

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií, katedra sociologie

**Barbora Koloušková**

**Genderová segregácia trhu práce  
v Českej republike**

*Bakalárska práca*

Praha 2012

Autor práce: **Barbora Koloušková**

Vedúci práce: **Doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.**

Rok obhajoby: **2012**

## **Bibliografický záznam**

KOLOUŠKOVÁ, Barbora. *Genderová segregácia trhu práce v Českej republike*. Praha, 2012. 50 s. Bakalárska práca (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálnych vied, Institut sociologických štúdií. Katedra sociologie. Vedúci bakalárskej práce Doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.

## **Abstrakt**

Predložená práca prináša komplexný pohľad na problematiku genderovej segregácie trhu práce v Českej republike. Genderová segregácia trhu práce je jednou z hlavných príčin, a zároveň dôsledkov, nerovnosti pohlaví. Spôsobuje rozdielne zastúpenie mužov a žien v zamestnaniach a na rôznych pracovných pozíciách. V úvode textu autorka popisuje postavenie žien na trhu práce v Českej republike, aby vzápätí nadviazala analýzou dát, ktorá dokazuje existenciu tohto problému v českom prostredí a približuje jeho rozsah. Zároveň predstavuje základné teórie vysvetľujúce genderovú segregáciu pracovného trhu a skúma jej príčiny a dôsledky. Segregáciu delí na horizontálnu a vertikálnu, ktoré analyzuje osobitne a v závere ich prepája, aby ukázala stav celkovej segregácie. Horizontálne segregácia znamená nerovnomerné rozloženie mužov a žien v rozdielnych odvetviach a zamestnaniach. Vertikálna segregácia odkazuje na ich rozloženie v hierarchii pracovných pozícií. Za posledných 20 rokov sa segregácia pracovného trhu v Českej republike zlepšila, avšak nie v dostatočnej miere, pretože trh práce je stále výrazne segregovaný na mužské a ženské zamestnania. Takéto rozdelenie spôsobuje sociálnu a mzdovú diferenciáciu, a to v neprospech ženskej časti populácie.

## **Abstract**

This work presents complex look at the issue of gender segregation of the labour market in the Czech republic. Gender segregation in the labour market is one of the main causes of gender inequality. It causes different representation of men and women in different occupations and working positions. Author describes womens' position in the labour market and follows with data analysis, that shows existence of this problem in the Czech republic and its' range. She presents basic theories explaining gender segregation of the labour market and examines its' causes and effects. She devides segregation into the horizontal and vertical segregation, which are eventually connected to show the degree of overall segregation. Horizontal segregation refers to disproportionate representation of men and women in different sectors and jobs. Vertical segregation shows their presence in various working positions. The degree of segregation has only been decreasing very slowly during the past 20 years and the czech labout market is still highly segregated into female and male occupations. This segregation causes social and wage differentiation which is detrimental to women.

## **Klíčové slová**

Genderová segregace trhu práce, ženy na trhu práce, genderové stereotypy, horizontální segregace, vertikální segregace, indexy segregace, rovné příležitosti

## **Keywords**

Gender segregation of the labour market, women in the labour market, gender stereotypes, horizontal segregation, vertical segregation, segregation indeces, equal opportunities

**Rozsah práce:** 64 405 znakov s medzerami

## **Prehlásenie**

1. Prehlasujem, že som predkladanú prácu spracovala samostatne a použila len uvedené pramene a literatúru.
2. Prehlasujem, že práca nebola využitá k získaniu iného titulu.
3. Súhlasím s tým, aby bola práca sprístupnená pre študijné a výskumné účely.

V Prahe dňa .....

Barbora Koloušková .....

## **Pod'akovanie**

Na tomto mieste by som rada poďakovala Doc. PhDr. Jadwige Šanderovej CSc. za vedenie mojej bakalárskej práce a všetky jej cenné rady a pripomienky. Svojej rodine ďakujem za to, že mi umožnila študovať a vždy ma – nielen v mojom štúdiu – podporovala. Barbare Poláškovovej ďakujem za celý uplynulý rok a Andrejovi Virdzekovi za všetko.

<p style="text-align: center;"><b>Institut sociologických studií</b> <b>Projekt bakalářské práce</b></p>
--

**Názov v anglickom jazyku:** The Gender Segregation of the Labour Market in Czech Republic

**Názov v českom jazyku:** Genderová segregácia trhu práce v Českéj republike

**Klíčové slová:** genderová segregácia, trh práce, ženy, index segregácie, rovné príležitosti

**Klíčové slova po anglicky:** gender segregation, labour market, women, segregation index, equal opportunities

**Akademický rok vypísania:** 2010/2011

**Typ práce:** bakalárska práca

**Jazyk práce:** slovenčina

**Ústav:** Katedra sociologie (23-KS)

**Vedúci/školiťel':** Doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.

**Riešitel':** Barbora Koloušková

**Dátum prihlásenia:** 10.06.2011

**Dátum zadania:** 10.06.2011

### **Zásady pre vypracovanie**

Na sledovanie procesu vývoja genderovej segregácie na českom trhu práce použijem sekundárnu analýzu štatistických dát, a to z kvantitatívnych výskumov o trhu práce vykonaných od začiatku 90. rokov v Českéj republike. Výpočty budem uskutočňovať pomocou indexu segregácie. Zároveň použijem dáta Informačního systému o průměrném výdělku MPSV. Pokračovať budem deskriptívnou štatistikou zamestnaní, pomocou ktorej priblížim rozdiely medzi jednotlivými zamestnaniami a poukážem na súvislosť týchto rozdielov s nerovným zastúpením mužov a žien v nich.

## Zoznam odbornej literatúry

- Čermáková, M. (1995). Gender, společnost, pracovní trh. Sociologický časopis, 1995, roč. 31, s. 7-24.
- Čermáková, M. (1997). Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis, 1997, roč. 33, s. 389-404.
- Giddens, A. (1999). Sociologie. Praha: Argo, 1999.
- Jurajda, Š. (2006). Occupational gender segregation in the Czech republic. Praha: CERGE-EI, 2006.
- Křížková, Alena, Sloboda, Zdeněk. (2009). Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009.
- Křížková, A. (2002). (Ne)rovné příležitosti mužů a žen v České republice. In: Zpráva z výzkumu: Rovné příležitosti žen a mužů. Gender Centrum Fakulty sociálních studií MU Brno, 2002.
- Machonin, P., M. Tuček 1996. Česká společnost v transformaci. Praha: SLON, 1996.
- Renzetti, Claire M., Curran, Daniel J. (2003). Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003.
- The Blackwell encyclopedia of sociology. (2007). Edited by George Ritzer. Malden: Blackwell, 2007.
- Tuček, M. [et al]. Dynamika české společnosti: a osudy lidí na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003.
- VALENTOVÁ, M. [et al]. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. Gender, rovné příležitosti, výzkum, Praha, SoÚ AV ČR. Vol. 8, no. 2, s. 43-52.
- Večerník, J., Matějů, P.. Zpráva o vývoji české společnosti: 1989-1998. 1. vyd. Praha: Academia, 1998.
- Velký sociologický slovník. (1996). Praha: Karolinum, 1996.
- Ženy a muži v datech 2008. (2008). Praha: Úřad vlády a Český statistický úřad, 2008.
- Ženy a muži na trhu práce. (1996). Databáze výzkumu a číselník. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1996.



## **Predbežná náplň práce v slovenskom jazyku**

Genderová segregácia trhu práce je jednou z hlavných príčin nerovnosti pohlaví, a zároveň pretrvávania genderových stereotypov. Na druhej strane je genderová segregácia pracovného trhu dôsledkom rozdielnosti pohlaví, pretože spôsobuje rozdielne zastúpenie žien a mužov v rôznych zamestnaniach a na rôznych pozíciách, a teda aj rozdielne mzdy, pracovnú dobu a pod. Vo svojej práci budem skúmať ako horizontálnu, tak aj vertikálnu segregáciu. Horizontálna segregácia trhu práce znamená nepomerné zastúpenie mužov a žien v jednotlivých sektoroch, resp. zamestnaniach. Vertikálna segregácia potom ukazuje ich zastúpenie v jednotlivých pracovných pozíciách, od vedúcich pozícií, až po pomocných pracovníkov bez akýchkoľvek právomocí.

Problematiku genderovej segregácie trhu práce budem skúmať metódou sekundárnej analýzy kvantitatívnych dát, pochádzajúcich z výskumov o rozložení pohlaví na trhu práce, vykonaných od začiatku 90. rokov. Najrozšírenejším indikátorom segregácie trhu práce je tzv. index rozdielnosti, ktorý použijem pre výpočty v svojej práci. Vyjadruje počet mužov/žien, ktorí/é by museli zmeniť zamestnanie, aby bola odstránená genderová segregácia trhu práce. Tento a ďalšie podobné indikátory však umožňujú len veľmi povrchné nazeranie na danú problematiku, a preto budem pokračovať popisnou štatistikou jednotlivých zamestnaní.

Vo svojej bakalárskej práci chcem ukázať, aká dôležitá je venovať pozornosť genderovej segregácii trhu práce pri pokusoch o tvorbu politiky rovných príležitostí, a to nie len na trhu práce, ale v rámci všetkých sociálnych štruktúr. Cieľom mojej práce bude dokázať, že miera genderovej segregácie českého trhu práce sa v posledných dvoch desaťročiach znížila, napriek tomu však stále existuje silná genderová segregácia zamestnaní, a to v neprospech ženskej časti populácie.

## **Predbežná náplň práce v anglickom jazyku**

Gender segregation in the labour market is one of the main causes of gender inequality. It causes different representation of men and women in different occupations and working positions. In my work, I will examine vertical and horizontal segregation. Horizontal segregation refers to disproportionate representation of men and women in

different sectors and jobs. Vertical segregation shows their presence in various working positions. To examine gender segregation, I will use secondary analysis of quantitative research made in Czech republic since 1990. Most widespread indicator of labor market segregation is a dissimilarity index, which shows how many men / women would have to change their jobs to eliminate gender segregation in the labour market. This and other similar indicators, however, only allow a very superficial vision to the problems, and therefore I will use descriptive statistics of employment. In my paper, I want to show why it is important to pay attention to gender segregation in the labour market, while trying to apply equal opportunities policy. The aim of my work is to prove that the degree of gender segregation of the Czech labour market decreased during the last two decades, but there is still a strong gender segregation in employment, to the detriment of women.

## Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>12</b>
<b>1 VYMEDZENIE POJMOV.....</b>	<b>14</b>
<b>2 POSTAVENIE ŽIEN NA TRHU PRÁCE V ČESKEJ REPUBLIKE.....</b>	<b>16</b>
2.1 <i>Transformácia trhu práce po roku 1989.....</i>	<i>17</i>
2.2 <i>Nerovné príležitosti v procese hľadania a získavania zamestnania.....</i>	<i>18</i>
2.3 <i>Diskriminácia v zamestnaní.....</i>	<i>19</i>
2.4 <i>Stratégie mužov a žien na trhu práce.....</i>	<i>20</i>
<b>3 GENDEROVÁ SEGREGÁCIA TRHU PRÁCE.....</b>	<b>22</b>
3.1 <i>Teórie genderovej segregácie trhu práce.....</i>	<i>24</i>
3.1.1 <i>Teória ľudského kapitálu.....</i>	<i>24</i>
3.1.2 <i>Teória preferencií.....</i>	<i>25</i>
3.1.3 <i>Teória patriarchátu.....</i>	<i>25</i>
3.2 <i>Príčiny a dôsledky segregácie.....</i>	<i>26</i>
3.3 <i>Meranie segregácie.....</i>	<i>27</i>
<b>4 GENDEROVÁ SEGREGÁCIA TRHU PRÁCE V ČESKEJ REPUBLIKE.....</b>	<b>29</b>
4.1 <i>Horizontálna segregácia.....</i>	<i>29</i>
4.2 <i>Vertikálna segregácia.....</i>	<i>33</i>
4.2.1 <i>Ženy a muži na rozhodovacích pozíciách.....</i>	<i>34</i>
4.2.2 <i>Vertikálna sociálna a mzdová diferenciácia.....</i>	<i>36</i>
4.3 <i>Celková segregácia.....</i>	<i>40</i>
<b>ZÁVER.....</b>	<b>43</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>45</b>
<b>POUŽITÁ LITERATÚRA.....</b>	<b>46</b>
<b>ZDROJE DÁT.....</b>	<b>50</b>

## Úvod

Tému genderovej segregácie trhu práce som si zvolila nielen na základe vlastných preferencií a záujmu, ale najmä aktuálnosti genderovej problematiky v našej spoločnosti. Nedá sa žiaľ povedať, že pozornosť, ktorá jej je venovaná, by bola dostatočná, záujem o ňu však za posledné dve desaťročia rozhodne vzrástol. Zásľuhu na tom nesú hlavne autori a autorky, ktorí/é vzápätí po revolúcii začali uskutočňovať výskumy, analyzovať dáta a prinášať českej spoločnosti prvé dôkazy genderových nerovností v Českej republike. Medzi týchto „priekopníkov“ by som zaradila nielen Marii Čermákovou, ktorej práce poskytujú komplexný obraz o českom trhu práce, ale aj Jiřinu Šiklovou, ktorej zásluhou už v prvých porevolučných rokoch vznikla nezisková organizácia Gender Studies. Veľké množstvo analýz zároveň umožnili výskumy sociálnej štruktúry a sociálnej stratifikácie v porevolučných rokoch.

Vo svojej práci by som chcela nadviazať nielen na prvých českých autorov, ale zároveň aj na ich pokračovateľov, ktorých analýzy sú pre potreby mojej práce nevyhnutné. Dôvodom je fakt, že prví autori sa venovali genderu skôr všeobecne, v zmysle postavenia mužov a žien v spoločnosti. Vznikali samozrejme diela o postavení žien na trhu práce, ktoré podávali celistvý obraz nielen o súčasnej situácii na trhu práce, ale aj jej historickej podmienenosti a zmenách po roku 1989. Tie sa však o genderovej segregácii trhu práce zmieňovali len okrajovo. Ako samostatný problém sa genderová segregácia objavuje až v dielach posledných desiatich rokov. Podľa môjho názoru ich však stále nie je dostatočné množstvo, a preto táto problematika otvára veľký priestor pre nové analýzy.

Cieľom mojej práce je zistiť, či sa problém genderovej segregácie trhu práce naozaj týka aj Českej republiky a na konkrétnych dátach ukázať do akej miery a akým spôsobom sa na českom pracovnom trhu prejavuje. Osobitne budem skúmať dve dimenzie genderovej segregácie: horizontálnu a vertikálnu, ich vzájomný vzťah a vplyv na celkovú segregáciu. Vychádzať teda budem najmä z dát Českého statistického úradu, ale aj konkrétnych analýz pracovného trhu v Českej republike, na ktoré nadviažem vlastnými výpočtami. V teoretickej oblasti budem odkazovať nielen na najvýznamnejšie české práce [Čermáková 1995 a 1997, Křížková 2009, Jurajda 2006], ale aj zahraničné štúdie, ktoré rozšírili moje poznanie o probléme o množstvo nových ponímaní, dopĺňujúcich informácií a dát [Reskin 1986 a 1990, Hakim 1993].

V prvej časti svojej práce vysvetlím základné pojmy, s ktorými budem narábať. Zameriam sa pritom na základné pojmy z oblasti gender, trhu práce a samozrejme segregácie. Pre analýzu vybraného problému je nevyhnutné poznať situáciu na českom trhu práce. Tú sa pokúsím priblížiť v nasledujúcej kapitole, kde krátko priblížim transformáciu trhu práce po roku 1989 a následne sa budem venovať súčasnej situácii. Zameriam sa pritom na postavenie žien na trhu práce, pričom sa budem snažiť dokázať ich znevýhodnené postavenie oproti mužom, predstavím rôzne formy diskriminácie a s tým súvisiace rozdielne stratégie mužov a žien na trhu práce. Následne pristúpim k definícii samotnej genderovej segregácie, pričom budem vychádzať nielen z českej, ale aj zahraničnej literatúry, kde je problém segregácie detailnejšie rozpracovaný. Rozdelím segregáciu na vertikálnu a horizontálnu a predstavím tri základné teórie genderovej segregácie trhu práce: teória ľudského kapitálu, teória preferencií a teória patriarchátu. Ozrejmím spôsoby merania segregácie a vysvetlím ich význam. V ďalšej kapitole sa potom zameriam na český trh práce a budem skúmať genderovú segregáciu priamo v jeho prostredí. Túto analýzu rozdelím na dve časti. V prvej časti sa budem venovať horizontálnej segregácii ako rozložení mužov a žien v rozdielnych zamestnaniach a odboroch. V druhej časti potom priblížim vertikálnu segregáciu, a teda rozdiely v hierarchickom postavení mužov a žien v zamestnaní. Osobitne budem teda skúmať horizontálnu a vertikálnu dimenziu, ktoré v závere prepojím a pomocou indexov segregácie ukážem mieru genderovej segregácie trhu práce v Českej republike.

Výsledkom tejto analýzy bude celistvý obraz o genderovej segregácii trhu práce a jej vývoji za posledné dve desaťročia v Českej republike ako dôkaz nielen existencie, ale najmä rozsahu tohto problému. V rámci analýzy poukážem na negatíva, ktoré z takéhoto usporiadania plynú nielen pre samotné ženy, ale aj pre celý trh práce a českú spoločnosť vôbec.

# 1 Vymedzenie pojmov

Pojem **gender** pochádza z gréčtiny a prekladá sa ako *rod*. V češtine sa však používa v pôvodnom tvare, pretože slovo *rod* má v tomto jazyku aj iné významy (gramatický rod, rod ako rodina). Pri definícii pojmu *gender* je potrebné zároveň definovať pojem **pohlavie**, angl. *sex*, ktoré je biologickou kategóriou. Naproti tomu, *gender* je sociálnou kategóriou, ktorá determinuje ich postavenie v spoločnosti. Určuje totiž sociálne role jednotlivcov, očakávania, ale aj predsudky voči nim. Spoločenské nerovnosti teda nespôsobuje samotné pohlavie, ale až následné zaradenie do sociálnej kategórie (*gender*). [Čermáková 1995: 10]. **Sociálne nerovnosti** totiž „*vznikajú a udržujú sa sociálnou interakciou*“ [Bauman 1996: 111]. Spôsobujú nerovnomerné rozloženie jednotlivcov v stratifikačnom systéme<sup>1</sup>.

Rozdielny prístup k obojm pohlaviam je znateľný už od narodenia. Chlapci a dievčatá sú vedení k tomu, aby rozvíjali rozdielne schopnosti a vlastnosti. V určitom veku si začnú tieto odlišnosti uvedomovať a sami ich realizovať. V procese socializácie si postupne osvojujú **mužské a ženské sociálne role**, ktoré ich sprevádzajú celými ich životmi. Podľa Giddensa nie je obsahom mužskej a ženskej role len to, čo sa naučíme konať ako chlapci a dievčatá, ale všetky každodenné interakcie, všetko, čím žijeme [Giddens 1999: 117].

**Genderové stereotypy**, ktoré sú vštepované chlapcom a dievčatám od narodenia, následne spôsobujú rozdielne zaobchádzanie aj vo vyššom veku. Podľa Giddensa „*neexistuje žiadna spoločnosť, v ktorej by muži nedisponovali v tej či onej sfére sociálneho života väčším bohatstvom, statusom a vplyvom než ženy.*“ [Giddens 1999: 273] Tento fakt je dôsledkom nielen súčasnej situácie v jednotlivých spoločnostiach, ale aj dlhým radom historických súvislostí, ktoré ukazujú, že muži boli vždy určitým spôsobom pokladaní za nadradené pohlavie [Beauvoir 1966, Goldberg 1973].

**Trh práce** je, rovnako ako každý iný trh, založený na vzťahu dopytu a ponuky, pričom komoditou sa v tomto prípade stáva práca. Pracovný trh sa musí neustále vyrovnávať s problémami ako je nezamestnanosť, diskriminácia, či marginalizácia určitých skupín. **Marginalizácia** na trhu práce postihuje najmä osoby s nízkou kvalifikáciou, zdravotne postihnutých, príslušníkov národnostných menšín, ľudí

---

<sup>1</sup> Tri dimenzie sociálnej stratifikácie sú: materiálne zabezpečenie, moc a prestíž [Šanderová 2000; 120].

v preddôchodkovom veku, ale aj mladých absolventov, či ženy po materskej dovolenke. Na pracovnom trhu často dochádza ku **diskriminácii**, a teda znevýhodňovaniu niektorých skupín obyvateľstva, a to najmä na základe pohlavia, rasy a veku [Kuchař 2007].

Pojem **segregácia** (angl. segregation) znamená *oddeľovanie, odlučovanie, vylučovanie* [Kraus 2005: 717]. V spoločenských vedách sa pojem segregácie vyskytuje v niekoľkých formách. Rozlišujeme segregáciu rasovú, náboženskú, genderovú, rezidenčnú, politickú, geografickú a ďalšie. Termín segregácie sa pôvodne používal v sociálno-ekologických teóriách na označenie procesu osídľovania ľudí, ktorí majú spoločné alebo podobné sociálne, biologické alebo iné charakteristiky, znaky, činnosti apod. Tým došlo k oddeleniu určitých kategórií osôb a k nerovnomernému priestorovému rozdeleniu niektorých kategórií populácie, až k vzniku určitých enkláv etnických, národnostných, rasových, či náboženských [Geist 1992: 374].

**Genderová segregácia** je potom jednou z foriem segregácie, ktorú môžeme v spoločnosti pozorovať vo viacerých podobách: od segregácie vzdelávania, cez segregáciu trhu práce, až po segregáciu v náboženstve. Spôsobuje rozdielne zastúpenie mužov a žien v rôznych skupinách; napríklad vzdelanostná segregácia znamená nerovnomerné rozloženie mužov a žien na jednotlivých stupňoch vzdelania.

