jednoznačně uvítala řadu různých opatření ze strany státu, která by napomáhala ženám lépe se uplatnit na trhu práce včetně oborů, kde ženy většinou nepracují. Univerzální podporu mají především ta opatření, která by ženám usnadnila nástup do zaměstnání po skončení mateřské/rodičovské dovolené, a to jak prostřednictvím vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů (90%), tak například finančním zvýhodněním zaměstnavatelů činicích opatření umožňující spojení zaměstnání s péčí o děti a rodinu. Méně jednoznačně jsou přijímány programy zaměřené na odstranění genderových stereotypů ve výkonu povolání a podporu zaměstnávání žen v oborech, kde ženy většinou nepracují (kolem 72%) [Netradiční povolání... 2006].

Na působení jednotlivých subjektů ve vztahu k problematice ochrany práv žen pohlíží veřejnost spíše pozitivně. Podle většiny občanů vykonávají v tomto směru užitečnou činnost především vzdělávací instituce (73,7%) a média (69,3%). Více než polovina lidí hodnotí pozitivně činnost nevládních organizací a nadací a téměř polovina i státní instituce jako parlament, ministerstva a další vládní orgány. V případě nadací a zastánců feministického hnutí téměř čtvrtina lidí nevěděla, jak jejich činnost posoudit. Ukázalo se totiž, že jen každý pátý respondent znal nějaké hnutí či organizaci, které se zabývají takovými činnostmi jako je ochrana práv žen či rovné příležitosti pro muže i ženy [Trendy... 2005].

6. Závěr

Cílem předložené diplomové práce bylo zachytit současný stav genderových nerovností na trhu práce v ČR. V první části byly uvedeny základní strategie dosažení rovnosti mužů a žen: legislativní opatření zakotvující genderovou rovnost ve sféře práce, pozitivní akce a gender mainstreaming. Po analýze právního rámce, který tvoří platformu prosazování genderové rovnosti v praxi, jsem se pokusila zhodnotit implementaci pozitivních akcí a gender mainstreamingu. Nejpalčivějšími projevy genderové nerovnosti, segregací mužů a žen do různých pracovních sektorů, odvětví a profesí a platovými rozdíly, jsem se zabývala v části druhé. Nejdříve byly představeny nejnámější teoretické koncepce genderových nerovností ve sféře práce, které nám umožnily pochopit některé z příčin jejich vzniku a rezistence, a poté byly popsány jednotlivé aspekty a charakteristiky nerovného postavení mužů a žen na trhu práce v ČR. Kde to bylo možné, byly ukazatele porovnány se situací v EU. Kritika teoretických modelů pak byla využita k popisu specifík ženské pracovní síly na českém trhu práce. Přes odlišný historický vývoj je z dat patrná konvergence probíhajících trendů v EU a ČR. Působením řady mechanismů jsou ženy jak na českém, tak evropském trhu koncentrovány zejména v profesích s nízkým statusem a finančním ohodnocením. Horizontální segregace podle oborů a vertikální segregace podle pozic se odráží v horších podmínkách žen v práci obecně (menších kariérových šancích, vyšší nejistotě zaměstnání atd.). Zatímco je ale nerovnost příležitostí v západních zemích fakticky řešena a pro zlepšení situace žen na trhu práce jsou zaváděny různé programy a instituty, zabývá se česká vláda touto problematikou pouze formálně a kroky jí činěné nemají žádný reálný dopad.

Výzkumy ukazují, že i když mají ženy zákonem daný rovný přístup ke stejnému zaměstnání a mzdě jako muži, jsou v pracovní oblasti znevýhodněny díky stávajícímu gender kontraktu a stereotypům panujícím ve společnosti. Z šetření vyplývá, že česká společnost je z hlediska názorů na uspořádání genderových rolí v rodině a v práci poměrně konzervativní. Přesto se principy rovnosti žen a mužů v myšlení české společnosti prosazují a veřejnost si začíná stále více uvědomovat nerovnosti ve sféře veřejné i soukromé. Mezi hlavní příčiny znevýhodněného postavení žen na trhu práce patří podle většiny populace jejich rodinná zátěž a nastavení zaměstnavatelské politiky. Rovnost mužů a žen ve veřejné sféře je ovlivněna jejich rovností ve sféře soukromé a naopak. Odstranění gender kontraktu je záležitostí dlouhodobou a předpokládá změnu stereotypního nazírání na role a dělbu práce mužů a žen ve společnosti ve prospěch jejich vzájemné zastupitelnosti a zaměnitelnosti. Souvislosti

rodinného a pracovního života ukazují na důležitost a nutnost řešení vztahu rodinných a pracovních závazků v životě žen a mužů.

Zatímco v 19. století došlo k oddělení domácí práce a výdělečné činnosti, nabývá dnes opětovné sjednocení placené a neplacené práce, soukromé a veřejné sféry, na významu. V kontextu ekonomických, demografických a hodnotových změn se problematika harmonizace práce a rodiny stává výzvou k prosazování genderově senzitivních politik a k reálné implementaci pracovněprávních a prorodinných opatření, která eliminují stávající genderové nerovnosti.

Ze strany vlády to předpokládá zajištění vhodných institucionálních, personálních a finančních podmínek prosazování politiky rovného zacházení a vytvoření ucelené koncepce politiky rovných příležitostí, na jejímž základě by byly formulovány priority, postupy a dílčí úkoly a hodnoceny dosažené výsledky. K monitoringu a identifikaci slabých míst koncepce politiky rovných příležitostí a při implementování potřebných opatření by mělo být využíváno podnětů a návrhů neziskových organizací a informací z výzkumů. Ačkoliv nám zahraniční zkušenosti poskytují bohatý zdroj inspirací, musí Česká republika hledat vlastní formy prosazování rovných příležitostí s ohledem na sociálně-kulturní kontext. Na zaměstnavatele by měl být vyvíjen tlak k větší citlivosti k problematice harmonizace práce a rodiny a k dodržování právních norem. Zároveň by pro ně měla být zvýšena atraktivita ženské pracovní síly a měli by být podporováni a motivováni k zavádění flexibilních forem zaměstnávání a „family-friendly“ politik. Ke snižování kvalifikačně-profesní segregace trhu podle pohlaví napomáhají například pozitivní akce, podpora vstupu žen a mužů do studijních oborů a povolání pro ně netradičních nebo podpora podnikání žen. Tato a jiná opatření by mohla postupně vést k desegregaci pracovního trhu a k redefinici povolání, naborání genderových stereotypů o vlastnostech a schopnostech žen a mužů a ke změně postojů zaměstnavatelů vůči ženské pracovní síle a s tím spojených konotací. K odstranění nerovností a k naplňování rovných příležitostí mužů a žen v praxi je však nutný posun v postojích a hodnotách naší společnosti a postupná změna gender kontraktu. Zatímco změny zákonů mohou být provedeny relativně rychle, změny myšlení, postojů a faktického jednání představují dlouhodobou záležitost.

Prosazování principu rovných příležitostí v sociálních a ekonomických vztazích vyžaduje soustavné sledování faktorů nerovností, trendů vývoje a výsledků celospolečenského prosazování rovnosti a jejich reflexi. K tomuto účelu by mohla sloužit i tato diplomová práce.

7. Použitá literatura a zdroje

Aktuální text Priorit a postupů vlády při prosazování mužů a žen [online]. Praha: MPSV. Poslední aktualizace 25.05.2006. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2785/aktualni.pdf>>.

Anker, R. 1997. „Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview“. *International Labor Review* 136 (3): 315 – 339.

Arrow, K. J. 1972. „Models of Job Discrimination.“ Pp. 83 - 102 in Pascal, A. H. (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*. 2. vydání. Lexington: Massachusetts.

Asklöf C., H. Strandberg, K. E. Wenander 2003a. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV.

Asklöf C., B. Hedman, H. Strandberg, K. E. Wenander 2003b. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV.

Beck, U. 2004. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Beck, U., E. Beck-Gernsheim 1990. *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Becker, G. S. 1971. *The Economics of Discrimination*. 2. vydání. Chicago: University of Chicago Press.

Bierzová, J. 2006. „Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 7 (1): 19 – 26.

Blackburn, R. M., J. Jarman 1997. „Occupational Gender segregation.“ *Social Research Update* 16. University of Surrey. Department of Sociology.

Blackburn, R. M., J. Jarman, J. Siltanen 1995. „The Measurement of Occupational Gender Segregation: Current Problems and a New Approach.“ *Journal of the Royal Statistical Society. Series A* 158 (2): 319 – 331.

Boučková, P. 2004. „Právní rámec podpory rovného zacházení a rovných příležitostí.“ Pp. 33 – 48 in Pavlík P. (ed.), *Stínová zpráva z oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

Bourdieu, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.

Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Workplace: Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.

Čermáková, M. 1995. „Gender, společnost, pracovní trh.“ *Sociologický časopis* 31 (1): 7 – 24.

Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33 (3): 389 - 404.

Čermáková, M. 1998. „Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české zaměstnané ženy v Evropě.“ Pp. 101 – 130 in Tuček M. a kol., *Česká rodina v transformaci: Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: SoÚ AV ČR.