Pojem segregácie sa v spoločenských vedách vyskytuje v dvoch rovinách. Prvá z nich je neutrálna a označuje nerovnomerné rozloženie osôb v priestore, v spoločnosti, na pracovnom trhu apod., a to na základe rôznych charakteristík. Pri štúdiu odbornej literatúry však zistíme, že s pojmom segregácie sa viažu takmer výhradne negatívne konotácie. Je považovaná za jav, ktorý je potrebné neustále monitorovať, pretože určité skupiny ľudí znevýhodňuje spôsobom, proti akému nedokážu sami úspešne bojovať.

## 2 Postavenie žien na trhu práce v ČR

Aby sme mohli pristúpiť k analýze problému genderovej segregácie na trhu práce v ČR, musíme sa najskôr dôkladne oboznámiť so situáciou na pracovnom trhu, so základnými štatistickými údajmi a následne s problémami, ktorým pracovný trh čelí. Mne v tomto procese poslúžili dáta z Českého štatistického úradu, publikácie Ženy a muži v datech, a v neposlednom rade state M. Čermákovej, A. Křížkovej a ďalších českých autorov a autoriek, ktorí sa zaoberajú postavením žien na trhu práce.

Miera ekonomickej aktivity, ktorá udáva podiel pracovnej sily na počte všetkých osôb starších než 15 rokov, činí v súčasnosti v Českej republike 58,3%, pričom **ekonomicky aktívnych je 67,5% mužov a 49,6% žien** (dáta za 4. štvrťrok 2011).<sup>2</sup> Niektorí autori sa domnievajú, že tento nepomer je potrebné zahrnúť do výpočtov segregácie pracovného trhu [Hakim 1993]. Ja osobne sa prikláňam k názoru jej kritikov [Křížková 2009, Reskin a Roos 1990] v tom, že takéto vnímanie legitimizuje nerovnosti v spoločnosti, pretože ho považuje za prirodzené. Je teda potrebné na nerovnomerné zastúpenie pohlaví na trhu práce nazerať ako na neprirodzené a vyžadujúce nápravu.

**Tabuľka 1.** Ekonomicky aktívne obyvateľstvo a miera ekonomickej aktivity v ČR

Rok	1993	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Ženy</b>	<b>2 261,2</b>	<b>2 287,7</b>	<b>2 298,8</b>	<b>2 268,2</b>	<b>2 282,0</b>	<b>2 288,4</b>	<b>2 268,7</b>	<b>2 266,5</b>	<b>2287,4</b>	<b>2279,8</b>
Vek 15 - 64	2 228,6	2 258,7	2 277,9	2 248,3	2 261,6	2 266,5	2 244,0	2 240,7	2 257,1	2 249,2
<b>Muži</b>	<b>2 832,4</b>	<b>2 882,9</b>	<b>2 887,3</b>	<b>2 864,3</b>	<b>2 892,2</b>	<b>2 911,0</b>	<b>2 929,7</b>	<b>2 965,8</b>	<b>2999,1</b>	<b>2989,1</b>
Vek 15 - 64	2 785,3	2 835,8	2 850,0	2 830,9	2 856,8	2 872,7	2 887,5	2 922,1	2 951,8	2 942,9
<b>Miera ekonomickej aktivity (v %)</b>										
<b>Ženy</b>	52,3	52,3	51,6	50,5	50,6	50,5	49,8	49,3	49,5	49,3
<b>Muži</b>	71,3	71,5	69,8	68,4	68,7	68,6	68,3	68,2	68,3	68,0

Zdroj: Český štatistický úrad 2011b

<sup>2</sup> Zdroj: [ČSÚ 2011a] *Míra ekonomické aktivity, údaje za jednotlivá čtvrtletí*



## 2.1 Transformácia trhu práce po roku 1989

Pri výskume pracovného trhu v Českej republike, rovnako ako v ostatných postkomunistických krajinách, nemožno opomenúť proces transformácie, ktorý začal v roku 1989 a spôsobil zmeny vo všetkých sférach spoločenského života. V súvislosti s trhom práce sa jedná v prvom rade o transformáciu príkazovej ekonomiky na trhovú. V českom prostredí sa stretávame s analýzami obdobia transformácie a jeho dopadov na celé obyvateľstvo ČR [Kuchař 2007, Machonin, Tuček 1996], ale aj so štúdiami, ktoré skúmajú jeho dopad konkrétne na mužov a ženy [Dudová 2007, Čermáková 1995, Křížková et al. 2011]. Názory na to, ako tento proces postihol jednotlivé spoločenské skupiny, sa u rôznych autorov líšia.

Niektorí autori tvrdia, že transformácia nepriniesla v oblasti zamestnanosti žien žiadne výraznejšie zmeny, pretože už v období socializmu bola ekonomická aktivita žien stimulovaná sociálnou politikou. Žiadny masívny odliv žien do domácnosti sa teda nekonal. Problémom sa však stalo umocňovanie spoločenskej deľby práce na mužskú a ženskú<sup>3</sup>, čo viedlo k posilneniu feminizácie niektorých profesií, napr. učiteľstva. Zaujímavé je, že autori otvorene priznávajú, že muži sú dominantní v statusovom rozvrstvení a mužský prvok dominuje v celom usporiadaní spoločnosti. Takýto model však považujú prijateľný, pretože podľa nich nespôsobuje diskrimináciu, ale len nerovnosti, proti ktorým môžu ženy úspešne bojovať, pokiaľ aspirujú na dosiahnutie vyššieho postavenia v spoločnosti. [Machonin, Tuček 1996: 262-270].

Ja sa prikláňam k názorom Křížkové, Čermákové a ďalším, ktorí procesy segregácie pracovného trhu v období socializmu a následnej transformácie považujú za negatívne. Křížková napríklad hovorí o modeli kontinuálnej pracovnej dráhy pre mužov a prerušovanej pracovnej dráhy pre ženy, ktorá sa ustanovila v období socializmu a pretrváva dodnes. Ženy – matky sú pritom jednou z najviac ohrozených skupín na trhu práce. Tento stav neustále pretrváva z obdobia pred rokom 1989 a namiesto toho, aby sa s postupnou demokratizáciou a snahou o rovnosť v spoločnosti zlepšoval, zostáva stále rovnaký. Dalo by sa povedať, že sa dokonca zhoršuje, pretože každým rokom sú tieto štruktúry viac zakonzervované a umožňujú menšiu mobilitu [Křížková et al. 2011: 14-18].

---

<sup>3</sup> Čermáková v tejto súvislosti hovorí o „*deformovanom modele pracovnej sily*“. [Čermáková 1995; 15]

Pri úvahe o neskoršom vývoji pracovného trhu v Českej republike by som chcela zdôrazniť výrok Pavla Kuchaře, ktorý vo svojej analýze pracovného trhu hovorí: „*Istota zamestnania sa od počiatku transformácie stala veľmi cenenou hodnotou.*“ [Kuchař 2007: 131]. Radky Dudová v tom istom roku napísala: „*Sloboda je dnes vnímaná ako vyššia hodnota, než stabilita.*“ [Dudová 2007: 18] Tieto dva výroky podľa môjho názoru výstižne vyjadrujú posun, ktorý sa odohral v českej spoločnosti od začiatku 90. rokov do súčasnosti. Tesne po roku 1989, keď sa zodpovednosť presunula zo štátu na jednotlivca, vládli obavy o zamestnanie a stály príjem bol považovaný za najväčšiu devízu. Dnes však ľudia v zamestnaní hľadajú okrem stability aj flexibilitu – možnosť rozvíjať sa a podľa možností čo najrýchlejšie kariérne postupovať, ale aj efektívne meniť zamestnanie. Takýto postup si však ani v súčasnosti nemôžu dovoliť všetci účastníci pracovného trhu, pretože stále existujú skupiny znevýhodnené, diskriminované a marginalizované. Istota zamestnania je tak bezpochyby stále vysoko cenenou hodnotou.

## **2.2 Nerovné príležitosti v procese hľadania a získavania zamestnania**

Problém diskriminácie na základe pohlavia nemožno obmedziť na problém diskriminácie žien, pretože aj mužov sprevádzajú určité stereotypy a čelia istým predsudkom. Na trhu práce sa však dokázateľne stretávame prevažne s takou diskrimináciou, ktorej obeťou sú ženy.

S diskrimináciou na základe pohlavia sa stretávame už v inzercii ponúkajúcej zamestnanie. Zamestnávateľia v nich dávajú jasne najavo, že na určitú pozíciu hľadajú muža a nie ženu, pre ktorú by práca mohla byť príliš fyzicky, psychicky, či časovo náročná. Požiadavky zamestnávateľov tak často prakticky vylučujú ženy z procesu úspešného hľadania zamestnania. Ďalším krokom k získaniu nového zamestnania je absolvovanie pracovného pohovoru. Diskriminácia pri pracovnom pohovore sa prejavuje najmä otázkami zisťujúcimi rodinný stav a počet detí. Tento jav môžeme označiť ako diskrimináciu na základe materstva. Badinterová v tejto súvislosti píše: „*Keďže je ženstvo odvodzované od schopnosti stať sa matkou, žena sa definuje na základe toho, čo je, a nie na základe toho, čím chce byť.*“ [Badinterová 2004: 131].

Zamestnávateľia sa pri pracovnom pohovore snažia zistiť, nakoľko je potenciálna zamestnankyňa perspektívna. V praxi to znamená, že jej kladú osobné otázky, aby zistili, či má rodinu, o ktorú sa musí starať, či je tehotná alebo v krátkom časovom horizonte plánuje mať dieťa. Kariéru ženy teda ovplyvňuje najmä „*presvedčenie mužov, že pre ženu je práca až na druhom mieste po deťoch*“ [Giddens 1999: 322]. Podľa zákona nemá zamestnávateľ právo požadovať informácie takéhoto druhu, napriek tomu sa však ženy s touto formou diskriminácie neustále stretávajú.

### 2.3 Diskriminácia v zamestnaní

Po prekonaní úskalí súvisiacich s hľadaním vhodného zamestnania prichádza na rad samotný výkon práce, ktorý však môže ženám priniesť ďalšie ťažkosti. Z mnohých spomeniem len tie najrozšírenejšie – mzdovú diskrimináciu a diskrimináciu pri výkone rodičovských práv.

Mzdová diskriminácia žien je pomerne rozšíreným javom, hoci pred touto formou znevýhodňovania žien na trhu práce chráni množstvo legislatívnych opatrení. To, že mzdová diskriminácia existuje a prejavuje sa aj v Českej republike, dokazujú štatistické údaje. Pri výskume nerovnosti v odmeňovaní som sa zamerala na ukazovateľ GPG (Gender pay gap), ktorý sa počíta ako relatívny rozdiel mediánov miezd mužov a žien vzťahnutý k mediánu mzdy mužov a vyjadruje sa v percentách. Podľa zistení Českého štatistického úradu GPG za rok 2007 dosiahol hodnotu 19,8%, čo znamená, že mediánová mzda českých žien dosahovala len 80,2% úrovne výšky mediánových miezd mužov [Ženy a muži v datech 2008: 46].

S mzdovou diskrimináciou súvisí neschopnosť žien postúpiť na vyššie pracovné pozície alebo tzv. sklenený strop<sup>4</sup>, ktorý ženám bráni v kariérnom postupe. Dôsledkom tohto faktu je okrem iného aj narastajúci počet žien v podnikaní, ktoré umožňujú „*najpriamejší postup k oceneniu hodnoty vkladanej práce*“ [Čermáková 1995: 20].

---

<sup>4</sup> V práci *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (2001) popisuje Linda Wirth sklenený strop ako „neviditeľné umelé bariéry (...), ktoré bránia ženám dostať sa na vysoké (výkonné, riadiace, manažérske, *vl. doplnenie*) pozície.“ [Wirth 2001; 1]. Tento termín vznikol v 70. rokoch v USA a hoci spoločenské zmeny naznačovali, že kariérny postup žien by nemal byť dlhšie problémom, pretrváva aj v modernej spoločnosti. Renzetti hovorí aj o tzv. *sklenenom výťahu*, ktorý prostredníctvom viac či menej nápadných tlakov umožňuje mužom omnoho jednoduchší a rýchlejší kariérny postup, než ženám [Renzetti 2003; 282]

Ďalšou formou diskriminácie je znevýhodňovanie pri výkone rodičovských práv. Už som sa zmienila o materstve, ktoré do veľkej miery determinuje postavenie ženy na trhu práce. Muži a ženy majú v súvislosti s rodičovstvom odlišnú stratégiu. Muži si v prvom rade hľadajú dobre platené zamestnanie, potom nejaký čas získavajú finančné prostriedky, a keď sú tie dostatočné, zakladajú si rodinu. Dôvodom je okrem iného očakávanie, že muž bude živiteľom rodiny. Pre ženy je však táto stratégia ťažko uskutočniteľná [Křížková 2002: 37]. Preto sa stáva, že krátko po nástupe do zamestnania žena otehotnie a odíde na materskú dovolenku. S tým sú spojené rôzne problémy, ktoré môže zamestnávateľ zamestnankyni spôsobiť, ako napríklad prerušenie pracovného pomeru. Dnes je už však diskriminácia na základe rodičovských práv pomerne dôkladne legislatívne opatrená.

## 2.4 Stratégie mužov a žien na trhu práce

V predchádzajúcej kapitole sme ukázali, že muži a ženy už pri vstupe na trh práce bojujú s nerovnými podmienkami, predsudkami a očakávaniami, ktoré pramenia z genderových stereotypov a predstáv o napĺňaní mužských a ženských rolí. Následkom toho, že očakávaná voči mužom a ženám sú na trhu práce – a nakoniec v celej spoločnosti – rôzne, si každé pohlavie volí špecifické stratégie na plnenie týchto očakávaní. Nielen rozdielne ciele a motivácie, ale aj východiskové pozície, predpoklady a príležitosti, spôsobujú rozdielne postupy pri hľadaní zamestnania a jeho následnom vykonávaní.

Prvou otázkou, ktorá sa v tejto súvislosti vynára, je problematika vnímania ženy ako matky a vplyv takéhoto ponímania na jej možnosti na trhu práce [Badinterová 2004, Bartáková 2009, Křížková et al. 2011]. Role rodičov sú v našej spoločnosti považované za odlišné, pretože voči otcom sú vytvárané celkom iné očakávaná ako voči matkám. Matky majú byť prítomné v rodine, vychovávať deti, starať sa o domácnosť a zaisťovať súdržnosť rodiny. Otcovia akoby nemuseli byť v rodine fyzicky prítomní, pretože sa predpokladá, že ich najväčším a najdôležitejším prínosom sú finančné prostriedky, preto si môžu dovoliť – či dokonca je od nich očakávané – aby v práci trávili množstvo času. Následkom toho sa pre ženy – matky stáva modelom **prerušovaná pracovná dráha**, ktorá je následkom tehotenstva a následného vychovávania detí. Pracovné dráhy mužov sú potom kontinuálne, pretože ich hlavnou úlohou je v týchto obdobiach zabezpečovať

dostatok financií. [Křížková et al. 2011: 14] Zodpovednosť za túto situáciu však dopadá aj na ženy, pretože na rozdiel od mužov sú často ochotné pracovať za veľmi nízku mzdu [Čermáková 1995: 18]. Otázkou samozrejme ostáva, či majú na výber, alebo takúto prácu vykonávajú preto, že nemajú inú možnosť.

Mnohé štúdie, kvalitatívne aj kvantitatívne, sa zaoberajú zladovaním rodinného a pracovného života žien, či už všeobecne, alebo konkrétne žien na vyšších pracovných pozíciách [Dudová Křížková Fischlová 2006, Křížková 2002 a 2003]. Ženy trávajú v zamestnaní priemerne menej času, než muži<sup>5</sup>. Problémom je však ich nedostatočná flexibilita, či už priestorová, časová, alebo flexibilita pracovných podmienok. Muži majú flexibilnejšiu pracovnú dobu, než ženy, nevýhodou je však vyšší počet nadčasov a celkový vyšší pocit vyčerpanosti z práce [Dudová 2007: 35-40].

Obzvlášť populárnou tematikou sú kariérne vzorce žien v manažmente a ich spôsoby zvládania práce a rodiny. Medzi takéto stratégie patrí napríklad odkladanie materstva, či podriadenie života práci. V závere svojej štúdie identifikuje Křížková dve základné stratégie, ktoré manažérky uplatňujú v rodinách: stratégia poňatia sebarealizácie v práci ako životnej potreby a stratégia kompromisu rodiny a práce. [Křížková 2003: 464] Ženy v manažmente teda považujú svoju prácu za spôsob sebaujedenia a zhodujú sa na tom, že keby nemali možnosť sa týmto spôsobom realizovať, ich frustráciou by celá rodina trpela omnoho viac, než súčasnou pracovnou vytáženosťou.

---

<sup>5</sup> Muži za týždeň odpracujú priemerne 44,4 hodín, ženy 39,4 [Dudová 2007: 35].

### 3 Genderová segregácia trhu práce

Genderová segregácia trhu práce vyjadruje rozdielne zastúpenie mužov a žien v jednotlivých zamestnaniach a na pracovných pozíciách. V angličtine sa stretávame nielen s výrazom *occupational gender segregation*, ale aj *occupational sex segregation*. Reskin pritom tento termín definuje ako „*koncentráciu mužov a žien v rozdielnych zamestnaniach, v ktorých jedno z pohlaví prevažuje*“ (pozn. aut.: vlastný preklad) [Reskin 1986: 1], a teda v rovnakom význame, v akom je dnes v češtine používaný výraz *genderová segregace trhu práce*. Ten však na rozdiel od anglického *sex segregation* neimplikuje biologické rozdiely medzi pohlaviami, ale výhradne sociálne.<sup>6</sup>

V odbornej literatúre sa ale môžeme stretnúť aj s pozmenenými definíciami; zaujímavé je napríklad ponímanie Štěpána Jurajdu, ktorý vo svojej štúdii genderovú segregáciu trhu práce definuje ako „*pretrvávajúcu koncentráciu žien v nízko-príjmových skupinách zamestnancov*“ [Jurajda 2006: 255]. Nevníma teda genderovú segregáciu trhu práce ako jav, dotýkajúci sa rovnomerne oboch pohlaví, ale explicitne odkazuje na znevýhodnené postavenie žien, ktoré z takejto segregácia vyplýva. Nemožno povedať, že by jeho definícia bola nepresná alebo dokonca nesprávna, pretože negatívne dôsledky genderovej segregácie trhu práce skutočne postihujú najmä ženy. V rámci zachovania objektivity sa však prikloním ku všeobecnejším definíciám, ktoré hovoria o nerovnomernom rozložení mužov a žien na trhu práce.

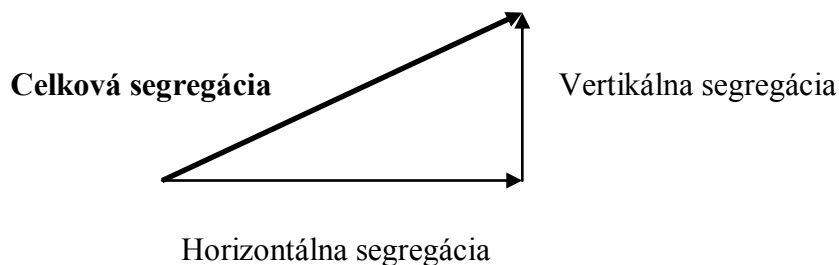
Tieto rozdiely v rozložení pritom môžeme pozorovať na dvoch úrovniach – **vertikálnej** a **horizontálnej**. Rozdelenie mužov a žien do rôznych odborov a zamestnaní nazývame horizontálnou segregáciou. Vertikálna segregácia potom odkazuje na rozloženie mužov a žien v hierarchickej štruktúre pozícií na trhu práce [Křížková et al. 2011] Takéto rozdelenie je v prospech mužskej časti populácie, pretože práve muži najčastejšie zastávajú vysoké, riadiace a rozhodovacie funkcie.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> V českej literatúre pojmy *profesní segregace podle pohlaví* a *genderová segregace profesí* rozlišuje M. Hájek vo svojej práci Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu. *Profesní segregace podle pohlaví* podľa neho znamená rozdielnu koncentráciu mužov a žien v zamestnaniach, *genderová segregace profesí* potom ukazuje na fakt, že jednotlivé profesie sú vnímané ako mužské a ženské. Pre potreby svojej práce používa aj pojem *gender-pohlavní*. Vo väčšine českej odbornej literatúry je však genderová segregácia trhu práce a jeho segregácia podľa pohlavia označovaná súhrnne ako *genderová segregace trhu práce*, preto tento pojem používam aj vo svojej práci [Hájek 1997: 7]

<sup>7</sup> Renzetti navyše identifikuje odborovú segregáciu podľa pohlavia, keď ženy a muži v rovnakom odbore vykonávajú rovnakú pozíciu, avšak s rozdielnou náplňou práce. Podniková segregácia podľa pohlavia potom znamená rovnaké pozície mužov a žien v rámci jedného podniku, avšak rozdielnu náplň práce. [Renzetti 2003: 280]

Blackburn (2002) poukazuje na to, že ani jeden z týchto dvoch ukazovateľov nie je dostatočný, a preto hovorí o **celkovej segregácii**, ktorá je výslednicou horizontálnej a vertikálnej segregácie. Celková segregácia teda zodpovedá tomu, čo označujeme všeobecne ako segregáciu. Vertikálna segregácia je potom len dimenziou celkovej segregácie, ktorá odkazuje na nerovnosti medzi všetkými zamestnaniami. Horizontálna segregácia meria rozsah škály zamestnaní, a to bez ohľadu na nerovnosti medzi nimi [Blackburn et al. 2002; 514].

**Obrázok 1.** Zložky segregácie



*Zdroj: Blackburn 2002; s. 514, vlastný preklad*

Pri skúmaní segregácie je potrebné určiť hranicu, pri ktorej budeme jednotlivé zamestnania považovať za segregované, resp. integrované. Táto hranica sa u rôznych autorov líši. Catherine Hakim prišla s nápadom, že by sa mal pri meraní segregácie brať do úvahy podiel mužov a žien na trhu práce. Tento podiel nastavila na 40:60 v prospech mužov. Hranicu segregácie potom určila na  $\pm 15\%$ , čo by znamenalo, že zamestnanie je segregované vtedy, keď ho vykonáva menej ako 25% a viac než 55% žien; v integrovanom zamestnaní je potom podiel žien medzi 25% a 55% [Hakim 1993].