Čermáková, M. 1999. „Gender a pracovní trh.“ Pp. 54 – 58 in *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Sborník studií. Praha: Open Society Fund Praha.

Čermáková, M. 2000. „Genderové rozdíly a jejich příčiny - systémy vzdělávání a práce.“ Pp. 13 – 32 in Čermáková M. a kol., *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SoÚ AV ČR.

Čermáková, M. 2002. „Genderová perspektiva ve vzdělávacím systému České republiky: Proč je popírána?“ Pp. 1 – 10 in Čermáková M. a kol., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SoÚ AV ČR.

Český statistický úřad. URL <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

Dudová, R. 2002. „Genderové nerovnosti na trhu práce.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 3* (2-3): 1-2.

Dudová, R. 2005. „Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie.“ Pp. 14 – 21 in Křížková A. (ed.), *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SoÚ AV ČR.

Duncan, S. 1996. „Obstacles to a Successful Equal Opportunities Policy in the European Union.“ *European Journal of Women's Studies* 3 (4): 399-422.

Dvořáková, Z. 1999. „Ženy a mzdová diskriminace.“ *Politická ekonomie* 1: 41 – 51.

Edwards, P., J. Wajcman 2005. *The Politics of Working Life*. New York: Oxford University Press.

Employment in Europe 2005 [online]. European Commission. Poslední aktualizace 6.2.2006. Dostupné z URL <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2005_en.htm>.

Equal Employment Opportunities in the European Union [online]. ILO. Poslední aktualizace: 20.6.2002. Dostupné z URL <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/eu/eu_main.htm>.

Eurostat. URL <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

Fischlová, D. 2002. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚSPV.

Fischlová, D. 2005. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV.

Foltysová M., M. Pavlík, M. Simerská 2004. *Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů. Informativní metodika*. Praha: Ministerstvo financí.

Gender Mainstreaming– conception and methodology. 1998. Strasbourg: Rada Evropy.

Genderový balíček 3/2005: Práva žen podle zákoníku práce České republiky. 2005. Praha: Gender Studies, o.p.s. a Network of East – West Women.

Gottschall, K., G. G. Voß (ed.) 2003. *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Merin: Hampp München.

Grossberg, A. J. 1999. „Social Change and Innovation in the Labour Market by Catherine Hakim“ *Journal of Economic Literature* 37 (3): 1205 - 1206.

Hakim, C. 1996. *Key Issues in Women's Work*. London: The Athlone Press.

Hakim, C. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford, New York: Oxford University Press.

Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices And the 21 Century: Preference Theory*. Oxford, New York: Oxford University Press.

Hašková, H. 2000a. „K gender kontraktu v české společnosti 90. let.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1 (1): 7.

Hašková, H. 2000b. „Sociální aspekty mateřství.“ Pp. 79 - 89 in Čermáková M. a kol., *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SoÚ AV ČR.

Hochschild, A. 1989. *The second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.

Human Development Report 2005 [online]. 2005. New York: UNDP. Dostupné z URL <<http://hdr.undp.org/reports/global/2005/>>.

Jurajda, Š. 2000. *Ženy versus muži na trhu práce: trocha empirie* [online]. 16. seminář ČSE v řadě Ekonomické teorie a česká ekonomika. Praha: ČSE. Dostupné z URL <<http://www.cse.cz/soubory/bulletiny/etce-16.pdf>>.

Jurajda, Š. 2001. *Gender Wage Gap and Segregation in late Transition*. Praha: CERGE-EI.

Kaiserová, I. 1998. „České ženy na trhu práce a v rodině.“ Pp. 208 - 226 in *Zpráva o lidském rozvoji - Česká republika*. Praha: VŠE. Fakulta mezinárodních vztahů. Výzkumné středisko integrace ČR do evropské ekonomiky.

Kolehmainen, S. 2000. *Measuring Gender Segregation* [online]. Nordic Workshop on Labour Market Research with Register Data - Experiences and Opportunities. University of Tampere. Work Research Centre. Dostupné z URL <<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/nordicworkshop/sk.pdf>>.

- Křížková, A. 2000. „Právní instrumenty pro dosahování rovných příležitostí.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1 (1): 5 – 6.
- Křížková, A. 2002a. „Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí.“ Pp. 148 – 160 in Mansfeldová Z., M. Tuček, *Současná česká společnost*. Praha: SoÚ AV ČR.
- Křížková, A. 2002b. „Podmínky uplatnění žen v řídicích pozicích na trhu práce.“ Pp. 21 – 37 in Čermáková M. a kol., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SoÚ AV ČR.
- Křížková, A. 2003. „Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference.“ Pp. 5 – 28 in Hašková H. a kol., *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: SoÚ AV ČR.
- Křížková, A. 2005. „Pracovnice, manažerky, podnikatelky: kombinace pracovního a rodinného života.“ Pp. 68 – 75 in Křížková A. (ed.), *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SoÚ AV ČR.
- Křížková, A., K. Pavlica 2004. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Kuchařová, V., L. Zamykalová 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV.
- Mareš, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mareš, P., T. Sirovátka 1998. „Trh práce a lidské zdroje.“ Pp. 21 - 43 in Večerník J. (ed.), *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 - 1998*. Praha: Academia.
- Maříková, H. 2005. „Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností.“ Pp. 58 - 67 in Křížková A. (ed.), *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SoÚ AV ČR.
- Netradiční povolání mužů a žen*. 2006. Závěrečná zpráva ze série kvantitativních výzkumů STEM. Praha: MPSV.
- Nováková J. (ed.) 2003. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Praha: MPSV.
- Nováková J. 1999. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. Praha: MPSV.
- Nováková J. 2002. *Gender mainstreaming*. Praha: MPSV.
- Pateman, C. 2000. *Sexuální zmluva*. Bratislava: Aspekt.

Pavlík, P. (ed.) 2004. *Stínová zpráva z oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

Phelps, E. S. 1972. „The Statistical Theory of Racism and Sexism.“ *The American Economic Review* 62: 659-661.

Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrečná zpráva skupiny expertů zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti mužů a žen. 2000. Strasbourg: Rada Evropy.

Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. 1998. Praha: MPSV. Odbor pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy.

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [online]. Výzkumná zpráva. Praha: MPSV. Poslední aktualizace 3.5.2005. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

Renzetti, C. M., D. J. Curran 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Rovné příležitosti a trh práce v EU [online]. Poslední aktualizace 5.8.2005. Dostupné z URL <<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>>.

Rovné příležitosti pro ženy a muže - nedílná součást české politiky na cestě do Evropské unie [online]. Praha: MPSV. Oddělení rovnosti mužů a žen. Poslední aktualizace 2.5.2005. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/cs/941>>.

Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce. 2001. Praha: SVLP EIS UK.

Smlouva o založení Evropského společenství - ve znění smlouvy z Nice [online]. Dostupné z URL <http://www.evropska-unie.cz/cz/file_system/folder.asp?folder_id=4>.

Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005 [online]. 2006. Praha: ČSÚ. Zveřejněno 17.5.2006. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-06>>.

Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy [online]. Výsledky sociologického výzkumu. Praha: MPSV. 2005. Poslední aktualizace 27.4.2006. Dostupné z URL <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2715/050197_Zaverecna_zprava.pdf>.

Vidovičová, L., L. Rabušic 2005. *Věková diskriminace - ageismus: Úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: VÚPSV.

Vohlídalová, M. 2006. „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ *Gender, rovné příležitosti*, výzkum 7 (1): 26 - 32.

Wichterich, Ch. 2000. *Globalizovaná žen: Zprávy o budoucí nerovnosti*. Praha: ProFem, o.p.s.

Výsledky strukturálního šetření za rok 2004 [online]. 2005. Praha: ČSÚ. Zveřejněno 26.8.2005. Dostupné z URL <[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003C414F/\\$File/3111t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/t/69003C414F/$File/3111t02.pdf)>.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry za rok 2005 [online]. 2006. Praha: ČSÚ. Zveřejněno 7.4.2006. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3115-06>>.

Zaostřeno na ženy a muže [online]. 2006. Praha: ČSÚ. Zveřejněno 23.1.2006. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/publ/1413-05->>.

Zpráva o lidském rozvoji - Česká republika 1998. 1998. Praha: VŠE. Výzkumné středisko pro integraci ČR do evropské ekonomiky.

Ženy a muži v datech. 2005. Praha: MPSV a ČSÚ.