Väčšina autorov však neberie do úvahy podiel mužov a žien na pracovnom trhu, pretože práve jeho nevyrovnanosť je jedným z ukazovateľov genderových nerovností. Reskin a Roos určili hranicu segregácie na 60%, tzn. pracovný trh je integrovaný v rozmedzí 40 - 60% mužov a žien [Reskin Roos 1990]. Anker nastavuje hranicu segregácie pomerne vysoko, a to na 80% [Anker 1998].

Pre potreby svojej práce budem za hranicu segregácie považovať 60%, to znamená, že ak bude podiel mužov alebo žien v danom zamestnaní medzi 40 - 60%, budem toto zamestnanie považovať za integrované.

### 3.1 Teórie genderovej segregácie trhu práce

Na vysvetlenie genderovej segregácie trhu práce vzniklo množstvo teórií. Niektoré z nich sú čisto sociologické, iné majú korene v ekonómii. Koľko autorov, toľko rôznych vymedzení teórií. Ich východiská sa však prelínajú, sú to najmä: biologické výhody, investície do ľudského kapitálu, preferencie a predsudky, socializácia a stereotypy, vstupné bariéry a organizácia trhu práce a rozdielne príjmové role [European Commission 2009: 38]. Ja sa budem opierať o rozdelenie podľa Blackburna, ktorý tieto teórie rozlišuje na tri hlavné prúdy: teória ľudského kapitálu a racionálnej voľby, patriarchát a teória preferencií. Ani jeden z týchto prístupov pritom neprináša celistvé vysvetlenie genderovej segregácie trhu práce, každý ponúka len čiastočné vysvetlenie [Blackburn et al. 2002]. Křížková k týmto teóriám pridáva ešte biologické odlišnosti medzi mužmi a ženami, teóriu o „záľube v diskriminácii“, teórie segmentácie pracovného trhu a teórie vnútorného a vonkajšieho trhu [Křížková 2009: 31 – 34]. Všetci spomínaní autori sa však zhodujú v jednej veci: každá z týchto teórií poskytuje *častočné*, nie však *dostatočné* vysvetlenie genderovej segregácie trhu práce.

#### 3.1.1 Teória ľudského kapitálu

Teória ľudského kapitálu vznikla v prvej polovici 60. rokov. Jej hlavnou myšlienkou je presvedčenie, že aby človek mohol očakávať vyššiu odmenu za svoju prácu, musí najskôr sám investovať do zvýšenia svojej kvalifikácie, zlepšenia svojich schopností a zručností. [Kuchař 2007: 22]

Svoje korene má v ekonómii, pričom jej prvoradým zámerom je vysvetlenie príjmových nerovností. To je aj jej najväčšou slabinou, pretože tým pádom operuje len s jednou dimenziou segregácie, a to vertikálnou. Segregácia totiž nespôsobuje len nerovné odmeňovanie, ale množstvo ďalších dopadov. Ďalším problémom je samotný pojem kapitálu, pretože jemu, na rozdiel od finančného kapitálu, je veľmi ťažké určiť vlastníka. Takisto nie je jasné, či môže byť nejakým spôsobom „minutý“ alebo „utratený“, pretože jeho využívaním ho vlastne rozširujeme. Tieto a ďalšie argumenty sú predmetom mnohých kritik teórie ľudského kapitálu. [Blackburn et al. 2002]



### 3.1.2 Teória preferencií

Teóriu preferencií vytvorila Hakim, ktorá rozdelila ženy na tri kategórie podľa participácie na trhu práce. Hraničné skupiny tvoria ženy zamerané na prácu a tie zamerané na rodinu. Ženy zamerané na prácu nepociťujú silné záväzky voči svojim rodinám a často si rodiny ani nezakladajú, sú slobodné a sústredia sa na svoj profesionálny život. Ženy zamerané na rodinu naopak netúžia po kariérom postupe, nevyhľadávajú prácu a radšej zostávajú doma a venujú sa rodine. Prechod medzi týmito dvoma extrémami tvorí skupina prispôsobivých žien, ktorá je z nich najpočetnejšia. Tieto ženy sa pokúšajú zosúladiť pracovný a rodinný život a prispievajú tak svojim začlenením na trhu práce tak k vertikálnej, ako aj horizontálnej segregácii. Takéto ponímanie je však veľmi individualistické a neberie do úvahy podmienky na pracovnom trhu [Blackburn et al. 2002].

### 3.1.3 Teória patriarchátu

Teóriu patriarchátu môžeme označiť za klasickú feministickú teóriu, pretože vystihuje práve ten spoločenský problém, ktorý sa jednotlivé prúdy feminizmu pokúšajú rôznymi spôsobmi vyriešiť. Patriarchát je *„taký (...) systém, v ktorom muži zaujímajú nadradené postavenie voči ženám a v ktorom som vlastnosti a činnosti vnímané ako mužské hodnotené vyššie než tie, ktoré sú vnímané ako ženské.“* [Renzetti 2003: 22]

Medzi základné myšlienky patriarchátu patrí mužská moc a kontrola, vylúčenie žien z najlepších pracovných pozícií a udržiavanie závislosti žien na mužoch. Pojem patriarchátu môže byť využitý vo svojom deskriptívnom zmysle. Nemožno vyvrátiť, že vo všetkých spoločnostiach stále prevláda mužský prvok a ženy doteraz nedosiahli rovnaký prístup k moci ako muži. Problémom tejto teórie však je, že sa podobne ako teória ľudského kapitálu príliš zameriava na vertikálnu zložku segregácie. Okrem toho zdôrazňuje mužskú nadradenosť, výhody a schopnosti a potláča tie ženské. Nakoniec, pohlavie samé o sebe nespôsobuje zaradenie do dobre či zle platených zamestnaní, pretože aj v podhodnotených a feminizovaných zamestnaniach nájdeme mužov. Takéto zaradenie spôsobujú až sociálne podmienky, gender [Blackburn et al. 2002].

### 3.2 Príčiny a dôsledky segregácie

Previazanosť procesov, ktoré sa odohrávajú nielen na trhu práce, ale už počas socializácie je dôvodom, prečo je veľmi ťažké oddeliť príčiny segregácie od jej dôsledkov. Ako som už ukázala, následne majú na segregáciu vplyv aj vzdelávacie rozhodovacie stratégie a snahy o naplnenie genderových rolí. Segregácia trhu práce samotná však spôsobuje nerovné odmeňovanie mužov a žien, deľbu na maskulínne a feminínne zamestnania, posilňovanie genderových stereotypov, a tak sa posilňuje presvedčenie chlapcov a dievčat, resp. mužov a žien o tom, že takýto model je správny a funkčný. Pohybujeme sa tak neustále v akomsi bludnom kruhu, ktorý popisujú mnohí autori, napríklad Křížková: *„Existujúce nerovnosti (...) sú naďalej nielen udržiavané, ale ďalej produkujú rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa potom stáva dôsledkom, ale aj ďalšou príčinou pretrvávania a reprodukcie tohto procesu.“* [Křížková 2009: 31]. Inde sa dočítame priamo o kruhu genderovej segregácie, ktorý tvorí segregácia vzdelávania, segregácia trhu práce a segregácia v príjmoch [Valentová Šmídová Katrňák 2007: 44].

Za hlavnú príčinu segregácie však všeobecne môžeme označiť *„alokáciu žien a mužov do odlišných zamestnaneckých rolí, či už ako výsledok vlastnej voľby, alebo nátlaku“* [Křížková 2009: 31]. Tá spôsobuje príjmové rozdiely, pretože mužské zamestnania sú lepšie finančne ohodnotené ako ženské. Gender pay gap<sup>8</sup> a ďalšie ukazovatele mzdových rozdielov potom poukazujú na negatívne dôsledky segregácie.

Za hlavné dôsledky segregácie považujeme podhodnotenie ženskej práce, mzdové nerovnosti, rozdiely v kvalite práce a pracovných podmienok [Křížková 2009; 35]. Podhodnotenie ženskej práce môže vychádzať z neschopnosti žien klásť vyššie požiadavky na svoje ohodnotenie. Často sa uspokojia s horšie platenou prácou, ktorá im však poskytuje časovú flexibilitu a iné výhody. Pri koncentrácii žien do vybraných zamestnaní, ktoré im poskytujú potrebnú flexibilitu, ale aj zodpovedajú predstávam o úlohe ženy – matky v spoločnosti, dochádza k feminizácii profesií. Takýto trend pozorujeme napríklad v učiteľstve.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> O mzdových rozdieloch medzi pohlaviami ako dôsledku segregácie trhu práce v rámci Európskej únie pojednáva Francesca Bettio v práci *The pros and cons of occupational gender segregation in Europe* [Bettio 2002].

<sup>9</sup> Ak sa profesia vyvíja rýchlo a mužská pracovná sila nie je dostačujúca, zamestnávateľia prijímajú ženy. Vzápätí dochádza k feminizácii profesie, pretože s nárastom počtu zamestnankýň muži začínajú tieto zamestnania vnímať ako menej prestížne a horšie mzdovo ohodnotené a postupne ich opúšťajú. [Renzetti 2003: 279]

Domnievam sa, že takáto alokácia žien na pracovnom trhu nikomu neprospieva, pretože ženám neumožňuje vykonávať prácu, v ktorej by mohli dosiahnuť úspech spojený s lepším finančným ohodnotením, a zároveň trh práce takto sám sebe bráni vo využívaní skutočných schopností žien, ktoré ony nemajú možnosť rozvíjať a v prvom rade často ani dokázať.

### 3.3 Meranie segregácie

Na meranie segregácie sa v sociológii používajú **indexy**. Duncanove-Duncanov index bol sformulovaný v roku 1955 a nazýva sa index disimilarity (*rozdielnosti, pozn. aut.*) alebo index segregácie. Jeho modifikácia D. Bella z roku 1954 je označovaná taktiež ako **index segregácie** [Velký sociologický slovník 1996: 850]. **Duncanov index** vyjadruje počet mužov/žien, ktorí/é by museli zmeniť zamestnanie, aby bola odstránená genderová segregácia trhu práce. Nadobúda hodnoty od 0 do 1 (0 – 100, ak je vyjadrený v percentách), kde 0 znamená úplnú integráciu a 1 úplnú segregáciu.

Tento ukazovateľ je však pomerne zjednodušený, a preto vznikla jeho úprava v podobe tzv. **štandardizovaného** alebo **Karmel a MacLachlanovho indexu**, ktorý má hodnoty od 0 do 0,5 (0 – 50, ak je vyjadrený v percentách) a vyjadruje odchýlku od proporcionálneho rozloženia mužov a žien v zamestnaní, t.j. percentuálny podiel všetkých zamestnaných, ktorí by museli zmeniť zamestnanie, aby bol pracovný trh úplne integrovaný [Křížková 2009: 15].

#### Obrázok 2: Vzorce indexov segregácie

**Duncanov index rozdielnosti (ID index):**

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left[ \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right]$$

**Obrázok 2:** Vzorce indexov segregácie, pokračovanie

**Karmel and MacLachlan index (IP index):**

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left[ \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right]$$

Pre oba vzorce platí:

$N$  – celkový počet zamestnaných,

$M$  – počet zamestnaných mužov,

$F$  – počet zamestnaných žien

$i$  – konkrétne zamestnanie.

*Zdroj: Křížková 2009: 75*

Ďalším ukazovateľom je **Charles' structural index**, ktorý predstavili Charles a Grusky vo svojej práci *The past, present and future of sex segregation methodology* [Grusky, Charles 1998]. Tento ukazovateľ je o niečo zložitejší. Autori ho použili pre svoje výpočty v rámci medzinárodnej štúdie, kde chceli vymedziť genderové, zamestnanecké a národnostné aspekty segregácie [Watts 1998: 491].

Najrozšírenejším indikátorom segregácie trhu práce podľa pohlavia je **Duncanov index**, napriek jeho jednoduchosti, kvôli ktorej je často kritizovaný. Vo svojich výpočtoch ho používajú aj autori štúdií o segregácii na českom trhu práce [Jurajda 2006, Křížková 2009]. Pri jeho výpočte je pritom dôležité mať na pamäti, že je veľmi citlivý na rôzne klasifikácie zamestnaní – ak sú kategórie príliš široké, index bude nízky [Renzetti 2003: 273].

## 4 Genderová segregácia trhu práce v Českej republike

Už v predchádzajúcich kapitolách sme sčasti odpovedali na otázku, či sa v Českej republike naozaj stretávame s genderovo-segregovaným pracovným trhom. Odpoveď je áno – svedčia o tom nielen samotné štatistické údaje, ale už aj štúdie, ktoré za posledných niekoľko rokov na túto tému vznikli. Donedávna bola genderová segregácia pracovného trhu vnímaná len ako súčasť problematiky nerovností pohlaví, a v takejto forme sa aj vyskytovala v rôznych štúdiách. Postupne jej však autori začali venovať pozornosť, a tak vznikla napríklad štúdia Štěpána Jurajdy (2007), či publikácia Aleny Křížkové a Zdeňka Slobody (2009) kombinujúca kvalitatívny a kvantitatívny prístup.

Keď teda zvážime, že genderová segregácia pracovného trhu v Českej republike existuje, je namieste otázka v akej forme sa vyskytuje a do akej miery sa na trhu práce prejavuje. Na tomto mieste je potrebné zdôrazniť, že vo svojej práci som nerozlišovala medzi dobrovoľným zaradením do jednotlivých – feminínných a maskulínných – odborov a zamestnaní, a takým zaradením, ktoré je dôsledkom diskriminácie. Moja práca je teda čisto deskriptívna.

### 4.1 Horizontálna segregácia

Prvým ukazovateľom nerovnomerného rozloženia mužov a žien na trhu práce je **horizontálna segregácia**, ktorú definujeme ako vysokú koncentráciu mužov alebo žien v určitom sektore trhu práce alebo v jednotlivých povolaniach [Valentová Šmídová Katrňák 2007: 43]. Horizontálnu segregáciu môžeme pozorovať aj na trhu práce v Českej republike, kde sú vybrané zamestnania považované za výhradne ženské či mužské. Zamestnania s najvyšším podielom mužov nezodpovedajú našej predstave o prestížnych mužských zamestnaniach, do ktorých ženy, vďaka sklenenému stropu, nemajú prístup. O tomto hierarchickom rozdelení mužov a žien píšem v časti o vertikálnej segregácii. V nasledujúcej tabuľke vidíme, že zamestnania so stopercentným podielom mužov sú tie najviac fyzicky náročné, o ktoré ženy ani nejavia záujem.

**Tabuľka 2.** Mužské a ženské zamestnania v Českej republike, údaje za rok 2004

	<b>Podiel žien (v %)</b>
<b>Zamestnania s najvyšším podielom žien</b>	
Učitelia predškolskej výchovy	100,0
Sestry pre intenzívnu starostlivosť	100,0
Obsluha šijacích a vyšívacích strojov	100,0
Ženské sestry, pôrodné asistentky	100,0
Sestry pre starostlivosť o dieťa	99,8
<b>Zamestnania s najvyšším podielom mužov</b>	
Stavební montážnici	0,0
Robotníci pre ťažbu dreva	0,0
Baníci, lámači pre uhoľné bane	0,0
Obsluha baníckeho zariadenia a raziacich štítov	0,0
Murári, kamenári, omietkári	0,0

*Zdroj: Ženy a muži v datech 2005*

Je namieste pripomenúť, že genderová segregácia trhu práce úzko súvisí so vzdelanostnou segregáciou podľa pohlavia. Výskumy dokazujú, že existuje súvislosť medzi rozdielnymi vzdelávacími rozhodovacími stratégiami chlapcov a dievčat, rovnako ako v následnej genderovanej voľbe práce medzi mužmi a ženami. Hoci sú chlapci na nižších stupňoch vzdelávania znevýhodňovaní, nevplýva to na ich úspešnosť pri prijatí na vysoké školy [Šmídová 2009]. Vo vzdelávaní, a to najmä vysokoškolskom, sa stretávame s oboma druhmi segregácie. Muži a ženy nielenže dosahujú rozdielne stupne štúdií, v rámci vertikálnej segregácie vzdelávania, ale najmä si volia rozdielne študijné odbory<sup>10</sup>, čím prispievajú k reprodukcii horizontálnej segregácie vzdelávania, a následne aj celkovej genderovej segregácie vzdelávania a pracovného trhu [Valentová Šmídová Katrňák 2007].<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Pre konkrétne dáta za rok 2004/2005 vid' Zaostreno na ženy, na muže [Český statistický úřad 2005].

<sup>11</sup> Autori štúdie z roku 2007 overovali hypotézu, či horizontálna genderová segregácia vzdelávania spôsobuje v vysokú mieru horizontálnej genderovej segregácie trhu práce. Výsledky výskumu ukazujú, že medzi nimi existuje štatisticky významná súvislosť. Česká republika je pritom v rámci Európy jednou z krajín s najnižšou mierou genderovej segregácie vzdelávania a pracovného trhu [Valentová Šmídová Katrňák 2007].


Rozdelenie na mužské a ženské zamestnania pritom môžeme pozorovať už v pracovnej inzercii. Často si môžeme prečítať, že firma hľadá manažéra, šoféra, technika, skladníka. Naopak, ako ženské zamestnania sú prezentované napríklad sekretárka, predavačka, učiteľka, upratovačka, opatrovatelka. Takéto rozčlenenie jasne poukazuje na uplatňovanie genderových stereotypov, podľa ktorých má byť správna žena starostlivá, citlivá, submisívna,. Má vedieť dobre variť, upratovať, starať sa o domácnosť, o deti, starších a chorých. Tieto stereotypy sú zjavné aj vo výpočte zamestnaní s najvyšším počtom žien: učitelia predškolskej výchovy, sestry pre intenzívnu starostlivosť, obsluha šijacích strojov, ženské sestry a pôrodné asistentky. Muž má byť naopak dominantný, silný a rozhodný. Očakáva sa od neho nielen schopnosť pracovať fyzicky, ale aj racionálne rozhodovanie, práca s plným nasadením, úspešné zastávanie riadiacich funkcií, dávanie príkazov atď.<sup>12</sup> Medzi zamestnania s najvyšším zastúpením mužov tak patria ťažké manuálne práce, ako stavební montážnici, baníci, či murári, zároveň však výrazne vyšší podiel mužov než žien pozorujeme na rozhodovacích pozíciách, ako napríklad zákonodarcovia, sudcovia apod. [Ženy a muži v datech 2005: 57]. Tu sa však už dostávam k problému vertikálnej segregácie, ktorý detailnejšie priblížim až v nasledujúcej kapitole. Vrátim sa preto k problému nerovnomerného zastúpenia mužov a žien v jednotlivých zamestnaniach. Na dokázanie tejto nerovnosti použijem dáta ČSÚ, ktoré ukazujú rozdelenie zamestnancov v kategóriách KZAM (Klasifikace zaměstnání)<sup>13</sup> podľa pohlavia.

V tabuľke 3 vidíme pomerné zastúpenie mužov a žien v desiatich kategóriách KZAM od roku 1993, pričom farebne vyznačené sú segregované zamestnania, v ktorých jedno z pohlaví tvorí viac než 60 (resp. 70, 80) percent. Vidíme, že v prospech žien je výrazne segregovaná len skupina *Nižší administratívni pracovníci (úradníci)*, v rozmedzí 60 – 70% sa pohybuje zastúpenie žien medzi *Prevádzkovými pracovníkmi v službách a obchode a Pomocnými a nekvalifikovanými pracovníkmi*. Naopak, za zamestnania s výraznou mužskou dominanciou môžeme označiť *Príslušníkov armády, Remeselníkov a kvalifikovaných výrobcov, Obsluhu strojov a zariadení*. Z nemanuálnych zamestnaní potom muži prevládajú ako *Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci*, kde sa situácia od roku 1993 výrazne nezmenila.

<sup>12</sup> V tejto súvislosti sa ako zaujímavé javia výsledky výskumu *Subjektívni sociální distance k profesím: podmíněnost hypotetických interakcí a existence subjektívni třídní hranice* z roku 2008, ktorý ukazuje, že až na malé odchýlky nie sú subjektívne dištancie k profesiám ovplyvnené pohlavím respondenta, ani gendrovou charakteristikou posudzovanej kategórie zamestnania [Šafr a Häuberer 2008]

Tabuľka 3. Zamestnaní v NH podľa klasifikácie zamestnaní KZAM

Kategória KZAM	Pohlavie	1993	1995	2000	2005	2009	2010
<b>Celkom</b>	<b>ženy</b>	<b>2 138,1</b>	<b>2 177,7</b>	<b>2 055,9</b>	<b>2 058,5</b>	<b>2 110,5</b>	<b>2 086,9</b>
	<b>muži</b>	<b>2 735,4</b>	<b>2 784,9</b>	<b>2 675,7</b>	<b>2 705,5</b>	<b>2 823,7</b>	<b>2 798,3</b>
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci	ženy	54,2**	82,0**	72,3**	87,2**	84,9**	72,4**
	muži	159,8	223,9	218,5	207,1	208,0	188,8
Vedeckí a odborní duševní pracovníci	ženy	226,2	245,5	263,7	258,3	289,9	244,0
	muži	220,0	222,8	241,1	257,3	292,5	274,5
Technickí, zdravotníckí a pedagogickí pracovníci (vrátane príbuzných odborov)	ženy	482,8	480,1	477,7	552,7	623,9	636,5
	muži	390,5	410,0	405,2	486,8	552,4	571,6
Nižší administratívni pracovníci (úradníci)	ženy	289,2	309,0	289,7	275,3	265,7	289,6
	muži	71,3***	69,4***	75,1**	82,5**	97,0**	95,1**
Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode	ženy	356,6	378,9	373,3	371,1	381,8	399,3
	muži	160,9*	177,9*	194,5*	204,2*	205,6*	206,2*
Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a lesníctve (vrátane príbuzných odborov)	ženy	66,8	62,5	39,3	28,3*	23,7*	21,3*
	muži	60,9	59,4	56,5	47,7	38,9	45,5
Remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári	ženy	198,6**	175,9**	150,3**	110,2**	88,3***	79,7***
	muži	916,2	896,4	815,3	778,0	782,1	769,5
Obsluha strojov a zariadení	ženy	157,3**	158,7**	154,1**	167,8**	161,1**	157,9**
	muži	485,7	481,2	452,6	487,6	496,1	511,2
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	ženy	301,8	282,7	233,4	204,9	189,7	185,2
	muži	194,0*	186,3*	159,9	140,0	137,5	121,5*
Príslušníci armády	ženy	1,0***	0,7***	0,9***	1,6***	0,9***	0,9***
	muži	69,9	53,8	55,2	13,1	13,7	13,9
Nezistené	ženy	3,5	1,7	1,3	1,0	.	.
	muži	6,2	3,8	1,9	1,2	.	0,6

 \* Zástupcovia tohto pohlavia tvoria menej ako 40% zamestnancov kategórie

 \*\* Zástupcovia tohto pohlavia tvoria menej ako 30% zamestnancov kategórie

 \*\*\* Zástupcovia tohto pohlavia tvoria menej ako 20% zamestnancov kategórie

Zdroj: Český statistický úřad 2011c, vlastný výpočet

<sup>13</sup> KZAM bola 1.1.2011 nahradená klasifikáciou ISCO-08. Ja však vo svojej práci využívam dáta podľa KZAM, pretože tie sú využívané v štúdiách, z ktorých vychádzam, a zároveň v dátach ČSÚ.