Přílohy

1. Legislativní zakotvení rovnosti mužů a žen

Vybraná legislativní ustanovení na mezinárodní úrovni

Smlouva o založení Evropského společenství 1957

Amsterodamská smlouva 1997

Charta základních práv Evropské unie 2000

Směrnice Evropské hospodářské komise (EEC)

č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy

č. 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky

č. 79/7/EEC o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech sociálního zabezpečení

č. 86/378/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení ve znění novelizující směrnice č. 96/97/EEC

č. 86/613/EEC o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství

č. 92/85/EEC o provádění opatření ke zlepšení zabezpečení a ochrany zdraví při práci těhotných žen, žen po porodu a kojících žen

č. 93/104/EEC týkající se minimálních požadavků na bezpečnost práce a ochranu zdraví na pracovišti z hlediska organizace pracovní doby

č. 96/34/EEC týkající se rámcové smlouvy uzavřené mezi UNICE, CEEP a ETUC o rodičovském volnu

č. 97/80/EEC o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví

č. 97/81/EEC o určitých aspektech stanovení pracovní doby, jejímž cílem je odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a zlepšení kvality práce na částečný úvazek

Dokumenty Organizace spojených národů (OSN)

Charta OSN 1945

Úmluva o politických právech žen z roku 1952

Úmluva o zákazu diskriminace ve vzdělání z roku 1960

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCPR) z roku 1966

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ICESCR) z roku 1966

Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO)

Konvence Mezinárodní organizace práce

Úmluva č. 100 o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci z roku 1951

Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958

Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi z roku 1981

Deklarace o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami z roku 1975

Úmluvy a doporučení Rady Evropy

Evropská úmluva základních lidských práv a základních svobod (ECHR) z roku 1950

Revidovaná Evropská sociální charta z roku 1996 (původně z roku 1961)

Doporučení č. R (85) 2 Výboru ministrů členským státům o právní ochraně před diskriminací z důvodu pohlaví z roku 1985

Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin z roku 1995

Protokol č. 12 o zákazu jakékoliv diskriminace z roku 2002

Legislativa ČR

Ústava

Listina základních práva a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění

- zaměstnanci náleží za stanovených podmínek podpora při ošetřování člena rodiny (§ 25)

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění

- ženám v souvislosti s těhotenstvím, porodem a mateřstvím náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá výpomoc v mateřství (§ 2)

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění

- rodičovský příspěvek je poskytován jednomu z rodičů, který osobně, celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 4 let nebo 7 let, jestliže jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené (§ 30)

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, v platném znění

- stanoví, že muž a žena mají v manželství stejná práva a povinnosti (§18)

2. Tabulky a grafy

Zaměstnanost

Tabulka I: Celková míra zaměstnanosti v EU v letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	55,7	56,1	56,2	56,8	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1
CR	x	x	x	x	67,3	65,6	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8
Dánsko	72,3	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9
Estonsko	x	x	x	x	64,6	61,5	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4
Finsko	60,3	61,6	62,4	63,3	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4
Francie	59,1	59,5	59,5	59,6	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	63,3	63,1	63,1
Irsko	53,0	54,4	55,4	57,6	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6
Itálie	51,4	51,0	51,2	51,3	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6
Kypr	x	x	x	x	x	x	65,7	67,8	68,6	69,2	68,9	68,5
Litva	x	x	x	x	62,3	61,7	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6
Lotyšsko	x	x	x	x	59,9	58,8	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3
Lucembursko	59,9	58,7	59,2	59,9	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6
Maďarsko	x	x	52,1	52,4	53,7	55,6	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9
Malta	x	x	x	x	x	x	54,2	54,3	54,4	54,2	54,0	53,9
Německo	64,7	64,6	64,1	63,7	63,9	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	65,4
Nizozemí	64,0	64,7	66,3	68,5	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2
Polsko	x	x	x	58,9	59,0	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2	51,7	52,8
Portugalsko	64,1	63,7	64,1	65,7	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5
Rakousko	68,5	68,8	67,8	67,8	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6
Řecko	54,2	54,7	55,0	55,1	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1
Slovensko	x	x	x	x	60,6	58,1	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7
Slovinsko	x	x	61,6	62,6	62,9	62,2	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0
Španělsko	46,1	46,9	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3
Švédsko	70,2	70,9	70,3	69,5	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,3
VB	67,9	68,5	69,0	69,9	70,5	71,0	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6	71,7
EU - 25	x	x	x	60,6	61,2	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
EU - 15	59,8	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,3	64,7	65,1

Poznámka: x – údaj není k dispozici

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka II: Míra zaměstnanosti žen v EU v letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	44,6	45,0	45,4	46,5	47,6	50,4	51,5	51,0	51,4	51,8	52,6	53,8
ČR	x	x	x	x	58,7	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3
Dánsko	66,9	66,7	67,4	69,1	70,2	71,1	71,6	72,0	71,7	70,5	71,6	71,9
Estonsko	x	x	x	x	60,3	57,8	56,9	57,4	57,9	59,0	60,0	62,1
Finsko	58,7	59,0	59,4	60,3	61,2	63,4	64,2	65,4	66,2	65,7	65,6	66,5
Francie	51,6	52,1	52,2	52,4	53,1	54,0	55,2	56,0	56,7	57,3	57,4	57,6
Irsko	40,1	41,6	43,2	45,9	49,0	52,0	53,9	54,9	55,4	55,7	56,5	58,3
Itálie	35,4	35,4	36,0	36,4	37,3	38,3	39,6	41,1	42,0	42,7	45,2	45,3
Kypr	x	x	x	x	x	x	53,5	57,2	59,1	60,4	58,7	58,4
Litva	x	x	x	x	58,6	59,4	57,7	56,2	57,2	58,4	57,8	59,4
Lotyšsko	x	x	x	x	55,1	53,9	53,8	55,7	56,8	57,9	58,5	59,3
Lucembursko	44,4	42,6	43,8	45,3	46,2	48,6	50,1	50,9	51,6	50,9	51,9	53,7
Maďarsko	x	x	45,2	45,4	47,2	49,0	49,7	49,8	49,8	50,9	50,7	51,0
Malta	x	x	x	x	x	x	33,1	32,1	33,9	33,6	32,7	33,7
Německo	55,1	55,3	55,3	55,3	55,8	57,4	58,1	58,7	58,9	58,9	59,2	59,6
Nizozemí	53,2	53,8	55,8	58,0	60,1	62,3	63,5	65,2	66,2	66,0	65,8	66,4
Polsko	x	x	x	51,3	51,7	51,2	48,9	47,7	46,2	46,0	46,2	46,8
Portugalsko	54,4	54,4	54,9	56,5	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7
Rakousko	58,9	59,0	58,4	58,6	58,8	59,6	59,6	60,7	61,3	61,6	60,7	62,0
Řecko	37,3	38,1	38,7	39,3	40,5	41,0	41,7	41,5	42,9	44,3	45,2	46,1
Slovensko	x	x	x	x	53,5	52,1	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9
Slovinsko	x	x	57,1	58,0	58,6	57,7	58,4	58,8	58,6	57,6	60,5	61,3
Španělsko	30,7	31,7	33,1	34,6	35,8	38,5	41,3	43,1	44,4	46,3	48,3	51,2
Švédsko	68,5	68,8	68,1	67,2	67,9	69,4	70,9	72,3	72,2	71,5	70,5	70,2
VB	61,2	61,7	62,5	63,1	63,6	64,2	64,7	65,0	65,2	65,3	65,6	65,9
EU - 25	x	x	x	51,1	51,8	52,9	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,3
EU - 15	49,3	49,7	50,2	50,8	51,6	53,0	54,1	55,0	55,6	56,0	56,8	57,4

Poznámka: x – údaj není k dispozici

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka III: Míra zaměstnanosti mužů v EU v letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	66,6	66,9	66,9	67,1	67,1	68,1	69,5	68,8	68,3	67,3	67,9	68,3
GR	x	x	x	x	76,0	74,0	73,2	73,2	73,9	73,1	72,3	73,3
Dánsko	77,5	79,9	80,0	80,5	79,9	80,8	80,8	80,2	80,0	79,6	79,7	79,8
Estonsko	x	x	x	x	69,6	65,8	64,3	65,0	66,5	67,2	66,4	67,0
Finsko	62,0	64,2	65,4	66,2	67,8	69,2	70,1	70,8	70,0	69,7	69,7	70,3
Francie	66,8	67,2	67,0	66,9	67,4	68,0	69,2	69,7	69,5	69,4	69,0	68,8
Irsko	65,9	67,1	67,5	69,1	72,1	74,5	76,3	76,6	75,4	75,2	75,9	76,9
Itálie	67,7	66,9	66,7	66,5	66,8	67,3	68,0	68,5	69,1	69,6	70,1	69,9
Kypr	x	x	x	x	x	x	78,7	79,3	78,9	78,8	79,8	79,2
Litva	x	x	x	x	66,2	64,3	60,5	58,9	62,7	64,0	64,7	66,1
Lotyšsko	x	x	x	x	65,1	64,1	61,5	61,9	64,3	66,1	66,4	67,6
Lucembursko	74,9	74,4	74,3	74,3	74,5	74,5	75,0	75,0	75,1	73,3	72,8	73,3
Maďarsko	x	x	59,5	59,7	60,5	62,4	63,1	62,9	62,9	63,5	63,1	63,1
Malta	x	x	x	x	x	x	75,0	76,2	74,7	74,5	75,1	73,8
Německo	74,1	73,7	72,6	71,9	71,9	72,8	72,9	72,8	71,8	70,9	70,8	71,2
Nizozemí	74,5	75,3	76,5	78,8	80,2	80,9	82,1	82,8	82,4	81,1	80,2	79,9
Polsko	x	x	x	66,8	66,5	64,2	61,2	59,2	56,9	56,5	57,2	58,9
Portugalsko	74,5	73,5	73,9	75,5	75,9	75,8	76,5	77,0	76,5	75,0	74,2	73,4
Rakousko	78,1	78,5	77,3	77,1	77,0	77,6	77,3	76,4	76,4	76,4	74,9	75,4
Řecko	72,4	72,5	72,7	72,1	71,7	71,1	71,5	71,4	72,2	73,4	73,7	74,2
Slovensko	x	x	x	x	67,8	64,3	62,2	62,0	62,4	63,3	63,2	64,6
Slovinsko	x	x	66,0	67,0	67,2	66,5	67,2	68,6	68,2	67,4	70,0	70,4
Španělsko	61,8	62,5	62,9	64,5	66,8	69,3	71,2	72,5	72,6	73,2	73,8	75,2
Švédsko	72,0	73,1	72,6	71,7	72,8	74,0	75,1	75,7	74,9	74,2	73,6	74,3
VB	74,5	75,1	75,5	76,6	77,3	77,7	77,8	78,0	77,6	77,7	77,8	77,6
EU - 25	x	x	x	70,2	70,6	71,0	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3
EU - 15	70,4	70,5	70,4	70,6	71,2	72,1	72,8	73,1	72,8	72,7	72,7	72,9

Poznámka: x – údaj není k dispozici

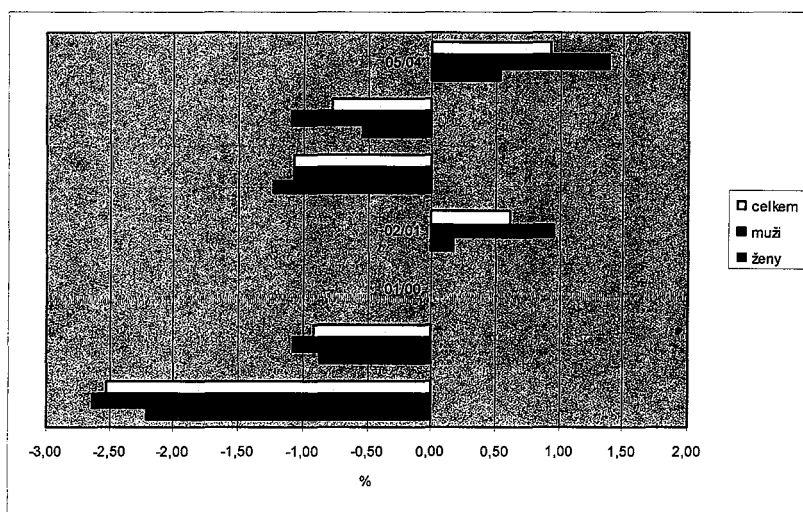
Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka IV: Změna míry zaměstnanosti v ČR v letech 1998 – 2005 (v %)

	99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04
Ženy	-2,21	-0,87	0,00	0,18	-1,23	-0,53	0,54
Muži	-2,63	-1,08	0,00	0,96	-1,08	-1,09	1,38
Celkem	-2,53	-0,91	0,00	0,62	-1,07	-0,77	0,93

Zdroj: tabulka I - III (vlastní výpočty)

Graf I: Změna míry zaměstnanosti v ČR v letech 1998 – 2005 (v %)



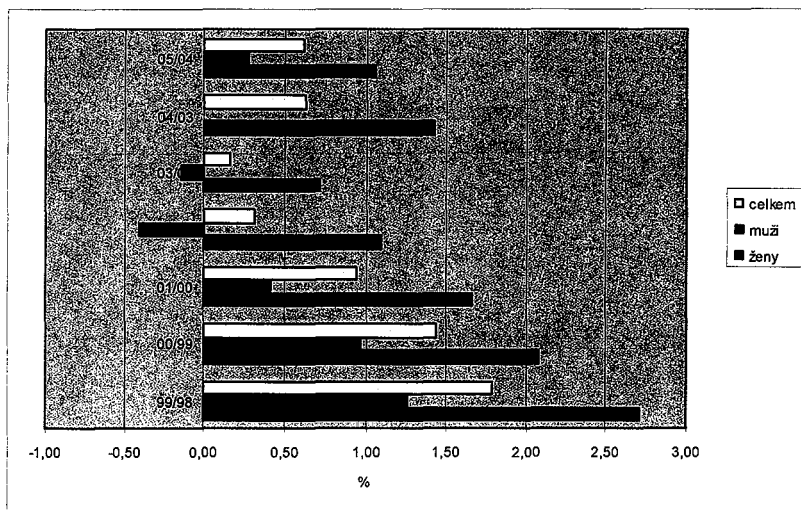
Zdroj: tabulka IV

Tabulka V: Změna míry zaměstnanosti v EU - 15 v letech 1998 – 2005 (v %)

	99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04
Ženy	2,71	2,08	1,66	1,09	0,72	1,43	1,06
Muži	1,26	0,97	0,41	-0,41	-0,14	0,00	0,28
Celkem	1,79	1,44	0,95	0,31	0,16	0,62	0,62

Zdroj: tabulka I - III (vlastní výpočty)

Graf II: Změna míry zaměstnanosti v EU - 15 v letech 1998 – 2005 (v %)



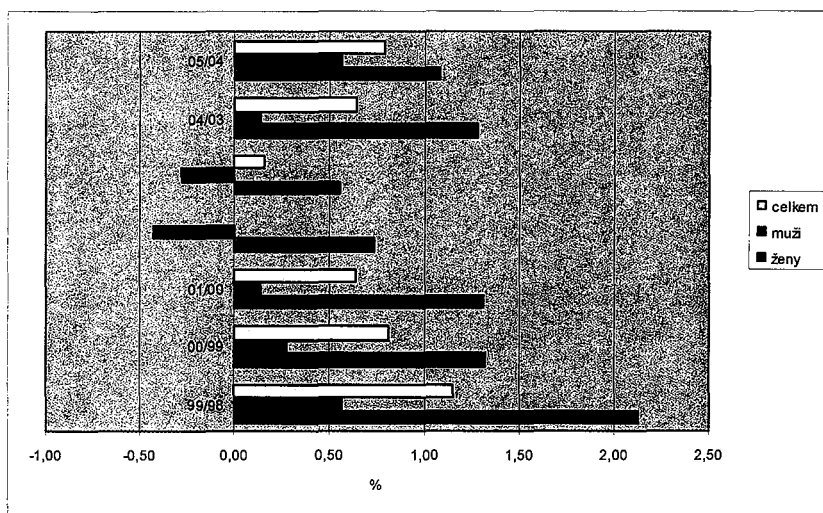
Zdroj: tabulka V

Tabulka VI: Změna míry zaměstnanosti v EU - 25 v letech 1998 – 2005 (v %)

	99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04
Ženy	2,12	1,32	1,31	0,74	0,55	1,27	1,08
Muži	0,57	0,28	0,14	-0,42	-0,28	0,14	0,56
Celkem	1,14	0,81	0,64	0,00	0,16	0,64	0,79

Zdroj: tabulka I - III (vlastní výpočty)

Graf III: Změna míry zaměstnanosti v EU - 25 v letech 1998 – 2005 (v %)



Zdroj: Tabulka VI

Ekonomická aktivita

Tabulka VII: Důvody ekonomické neaktivity v roce 2005

Důvody ekonomické neaktivity	Muži		Ženy	
	v tis.	v %	v tis.	v %
řádní starobní důchodci	637,1	48,3	1 186,4	53,3
invalidní důchodci	162,8	12,4	147,5	6,6
navštěvují základní školu	49,3	3,7	38,4	1,7
připravují se v učilišti	86,9	6,6	212,5	9,6
studují na střední škole	173,2	13,1	139,1	6,3
studují na vysoké škole	117,7	8,9	313,9	14,1
zdravotní důvody	19,6	1,5	x	x
pečují o rodinu, jsou v domácnosti	x	x	313,9	14,1
Celkem	1 317,9	100,0	2 224,0	100,0

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: I hlavní důvody ekonomické neaktivity (upraveno)

Tabulka VIII: Míra ekonomické aktivity v závislosti na věku v roce 2005 (v %)

Věk	Muži	Ženy
15 - 19 let	10,1	7,6
20 - 24 let	65,5	48,5
25 - 29 let	93,6	65,3
30 - 34 let	97,3	73,5
35 - 39 let	97,0	86,1
40 - 44 let	95,8	90,9
45 - 49 let	94,7	91,6
50 - 54 let	90,8	87,4
55 - 59 let	82,8	49,0
60 - 64 let	34,4	12,9
65 a více let	6,3	2,3

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Míra ekonomické aktivity, ženy/muži (upraveno)