## 4.2 Vertikálna segregácia

Vertikálna segregácia podľa pohlavia znamená nerovnomerné rozloženie mužov a žien na rôznych pracovných pozíciách [Křížková 2009; 115]. Genderová segregácia trhu práce teda spočíva nielen v koncentrácii mužov a žien v rôznych zamestnaniach, ale aj v zastávaní rôznych pozícií v rámci jednotlivých zamestnaní. Blackburn o vertikálnej segregácii hovorí, že ona je jedinou dimenziou segregácie, ktorá vyjadruje nerovnosť, a to pomocou jednej hierarchie spoločnej pre všetky zamestnania [Blackburn 2002: 514].

Muži častejšie zastávajú vyššie pozície než ženy, prípadne za rovnaké pracovné pozície dostávajú vyšší plat, o čom svedčia hodnoty GPG. Podľa môjho názoru nie je táto nerovnosť v spoločnosti funkčná ani prospešná, ani funkčná. Je v poriadku, keď ženy a muži chcú vykonávať rozdielne zamestnania a svoje funkcie zastávajú zodpovedne, v lepšom prípade aj úspešne. Nie je však v poriadku, keď je ženám prístup na isté pozície zamedzovaný. Ženy sú v procese kariérneho postupu často diskriminované len na všeobecne prijímaných genderových stereotypov. V prípade získania konkrétneho zamestnania či pracovnej pozície potom za rovnakú prácu dostávajú nižšie odmeny, než muži. Práve na tieto aspekty genderovej segregácie poukazuje jej vertikálna dimenzia.

Najskôr sa zameriam na postavenie mužov a žien v zamestnaniach. V tabuľke 4 vidíme postavenie mužov a žien v zamestnaní od roku 1993. Zatiaľ čo v roku 1993 pôsobilo vo funkcii zamestnancov 84% mužov a 90,2% žien, v roku 2009 je už na tomto postavení medzi mužmi a ženami rozdiel takmer 10 percentuálnych bodov (88,5% žien a 78,9% mužov). V pozíciách zamestnávateľov v roku 2009 pracovali 2% žien a 5,1% mužov – tu už je rozdiel viac než dvojnásobný, hoci podiel žien v pozíciách zamestnávateľov sa od roku 1993 zvýšil o 43%. Takéto rozdelenie samotné však nevytvára mnoho o celkovej segregácii pracovného trhu, pretože jednotlivé vedúce, resp. zamestnanecké, pozície sa môžu v závislosti od odboru výrazne líšiť nielen náročnosťou, ale aj finančným ohodnotením vykonávanej práce.

**Tabuľka 4.** Postavenie v hlavnom zamestnaní v civilnom sektore

<b>Zamestnaní v civilnom sektore</b>		1993	1995	2000	2005	2007	2008	2009
<b>Ženy</b>	<b>Spolu</b> (v tis.)	<b>2 137,1</b>	<b>2 177,0</b>	<b>2 055,0</b>	<b>2 056,9</b>	<b>2 114,6</b>	<b>2 138,4</b>	<b>2 109,7</b>
	v tom:	%						
	zamestnanci	90,2	90,0	88,9	89,3	89,2	89,2	88,5
	zamestnávateľa	1,4	2,1	2,2	2,0	1,9	1,9	2,0
	pracujúci na vlastný účet	4,4	5,1	7,0	7,2	7,6	7,7	8,5
	členovia produkčných družstiev	3,6	1,9	0,9	0,3	0,2	0,2	0,1
pomáhajúci rodinní príslušníci	0,4	0,8	1,0	1,3	1,1	1,0	1,0	
<b>Muži</b>	<b>Spolu</b> (v tis.)	<b>2 665,5</b>	<b>2 731,0</b>	<b>2 620,6</b>	<b>2 692,4</b>	<b>2 793,1</b>	<b>2 848,0</b>	<b>2 810,0</b>
	v tom:	%						
	zamestnanci	84,0	82,8	79,7	79,1	79,1	79,4	78,9
	zamestnávateľa	3,8	5,2	5,8	5,1	5,2	4,9	5,1
	pracujúci na vlastný účet	8,0	9,6	13,1	15,0	15,1	15,2	15,5
	členovia produkčných družstiev	3,9	2,1	1,2	0,6	0,3	0,3	0,3
pomáhajúci rodinní príslušníci	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	

Zdroj: Český statistický úřad 2010

#### 4.2.1 Ženy a muži na rozhodovacích pozíciách

Aby sme lepšie porozumeli problematike vertikálnej genderovej segregácie trhu práce, musíme sa zamerať na jednotlivé kategórie zamestnaní a rozdiely v postavení mužov a žien v nich. Prvú kategóriu Klasifikácie zamestnaní tvoria zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci. Pomer mužov a žien na týchto pozíciách ukazuje tabuľka 5. Vidíme, že počas sedemnástich rokov sa pomer žien na týchto pozíciách nijako výrazne nezvýšil – stále je v rozmedzí 20 - 30%.

Tabuľka 5. Ženy a muži na rozhodovacích pozíciách

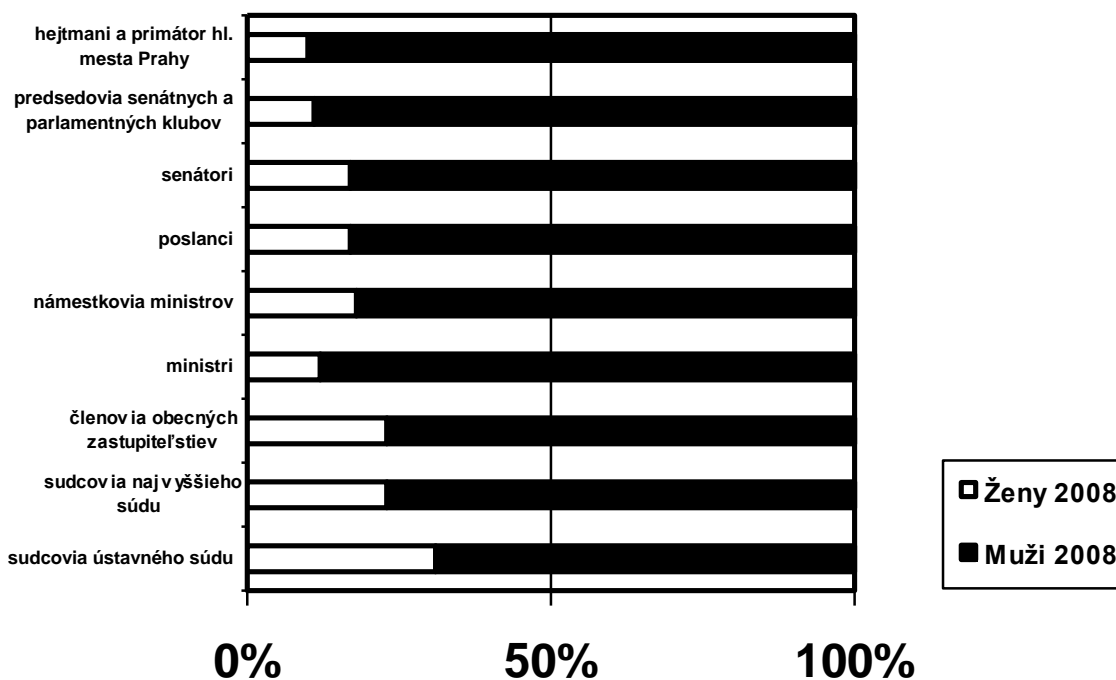
Kategória KZAM	Pohlavie	1993	1995	2000	2005	2009	2010
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci	ženy	54,2**	82,0**	72,3**	87,2**	84,9**	72,4**
	muži	159,8	223,9	218,5	207,1	208,0	188,8

\*\* Pomer žien je nižší než 30%.

Zdroj: Český statistický úřad 2011c, vlastný výpočet

Ešte výraznejšie tieto rozdiely vidíme v grafe 1., ktorý ukazuje zastúpenie mužov a žien na vybraných rozhodovacích pozíciách. Vieme, že na pozícii hlavy štátu sa nikdy neocitla žena. Čo sa týka predsedov senátnych a parlamentných klubov, tu je zastúpenie žien 11% a na ministerských postoch 12% (dáta z roku 2007, pozn. aut.). O niečo nižšiu mieru segregácie pozorujeme v prerozdelení súdnej moci, kde ženy tvoria 23-31%.