Charakteristiky zaměstnanosti žen a mužů

Tabulka IX: Zaměstnaní podle sektorů ekonomiky v roce 2005

Sektor	Muži		Ženy		Celkem		Podíl mužů	Podíl žen
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
zemědělství	131,4	4,9	58,1	2,8	189,4	4,0	69,3	30,7
průmysl	1 335,6	49,6	544,9	26,5	1 880,5	39,6	71,0	29,0
služby	1 224,4	45,5	1 453,4	70,7	2 677,8	56,4	45,7	54,3
Celkem	2 692,4	100,0	2 056,9	100,0	4 749,3	100,0	x	x

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Zaměstnanost v NH podle oblastí, muži/ženy/celkem (upraveno)

Tabulka X: Postavení zaměstnaných dle sektorů v roce 2005¹⁶

Postavení podle sektorů	Muži		Ženy		Celkem		Podíl mužů	Podíl žen
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
Zaměstnanci	2 143,3	79,6	1 842,7	89,6	3 986,0	83,9	53,8	46,2
zemědělství	101,8	3,8	50,4	2,5	152,1	3,2	66,9	33,1
průmysl (vč. stavebnictví)	1 090,2	40,5	520,3	25,3	1 610,5	33,9	67,7	32,3
služby	950,7	35,3	1 271,7	61,8	2 222,4	46,8	42,8	57,2
Zaměstnavatelé	136,1	5,1	41,0	2,0	177,1	3,7	76,8	23,2
zemědělství	3,1	0,1	0,9	0,0	3,9	0,1	78,0	22,0
průmysl (vč. stavebnictví)	52,6	2,0	3,7	0,2	56,2	1,2	93,5	6,5
služby	80,4	3,0	36,5	1,8	116,9	2,5	68,8	31,2
Pracující na vl. účet	403,6	15,0	147,5	7,2	551,1	11,6	73,2	26,8
zemědělství	25,2	0,9	4,5	0,2	29,8	0,6	84,8	15,2
průmysl (vč. stavebnictví)	189,2	7,0	14,3	0,7	203,5	4,3	93,0	7,0
služby	189,0	7,0	128,3	6,2	317,3	6,7	59,6	40,4

Poznámka: Do zaměstnanců jsou započítáni i členové produkčních družstev.

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Postavení v zaměstnání v sektorech (upraveno)

¹⁶ Mezi hodnotami v tabulkách IX a X jsou mírné odchylky, protože podrobnější charakteristiky zaměstnaných se uvádějí za osoby zaměstnané v civilním sektoru, které představují počet zaměstnaných v národním hospodářství po odečtu hlavní třídy 0 klasifikace KZAM.

Tabulka XI: Podíl osob pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v EU v roce 2005 (v %)

Země	Muži	Ženy	Celkem
Belgie	7,1	40,7	21,9
ČR	2,1	8,4	4,8
Dánsko	12,8	32,7	22,0
Estonsko	4,9	10,4	7,7
Finsko	9,1	18,5	13,6
Francie	5,8	30,9	17,4
Irsko	5,0	24,4	12,8
Irsko	7,3	33,7	19,5
Itálie	4,5	25,7	12,8
Kypr	5,1	13,8	8,9
Litva	4,6	8,5	6,5
Lotyšsko	7,6	11,6	9,6
Lucebursko	2,5	38,2	17,4
Maďarsko	2,9	6,1	4,4
Malta	4,7	19,3	9,2
Německo	7,7	44,3	24,2
Nizozemí	22,6	75,3	46,2
Polsko	7,7	14,2	10,6
Portugalsko	7,1	16,6	11,5
Rakousko	5,9	38,9	21,0
Řecko	2,1	9,1	4,8
Slovensko	1,2	3,9	2,4
Slovinsko	7,1	11,0	8,9
Španělsko	4,7	24,9	12,8
Švédsko	11,8	39,9	25,0
Velká Británie	10,6	43,1	25,7
EU - 25	7,4	32,6	18,5
EU - 15	7,7	36,5	20,3

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka XII: Částečné úvazky v ČR, EU – 15 a EU – 25 v letech 1998 – 2005 (v%)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ČR	ženy	10,0	9,9	9,5	8,6	8,3	8,5	8,5	8,4
	muži	2,7	2,5	2,2	2,2	2,1	2,3	2,3	2,1
	celkem	5,9	5,7	5,4	5,0	4,8	5,0	5,0	4,8
EU - 15	ženy	33	33,4	33,6	33,6	33,4	34	35,2	36,5
	muži	6,1	6,1	6,3	6,3	6,6	6,8	7,2	7,7
	celkem	x	x	16,4	16,4	16,6	17	17,8	18,5
EU - 25	ženy	x	x	29,8	29,8	29,8	30,3	31,4	32,6
	muži	x	x	6,2	6,2	6,5	6,6	7,0	7,4
	celkem	x	x	16,4	16,4	16,6	17,0	17,8	18,5

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka XIII: Důvody zaměstnaných na zkrácený úvazek dle věku a vzdělání v roce 2005 (v tis.)

Zaměstnaní na zkrácený úvazek	Celkem		Věková skupina				
	v tis.	v %	15 - 24	25 - 29	30 - 44	45 - 59	60 +
Celkem	233,2	100	12,2	22,8	77,3	66,1	54,8
Důvody zaměstnání na zkrácený úvazek							
absolvuje profesní či školní vzdělávání	12	5,1	5,9	5,2	0,7	x	x
ze zdravotních důvodů	45,6	19,6	x	0,9	9,6	30,1	4,6
nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	37,5	16,1	3	4,1	16,7	12,7	1,1
pečuje o děti nebo postiženou osobu	41,3	17,7	1,3	7,9	28,9	3	x
Vzdělání osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu							
základní	27,7	11,9	2,9	1,1	3,7	13,2	6,7
střední bez maturity	81,2	34,8	1,4	5,2	33	28,2	13,4
střední s maturitou	86	36,9	7,3	10,8	27,9	19,4	20,7
vysokoškolské	38,2	16,4	0,5	5,6	12,8	5,3	14
Podzaměstnaní celkem	46,7	20	3,7	5,4	21,5	14,3	1,7

Zaměstnaní na zkrácený úvazek	Celkem		Věková skupina				
	v tis.	v %	15 - 24	25 - 29	30 - 44	45 - 59	60 +
Muži	57,2	100	5,1	4,4	6,9	15,6	25,2
Důvody zaměstnání na zkrácený úvazek							
absolvuje profesní či školní vzdělávání	5,7	10	3,1	2,4	x	x	x
ze zdravotních důvodů	16,9	29,5	x	x	2,9	10,2	3
nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	4,4	7,7	0,9	x	1,1	1,6	x
pečuje o děti nebo postiženou osobu	x	x	x	x	x	x	x
Vzdělání mužů pracujících na zkrácenou pracovní dobu							
základní	5,3	9,3	1,6	x	x	1,9	1
střední bez maturity	19,7	34,4	x	x	3	8,8	7
střední s maturitou	19,1	33,3	2,6	1,5	1,8	3,6	9,5
vysokoškolské	13,2	23	x	2,2	1,7	1,2	7,7
Podzaměstnaní celkem	10,5	18,3	1	1,3	4,3	3,3	0,6
Ženy	176	100	7,1	18,4	70,5	50,5	29,6
Důvody zaměstnání na zkrácený úvazek							
absolvuje profesní či školní vzdělávání	6,2	3,5	2,8	2,8	0,5	x	x
ze zdravotních důvodů	28,7	16,3	x	0,5	6,7	19,9	1,6
nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	33,1	18,8	2	3,6	15,6	11,1	0,8
pečuje o děti nebo postiženou osobu	40,9	23,2	1,3	7,9	28,8	2,7	x
Vzdělání žen pracujících na zkrácenou pracovní dobu							
základní	22,4	12,7	1,3	0,8	3,3	11,3	5,7
střední bez maturity	61,6	35	0,9	4,9	30	19,4	6,4
střední s maturitou	67	38	4,7	9,3	26,1	15,7	11,2
vysokoškolské	25,1	14,2	x	3,4	11	4,1	6,3
Podzaměstnaní celkem	36,2	20,6	2,8	4,1	17,2	11	1,1

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ:
Zkrácená pracovní doba a podzaměstnanost (upraveno)

Tabulka XIV: Zaměstnání podle druhu a délky úvazku v roce 2005 (v%)

Zaměstnání	Celkem	Úvazek na pracovní dobu	
		plnou	zkrácenou
Celkem	100,0	95,1	4,9
na dobu neurčitou	92,7	89,5	3,2
na dobu určitou	7,2	5,5	1,7
Muži	56,7	55,5	1,2
na dobu neurčitou	53,2	52,6	0,7
na dobu určitou	3,4	2,9	0,5
Ženy	43,3	39,6	3,7
na dobu neurčitou	39,5	36,9	2,6
na dobu určitou	3,8	2,7	1,2

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ:
Zaměstnání podle postavení, druhu a délky úvazku (upraveno)

Tabulka XV: Počet obvykle odpracovaných hodin v týdnu podle úvazku v roce 2005

Obvykle odpracované hodiny v týdnu	Muži		Ženy	
	hod.	% z celkového průměru	hod.	% z celkového průměru
Průměrný týdenní počet	43,5	100,0	39,6	100,0
Plná pracovní doba	44,0	101,0	41,1	103,8
zaměstnanci	42,0	96,4	40,5	102,3
členové produkčních družstev	43,2	99,2	39,9	100,8
podnikatelé	51,9	119,2	46,6	117,7
pomáhající rodinní příslušníci	50,9	116,8	45,0	113,8
Zkrácená pracovní doba	22,6	51,9	23,6	59,6

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ:
Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu (upraveno)

Tabulka XVI: Zaměstnání v NH podle OKEČ v roce 2005 (v %)

OKEČ	Muži	Ženy	Podíl mužů	Podíl žen
Zemědělství, myslivost a související činnosti	3,6	2,5	65,4	34,6
Lesnictví, rybolov, chov ryb a souv. činnosti	1,2	0,3	84,6	15,4
Těžba nerostných surovin	1,6	0,3	88,6	11,4
Zpracovatelský průmysl	30,0	23,5	62,7	37,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	2,2	0,8	77,8	22,2
Stavebnictví	15,5	1,9	91,6	8,4
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	10,8	15,7	47,5	52,5
Ubytování a stravování	3,1	4,7	46,4	53,6
Doprava, skladování a spoje	9,2	5,3	69,4	30,6
Finanční zprostředkování	1,4	2,8	39,2	60,8
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	6,0	6,1	56,4	43,6
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	6,6	7,5	53,6	46,4
Vzdělávání	2,6	11,0	23,9	76,1
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	2,5	12,6	20,7	79,3
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	3,4	4,7	49,1	50,9
Činnosti domácností	0,0	0,1	16,2	83,8
Exteritoriální organizace a instituce	0,0	0,0	29,6	75,3

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ:
Zaměstnanost v NH podle oblastí, muži/ženy/celkem (upraveno)

Tabulka XVII: Zastoupení mužů a žen podle KZAM v roce 2005 (v %)

KZAM	Muži	Ženy	Podíl mužů	Podíl žen
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	7,7	4,2	70,4	29,6
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	9,5	12,5	49,9	50,1
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	18,0	26,8	46,8	53,2
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	3,0	13,4	23,1	76,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	7,5	18,0	35,5	64,5
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	1,8	1,4	62,7	37,3
Řemeslníci a kvalif. výrobci, zpracovatelé, opraváři	28,8	5,4	87,6	12,4
Obsluha strojů a zařízení	18,0	8,2	74,4	25,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,2	10,0	40,6	59,4
Příslušníci armády	0,5	0,1	88,9	11,1

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ:
Zaměstnanost v NH podle oblastí, muži/ženy/celkem (upraveno)

Tabulka XVIII: Počty vedoucích pracovníků ve vybraných třídách klasifikace zaměstnání v roce 2005 (v tis.) – seřazeno podle podílu žen v zaměstnání

Zaměstnání podle KZAM	Celkem v tis.	Muži v tis.	Ženy v tis.	Muži v %	Ženy v %
Vedoucí, ředitelé v zemědělství, lesnictví, rybářství	381,6	369,5	12,1	96,8	3,2
Vedoucí, ředitelé ve stavebnictví a zeměměřičtví	461,3	445,9	15,4	96,7	3,3
Vedoucí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřičtví	1 773,5	1 676,5	97,0	94,5	5,5
Vedoucí pracovníci v průmyslu (ve výrobě)	7 662,7	6 997,4	665,3	91,3	8,7
Vedoucí, ředitelé v průmyslu (ve výrobě)	1 464,4	1 315,3	149,2	89,8	10,2
Vedoucí pracovníci výzkumných a vývojových útvarů	1 694,3	1 509,6	184,7	89,1	10,9
Vedoucí pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a myslivectví	1 264,6	1 113,4	151,2	88,0	12,0
Vedoucí pracovníci výpočetních útvarů	1 086,9	953,9	133,0	87,8	12,2
Vyšší úředníci bezpečnosti a ochrany	931,3	800,5	130,9	85,9	14,1
Vedoucí pracovníci odbytových útvarů (vč. průzkumu trhu)	3 676,0	2 872,5	803,5	78,1	21,9
Vedoucí pracovníci zásobovacích útvarů	1 496,9	1 140,5	356,4	76,2	23,8
Vedoucí prac. zájmových, odborových a společenských organizací	49,6	36,8	12,9	74,1	25,9
Vedoucí prac. reklamních útvarů a útvarů pro styk s veřejností	561,0	412,8	148,1	73,6	26,4
Vedoucí pracovníci velvyslanectví, vyslanectví a konzulátů	609,2	439,0	170,2	72,1	27,9
Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	7 268,6	4 707,9	2 560,7	64,8	35,2
Vedoucí pracovníci ostatních útvarů jinde neuvedení	4 369,5	2 757,1	1 612,4	63,1	36,9
Poradci prezidenta republiky, ved. úřadů orgánů, tiskoví mluvčí	66,1	41,4	24,7	62,6	37,4
Vedoucí, ředitelé v podnicích poskytujících obchodní služby	346,9	211,3	135,6	60,9	39,1
Vedoucí pracovních dílčích celků jinde Neuvedených (kult., zdrav.)	3 615,6	2 138,3	1 477,4	59,1	40,9
Vedoucí prac. v organ.zaměřených na poskytování obch.slůž.	4 717,9	2 788,1	1 929,8	59,1	40,9
Vedoucí pracovníci finančních a hospodářských útvarů	6 404,2	3 623,7	2 780,5	56,6	43,4
Vedoucí pracovníci ústředních orgánů, které plní státní záležitosti	583,4	315,8	267,6	54,1	45,9

Vedoucí pracovníci orgánů státní správy, správních úřadů	6 640,7	3 414,3	3 226,3	51,4	48,6
Vedoucí prac. v pečovatel., úklidových a podobných službách	266,6	131,1	135,6	49,2	50,8
Vedoucí v dopravě, sklad., telekomunikacích a na pošt. úřadech	1 024,3	499,8	524,4	48,8	51,2
Vedoucí, ředitelé pečovatelských, úklidových a pod. služ.	245,9	118,1	127,8	48,0	52,0
Vedoucí pracovníci v dopr., skladování, telekom.a na pošt. úřadech	6 060,4	2 897,2	3 163,2	47,8	52,2
Přednostové, tajemníci a ved.prac.okresních a obecních úřadech	6 552,5	2 910,2	3 642,3	44,4	55,6
Vedoucí prac. personálních útvarů a útvarů průmysl. vztahů	1 232,8	506,6	726,2	41,1	58,9
Vedoucí pracovníci ve velkoobchodě a v maloobchodě	8 510,2	3 086,8	5 423,4	36,3	63,7
Vedoucí, ředitelé v restauracích a hotelích	728,6	260,1	468,5	35,7	64,3
Vedoucí kanceláře, sekretariátu ministra, předsedy, vyslance	36,9	13,0	23,9	35,2	64,8
Vedoucí, ředitelé ve velkoobchodu a maloobchodu	3 401,1	1 057,5	2 343,7	31,1	68,9
Vedoucí, ředitelé malých organizací, ostatní (kult.,zdrav.)	3 811,1	904,0	2 907,1	23,7	76,3
Vedoucí pracovníci v restauracích a hotelích	2 248,4	213,0	2 035,3	9,5	90,5

Zdroj: Práce a mzdy - analytické tabulky, ČSÚ: Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních (upraveno)

Tabulka XIX: Zaměstnání podle podílu žen (průměry za rok 2004)

Deset zaměstnání s nejvyšším podílem žen	Podíl žen (%)
Učitelé předškolní výchovy	100,0
Sestry pro intenzivní péči	100,0
Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0
Ženské sestry, porodní asistentky	100,0
Sestry pro péči o dítě	99,8
Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6
Ruční pradáci a žehlíři (kromě obsluhy strojů)	99,6
Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry	98,6
Písařky – opisovačky, stenotypistky	97,9
Pečovatelé v domácnosti	97,6
Deset zaměstnání s nejlépe vyrovnaným podílem žen a mužů	
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dopravě, ve skladech a v telekomunikacích	52,6
Vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekomunikacích a na poštovních úřadech	52,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dopravě, ve skladech, vazači břemen a ostatní pomocní pracovníci	50,8
Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích	50,3
Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě jinde neuved.	50,2
Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8
Školníci vč. školníků-údržbářů	49,7
Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5
Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3
Obsluha jiných stacionárních zařízení a ostatní montážní dělníci	49,3
Deset zaměstnání s nejvyšším podílem mužů	
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	0,5
Obsluha zemědělských a lesních strojů	0,4
Řidiči sanitních a rzp vozů	0,3
Tesaři a truhláři	0,3
Strojvedoucí	0,1
Stavební montážníci	0,0
Dělníci pro těžbu dřeva (kromě obsluhy pojízdných zařízení)	0,0
Horníci, lamači pro uhelné doly	0,0
Obsluha důlního zařízení a razicích štítů	0,0
Zedníci, kameníci, omítkáři	0,0

Poznámka: Údaje jsou uváděny pouze za zaměstnání spadající pod čtyřmístné kódy klasifikace zaměstnání (KZAM) s 500 a více zaměstnanci ve výběrovém vzorku (bez dopočetů)

Zdroj: *Ženy a muži v datech 2005*, s. 56

Tabulka XX: Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let v roce 2005 podle stupňů vzdělání

Stupeň vzdělání	Celkem		Muži		Ženy		Podíl mužů	Podíl žen
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
bez vzdělání a předškolní výchova	11,5	0,1	6,1	0,1	5,4	0,1	52,8	47,2
základní	1 733,5	19,9	601,4	14,3	1 132,0	25,1	34,7	65,3
střední bez maturity	3 283,1	37,7	1 906,2	45,3	1 376,9	30,6	58,1	41,9
střední s maturitou	2 779,6	31,9	1 184,9	28,1	1 594,7	35,4	42,6	57,4
vysokoškolské	907,1	10,4	510,8	12,1	396,2	8,8	56,3	43,7
Nezjištěno	1,3	0,0	0,7	0,0	0,6	0,0	52,9	47,1

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Úroveň a obory vzdělání ve věkových skupinách (15+) (upraveno)

Tabulka XXI: Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let v roce 2005 podle zaměření

Zaměření vzdělání	Celkem		Muži		Ženy		Podíl mužů	Podíl žen
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
obecné vzdělávání	2 202,9	25,3	752,0	17,9	1 451,0	32,2	34,1	65,9
vzdělávání a výchova	270,4	3,1	50,4	1,2	220,1	4,9	18,6	81,4
humanitní vědy a umění	157,9	1,8	65,3	1,6	92,5	2,1	41,4	58,6
společenské vědy, obchod a právo	1 295,2	14,9	239,4	5,7	1 055,8	23,4	18,5	81,5
přírodní vědy, matematika a informatika	132,4	1,5	76,1	1,8	56,3	1,3	57,5	42,5
technika, výroba a stavebnictví	3 321,9	38,1	2 533,0	60,2	788,9	17,5	76,3	23,7
zemědělství a veterinářství	374,8	4,3	203,3	4,8	171,5	3,8	54,2	45,8
zdravotnictví a sociální péče	369,8	4,2	39,6	0,9	330,2	7,3	10,7	89,3
služby	587,2	6,7	249,0	5,9	338,2	7,5	42,4	57,6
Nezjištěno	3,4	0,0	2,0	0,0	1,4	0,0	59,0	41,0

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Úroveň a obory vzdělání ve věkových skupinách (15+) (upraveno)

Nezaměstnanost

Tabulka XXII: Celková míra nezaměstnanosti v EU letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	9,8	9,7	9,5	9,2	9,3	8,5	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,4
ČR	x	x	x	x	6,4	8,6	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9
Dánsko	7,7	6,7	6,3	5,2	4,9	5,2	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8
Estonsko	x	x	x	9,6	9,2	11,3	12,8	12,4	10,3	10,0	9,7	7,9
Finsko	16,6	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4
Francie	11,7	11,1	11,6	11,5	11,1	10,5	9,1	8,4	8,9	9,5	9,6	9,5
Irsko	14,3	12,3	11,7	9,9	7,5	5,7	4,3	4,0	4,5	4,7	4,5	4,3
Itálie	10,6	11,2	11,2	11,3	11,3	10,9	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7
Kypr	x	x	x	x	x	x	4,8	3,9	3,6	4,1	4,7	5,3
Litva	x	x	x	x	13,2	13,7	16,4	16,5	13,5	12,4	11,4	8,3
Lotyšsko	x	x	x	x	14,3	14,0	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	9,0
Lucembursko	3,2	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,1	2,8	3,7	5,1	4,5
Maďarsko	x	X	9,6	9,0	8,4	7,0	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2
Malta	x	x	x	x	x	x	6,7	7,6	7,5	7,6	7,3	7,3
Německo	8,3	8,0	8,5	9,1	8,8	7,9	7,2	7,4	8,2	9,0	9,5	9,5
Nizozemí	6,8	6,6	6,0	4,9	3,8	3,2	2,8	2,2	2,8	3,7	4,6	4,8
Polsko	x	x	x	10,9	10,2	13,4	16,1	18,2	19,9	19,6	19,0	17,7
Portugalsko	6,9	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4,0	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6
Rakousko	3,8	3,9	4,3	4,4	4,5	3,9	3,6	3,6	4,2	4,3	4,8	5,2
Řecko	8,9	9,2	9,6	9,8	10,9	12,0	11,3	10,8	10,3	9,7	10,5	9,8
Slovensko	x	x	x	x	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,4
Slovinsko	x	x	6,9	6,9	7,4	7,3	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,3
Španělsko	19,5	18,4	17,8	16,7	15,0	12,5	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2
Švédsko	9,4	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,6	6,3	7,8
VB	9,3	8,5	7,9	6,8	6,1	5,9	5,4	5,0	5,1	4,9	4,7	4,7
EU - 25	x	x	x	x	9,4	9,1	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7
EU - 15	10,5	10,1	10,2	9,9	9,3	8,6	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	7,9

Poznámka: x – údaj není k dispozici

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka XXIII: Míra nezaměstnanosti žen v EU v letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	12,7	12,7	12,5	11,9	11,6	10,3	8,5	7,5	8,6	8,9	9,5	9,5
ČR	x	x	x	x	8,1	10,3	10,3	9,7	9,0	9,9	9,9	9,8
Dánsko	8,5	8,1	7,5	6,2	6,0	5,8	4,8	5,0	5,0	6,1	6,0	5,3
Estonsko	x	x	x	8,9	8,3	10,1	11,8	12,2	9,7	9,9	8,9	7,1
Finsko	14,8	15,1	14,9	13,0	12,0	10,7	10,6	9,7	9,1	8,9	8,9	8,6
Francie	13,6	13,1	13,5	13,3	12,9	12,2	10,9	10,0	10,0	10,5	10,5	10,5
Irsko	14,6	12,5	11,8	9,9	7,3	5,6	4,2	3,8	4,1	4,3	4,1	4,0
Itálie	14,6	15,4	15,2	15,3	15,4	14,8	13,6	12,2	11,5	11,3	10,5	10,1
Kypr	x	x	x	x	x	x	7,1	5,5	4,4	4,7	6,0	6,5
Litva	x	x	x	x	11,7	12,3	14,1	14,3	12,8	12,2	11,8	8,3
Lotyšsko	x	x	x	x	13,6	13,6	12,9	11,5	11,0	10,4	10,2	8,9
Lucembursko	4,1	4,3	4,2	3,9	4,0	3,3	3,1	2,7	3,8	4,7	7,0	5,9
Maďarsko	x	x	8,8	8,1	7,8	6,3	5,6	5,0	5,4	5,6	6,1	7,4
Malta	x	x	x	x	x	x	7,4	9,3	9,2	9,1	8,8	9,1
Německo	11,4	10,9	11,0	11,6	11,1	9,9	8,7	8,9	9,4	10,1	10,5	10,3
Nizozemí	7,9	8,1	7,7	6,6	5,0	4,4	3,6	2,8	3,1	3,9	4,8	5,1
Polsko	x	x	x	13,0	12,2	15,3	18,1	19,8	20,9	20,4	19,9	19,2
Portugalsko	7,9	8,2	8,2	7,6	6,3	5,2	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,6
Rakousko	5,0	5,0	5,3	5,4	5,4	4,7	4,3	4,2	4,4	4,7	5,3	5,5
Řecko	13,7	14,1	15,2	15,2	16,7	18,1	17,2	16,2	15,6	15,0	16,2	15,3
Slovensko	x	x	x	x	13,1	16,4	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,3
Slovinsko	x	x	6,7	7,1	7,5	7,6	7,1	6,8	6,8	7,1	6,8	6,9
Španělsko	25,4	24,6	23,8	22,6	21,1	18,0	16,0	14,8	15,7	15,3	14,3	12,2
Švédsko	7,8	7,8	9,0	9,5	8,0	6,8	5,3	4,5	4,6	5,2	6,1	7,7 ^(p)
VB	7,2	6,8	6,3	5,8	5,3	5,1	4,8	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3
EU - 25	x	x	x	x	11,2	10,8	10,2	9,8	10,0	10,2	10,3	9,8
EU - 15	12,2	12,0	12,0	11,8	11,3	10,4	9,3	8,7	9,0	9,3	9,3	8,9

Poznámka: x – údaj není k dispozici

Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka XXIV: Míra nezaměstnanosti mužů v EU v letech 1994 - 2005 (v %)

Země	Roky											
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Belgie	7,7	7,6	7,4	7,3	7,7	7,1	5,6	5,9	6,7	7,6	7,5	7,6
ČR	x	x	x	x	5,0	7,3	7,3	6,7	5,9	6,2	7,1	6,5
Dánsko	7,1	5,6	5,3	4,4	3,9	4,6	3,9	4,1	4,3	4,8	5,1	4,4
Estonsko	x	x	x	10,3	9,9	12,5	13,8	12,6	10,8	10,2	10,4	8,8
Finsko	18,1	15,7	14,3	12,3	10,9	9,8	9,1	8,6	9,1	9,2	8,7	8,2
Francie	10,1	9,4	10,0	10,1	9,5	9,0	7,6	7,0	7,9	8,6	8,7	8,7
Irsko	14,2	12,2	11,5	9,9	7,7	5,7	4,3	4,1	4,7	5,0	4,9	4,6
Itálie	8,3	8,6	8,7	8,7	8,8	8,4	7,8	7,1	6,7	6,5	6,4	6,2
Kypr	x	x	x	x	x	x	3,1	2,7	2,9	3,6	3,6	4,4
Litva	x	x	x	x	15,1	14,4	14,4	14,2	13,3	10,6	10,6	9,1
Lotyšsko	x	x	x	x	14,6	15,1	18,6	18,6	14,2	12,7	11,0	8,2
Lucembursko	2,6	2,0	2,2	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	2,1	3,0	3,7	3,5
Maďarsko	x	x	10,2	9,7	9,0	7,5	7,0	6,3	6,2	6,1	6,1	7,0
Malta	x	x	x	x	x	x	6,4	6,9	6,6	6,9	6,6	6,5
Německo	5,9	5,8	6,6	7,3	7,1	6,4	6,0	6,3	7,1	8,2	8,7	8,9
Nizozemí	6,0	5,5	4,8	3,7	3,0	2,3	2,2	1,8	2,5	3,5	4,3	4,5
Polsko	x	x	x	9,1	8,5	11,8	14,4	16,9	19,1	19,0	18,2	16,5
Portugalsko	6,1	6,5	6,5	6,1	4,1	4,0	3,2	3,2	4,1	5,4	5,9	6,7
Rakousko	3,0	3,1	3,6	3,6	3,8	3,3	3,1	3,1	4,0	4,0	4,4	4,9
Řecko	6,0	6,2	6,1	6,4	7,1	7,9	7,5	7,3	6,8	6,2	6,6	6,1
Slovensko	x	x	x	x	12,2	16,3	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,6
Slovinsko	x	x	7,0	6,8	7,3	7,1	6,5	5,6	5,9	6,3	5,8	5,9
Španělsko	16,2	14,8	14,3	13,1	11,2	9,0	7,9	7,5	8,1	8,2	8,0	7,0
Švédsko	10,8	9,7	10,1	10,2	8,4	6,6	5,9	5,2	5,3	6,0	6,5	7,9 ^(p)
VB	11,0	9,9	9,2	7,6	6,8	6,5	5,8	5,5	5,6	5,5	5,0	5,1
EU - 25	x	x	x	x	8,0	7,8	7,4	7,3	7,8	8,1	8,1	7,9
EU - 15	9,2	8,7	8,8	8,4	7,8	7,2	6,4	6,1	6,6	7,0	7,2	7,0

Poznámka: x – údaj není k dispozici

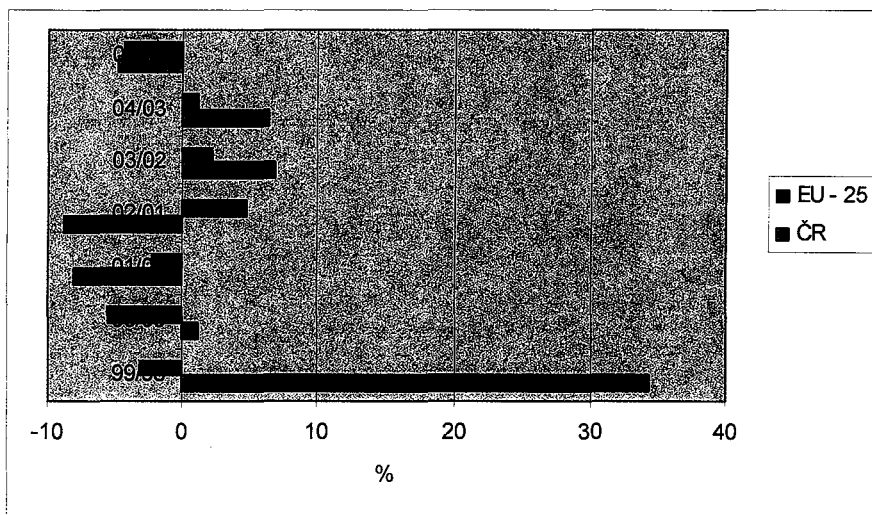
Zdroj: Eurostat (upraveno)

Tabulka XXV: Změna míry nezaměstnanosti v ČR a EU - 25 v letech 1998 až 2005 (v %)

		99/98	00/99	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04
ČR	ženy	27,2	0,0	-5,8	-7,2	10,0	0,0	-1,0
	muži	46,0	0,0	-8,2	-11,9	5,1	14,5	-8,5
	celkem	34,4	1,2	-8,0	-8,8	6,8	6,4	-4,8
EU - 25	ženy	-3,6	-5,6	-3,9	2,0	2,0	1,0	-4,9
	muži	-2,5	-5,1	-1,4	6,8	3,8	0,0	-2,5
	celkem	-3,2	-5,5	-2,3	4,8	2,3	1,1	-4,4

Zdroj: tabulka XXII – XXIV (vlastní výpočty)

Graf IV: Změny celkové míry nezaměstnanosti v ČR a EU - 25 v letech 1998 až 2005 (v %)



Zdroj: tabulka XXV

Tabulka XXVI: Věk a vzdělání nezaměstnaných v roce 2005

Nezaměstnaní	Celkem		Muži		Ženy		Podíl žen	Podíl mužů
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
Věkové skupiny								
15 - 24 let	88,6	21,6	52,2	27,9	36,4	16,3	41,1	58,9
25 - 29 let	59,3	14,5	26,6	14,2	32,7	14,6	55,2	44,8
30 - 34 let	50,5	12,3	17,4	9,3	33,1	14,8	65,6	34,4
35 - 44 let	82,7	20,2	31,5	16,9	51,2	22,9	61,9	38,1
45 - 54 let	94,3	23	39,8	21,3	54,5	24,4	57,8	42,2
55 a více let	34,8	8,5	19,3	10,3	15,5	6,9	44,6	55,4
Celkem	410,2	100	186,7	100	223,5	100	54,5	45,5
Vzdělání								
základní	98,9	24,1	45,8	24,5	53,1	23,8	53,7	46,3
střední bez maturity	198,7	48,4	98,2	52,6	100,4	44,9	50,6	49,4
střední s maturitou	95,9	23,4	34	18,2	62	27,7	64,6	35,4
vysokoškolské	16,6	4	8,7	4,6	7,9	3,5	47,8	52,2
Celkem	410,2	100	186,7	100	223,5	100	54,5	45,5

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných (upraveno)

Tabulka XXVII: Nezaměstnaní podle pohlaví a délky hledání zaměstnání v roce 2005

Doba hledání zaměstnání	Celkem		Muži		Ženy		Podíl žen	Podíl mužů
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v %	v %
do 3 měsíců	58,8		28,2	15,1	30,7	13,7	52,1	47,9
více než 3 měsíce až 6 měsíců	53,2		24,4	13,1	28,8	12,9	54,1	45,9
více než 6 měsíců až 1 rok	78,3		35,4	19	42,9	19,2	54,8	45,2
více než 1 rok až 2 roky	85,5		38,9	20,9	46,6	20,9	54,5	45,5
více než 2 roky až 4 roky	70,8		30,6	16,4	40,1	18	56,7	43,3
více než 4 roky	63,4		29,2	15,6	34,2	15,3	54	46
Celkem	410		186,7	100	223,3	100	54,5	45,5

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR - roční průměry za rok 2005 (VŠPS), ČSÚ: Základní charakteristiky nezaměstnaných (upraveno)

Genderový mzdový rozdíl

Tabulka XXVIII: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle věku v roce 2005

Věková skupina	Průměrná mzda (v Kč)		Ž/M (v %)	Medián mezd (v Kč)		Ž/M (v %)
	Muži	Ženy		Muži	Ženy	
15 - 19 let	12 956	11 237	86,7	12 258	10 613	86,6
20 - 24 let	16 317	14 699	90,1	15 652	14 111	90,2
25 - 29 let	21 651	19 088	88,2	19 700	17 373	88,2
30 - 34 let	25 743	18 306	71,1	21 467	16 034	74,7
35 - 39 let	26 651	17 939	67,3	21 812	16 238	74,4
40 - 44 let	26 715	18 545	69,4	21 589	17 010	78,8
45 - 49 let	25 443	18 286	71,9	20 774	16 611	80,0
50 - 54 let	24 322	18 026	74,1	20 229	16 256	80,4
55 - 59 let	23 384	19 381	82,9	19 707	17 557	89,1
60 - 64 let	25 983	20 031	77,1	21 041	18 575	88,3
65 a více let	22 163	14 459	65,2	15 972	11 427	71,5

Poznámka: Do souboru byly zahrnuty osoby s počtem placených hodin 163,7 hod./měs. a vyšším.

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005, ČSÚ: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví (upraveno)