Graf 1. Ženy a muži v zákonodarnej, výkonnej a súdnej moci a v politike



Zdroj: Český statistický úřad 2008

Nel'ahké postavenie žien v rozhodujúcich pozíciách je zároveň príčinou aj dôsledkom ich malého zastúpenia oproti mužom, ako aj očakávaní a tlakov na ne vyvíjaných. Ženy na vysokých pracovných pozíciách sa často stávajú tokenmi. **Tokenizmus** je jav, pri ktorom istú skupinu reprezentuje v spoločenstve jeden jedinec, prípadne viac jedincov, ktorí však tvoria významnú menšinu. Na týchto jednotlivcov sa potom sústreďí pozornosť väčšiny a stávajú sa stelesnením všetkých predsudkov a stereotypov. Takto sa sústreďí pozornosť napríklad na ženy manažérky a ostatné ženy na vysokých pozíciách, ktoré sú obklopené mužmi. Je na ne vyvíjaný väčší tlak, pretože majú zdanlivo väčšiu povinnosť dokazovať svoju kompetentnosť, než muži na rovnakých pozíciách. Zároveň sú často vylučované z formálnych aj neformálnych sietí, pretože nezapadajú do mužského pracovného prostredia. [Křížková 2003: 451, Renzetti 2003: 281]

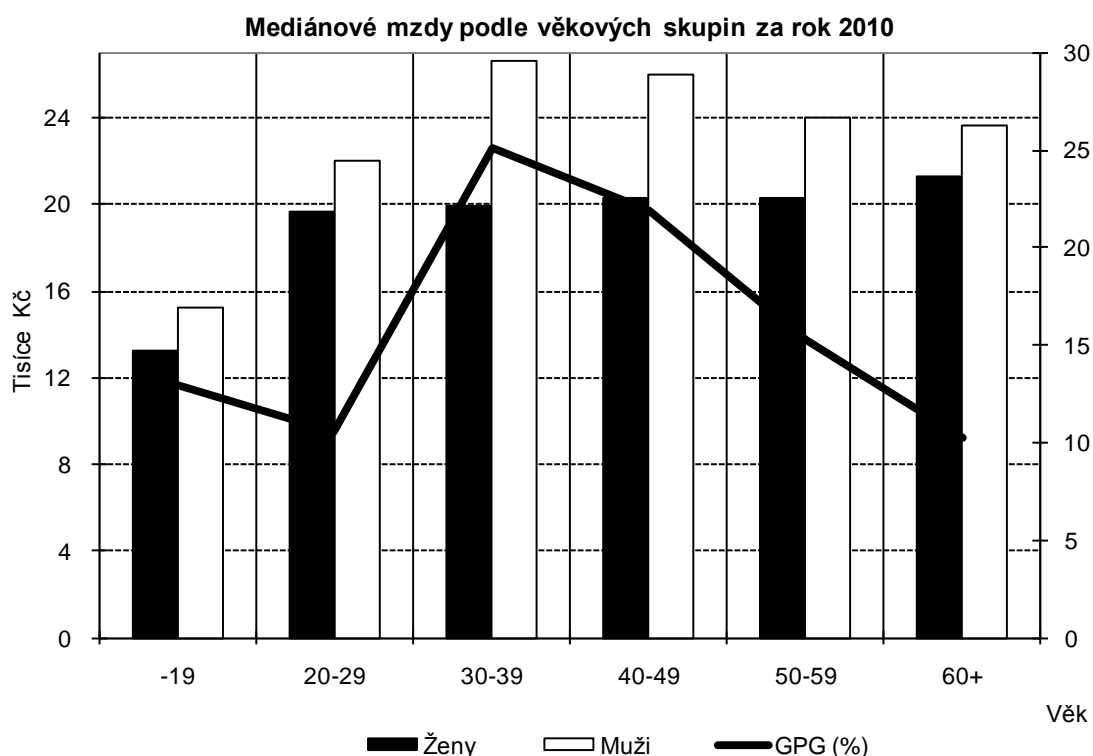
#### 4.2.2 Vertikálna sociálna a mzdová diferenciácia

Za najdôležitejšie formy **sociálnej diferenciácie**, ktoré spoločným pôsobením vytvárajú sociálnu stratifikáciu, môžeme označiť diferenciáciu podľa pohlavia, veku, formy rodinného spolužitia, regiónu a typu osídlenia a odvetvia a skupiny povolání [Machonin a Tuček 1996: 261]. Diferenciácia podľa pohlavia môže byť podľa niektorých funkčná: „... sa tak vytvorila stabilizovaná del'ba práce, v ktorej sa stali muži aj ženy nenahraditeľnými a navzájom nezastupiteľnými.“ [Machonin a Tuček 1996: 264]. Iní na ňu nazerajú z konfliktualistického hľadiska a považujú ju za patologický spoločenský jav [napr. Čermáková 1995 a 1997, Renzetti 2003, Křížková 2009]. Podľa môjho názoru je takáto diferenciácia javom negatívnym, pretože reprodukuje, a zároveň posilňuje nerovnosti medzi mužmi a ženami. To dokazuje aj fakt, že pohlavie je jedným z piatich faktorov, ktoré vplývajú na diferenciáciu pracovných príjmov. Vplyv pohlavia je najvýraznejší (hodnota koeficientu beta je 0,49), za ním nasleduje postavenie v riadení (0,14), vzdelanie (0,13), zložitost' práce (0,10) a vek (0,01) [Tuček et al. 2003: 135].

Základným ukazovateľom **mzdovej diferenciácie** je spomínaný Gender pay gap (ďalej len GPG), ktorý je počítaný ako relatívny rozdiel mediánov mzdy mužov a žien, pričom sa vzťahuje ku mzdám mužov. V Českej republike v roku 2010 dosiahol úroveň 18,7%, to znamená, že platy žien dosahovali len 80,2% mužských plátov. GPG závisí na

veku aj vzdelaní. Najväčší GPG je v skupine stredoškólkov bez maturity (29,4%) a najmenší u stredoškólkov s maturitou (18,4%). Výšku GPG podľa veku ukazuje graf 2. Najvyššie hodnoty nadobúda GPG v kategórii 30 – 39 rokov, kde mzdy žien dosahujú len 74,9% miezd mužov (hodnota GPG je 25,1). Od tohto veku sa však GPG postupne znižuje, až po hranicu 10,2% u ľudí vo veku 60 rokov a viac. [Český statistický úrad 2011e]

**Graf 2.** GPG podľa vekových skupín za rok 2010



Zdroj: Český statistický úrad 2011e

Existencia GPG je dôsledkom nerovného odmeňovania mužov a žien na rovnakých pracovných pozíciách, rovnako ako ich nerovnomerného rozloženia v jednotlivých odboroch, resp. kategóriách zamestnaní. Myslím si, že tento faktor má na vertikálnu segregáciu dokonca väčší vplyv. Spôsobuje totiž zaradovanie žien do feminínnych profesií, ktoré sú hodnotené horšie, než profesie, v ktorých prevažujú muži. V časti o horizontálnej segregácii som v tabuľke 3. ukázala zastúpenie mužov a žien v jednotlivých kategóriách Klasifikácie zamestnaní. V nasledujúcej tabuľke ukážem mzdy podľa týchto kategórií, aby som tak utvorila celistvejší obraz.

**Tabuľka 6.** Priemerné hrubé mesačné mzdy a mediány miezd mužov a žien podľa Klasifikácie zamestnaní v roku 2009

Zamestnaní	Priemerné hrubé mesačné mzdy				Mediány mzdy			
	spolu	ženy	muži	ženy/ muži %	spolu	ženy	muži	ženy/ muži %
<b>Spolu</b>	<b>26 677</b>	<b>22 414</b>	<b>29 953</b>	<b>74,8</b>	<b>22 229</b>	<b>19 797</b>	<b>24 158</b>	<b>81,9</b>
<b>Hlavná trieda KZAM:</b>								
Zákonodárci, vedúci a riadiaci pracovníci	56 522	39 467**	64 585	61,1	38 708	30 573**	43 335	70,6
Vedeckí a odborní duševní pracovníci	36 347	30 519	42 931	71,1	29 707	26 963	35 437	76,1
Technickí, zdravotnícki, pedagogickí pracovníci	28 721	25 151	32 720	76,9	25 705	23 195	29 470	78,7
Nižší administratívni pracovníci	21 084	20 064	23 702**	84,7	19 542	18 869	21 504**	87,7
Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode	16 318	14 822	19 094*	77,6	14 559	13 885	17 311*	80,2
Kvalif. robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove	17 587	16 251*	18 851	86,2	16 720	15 578*	18 148	85,8
Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia a spracovatelia	21 278	15 512***	22 513	68,9	20 286	14 610***	21 500	68,0
Obsluha strojov a zariadení	20 805	16 865**	22 176	76,0	20 094	16 334**	21 433	76,2
Príslušníci armády	26 486	25 421***	26 624	95,5	24 743	25 444***	24 592	103,5

	* Zástupcovia daného pohlavia tvoria menej ako 40% zamestnancov kategórie
	** Zástupcovia daného pohlavia tvoria menej ako 30% zamestnancov kategórie
	*** Zástupcovia daného pohlavia tvoria menej ako 20% zamestnancov kategórie

Zdroj: [Český statistický úrad 2011c, Český statistický úrad 2011d], vlastný výpočet

Farebne vyznačené sú segregované zamestnania, či už s prevahou žien (kategórie *Nižší administratívni pracovníci* a *Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode*) alebo mužov (všetky ostatné kategórie). Zameriame sa na pravú polovicu tabuľky 6, ktorá ukazuje mediány mzdy mužov a žien v jednotlivých kategóriách zamestnaní. V prvom rade zistíme, že **mediánové mzdy žien sú v ôsmich z deviatich**

**kategórii<sup>14</sup> nižšie ako mediánové mzdy mužov.** Tento rozdiel sa pritom pohybuje od 68% (*Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia a spracovatelia*) až do 87,7% (*Nižší administratívni pracovníci*). V piatich z deviatich kategórií dosahujú mediány miezd žien menej ako 80% mediánov miezd mužov. Najsilnejšie segregovanou kategóriou je, okrem *Príslušníkov armády*, kategória *Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia a spracovatelia*. Ženy v tejto kategórii tvoria menej ako 20% pracovnej sily. V tejto kategórii zároveň pozorujeme najväčší rozdiel mediánových miezd mužov a žien – ženy zarábajú až o 32% menej, než muži. Druhým poznatkom je, že **ženy vykonávajú slabšie platené zamestnania, než muži.** Vidíme, že jediné dve kategórie zamestnaní, v ktorých majú ženy početnú prevahu, zodpovedajú mediánovej mzde vo výške 19 542 Kč (*Nižší administratívni pracovníci*) a 14 559 Kč (*Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode*), čo je prvá a tretia najnižšia mediánová mzda celkom.

V tabuľke 7 som sa pokúsila nájsť súvislosť medzi počtom žien v jednotlivých kategóriách zamestnania a rozdielom miezd mužov a žien v týchto kategóriách.

**Tabuľka 7.** Vplyv počtu žien v zamestnaní na rozdiel mediánových miezd mužov a žien

Podiel žien v danej kategórii zamestnania (v %)	Podiel mediánovej mzdy žien a mediánovej mzdy mužov (v %)	
0 – 19	68 103,5*	Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia a spracovatelia) Príslušníci armády
20 – 29	70,6 76,2	Zákonodarcia, vedúci a riadiaci pracovníci Obsluha strojov a zariadení
30 – 39	85,8*	Kvalifik. robotníci v poľkohospodárstve, lesníctve a rybolove
40 – 49	76,1 78,7	Vedeckí a odborní duševní pracovníci Technickí, zdravotníckí a pedagogickí pracovníci
50 – 59	80,2	Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode
60 – 69	87,7	Nižší administratívni pracovníci
70 – 79	-	
80 - 100	-	

\* vychýlené hodnoty

Zdroj:[Český statistický úrad 2011c, Český statistický úrad 2011d], vlastný výpočet

<sup>14</sup> Jedinou nevyhovujúcou kategóriou sú v tomto prípade *Príslušníci armády*, ktorí ale v roku 2010 tvorili len 0,3% z celkového počtu zamestnaných a ženy medzi nimi boli zastúpené len zo šiestich percent.

V tabuľke 7 vidíme, že medzi počtom žien v zamestnaní a výškou ich miezd existuje súvislosť, ktorú môžeme vyjadriť takto: **čím nižší je podiel žien v zamestnaní, tým nižšia je ich mediánová mzda oproti mediánovej mzde mužov**. Inak povedané, čím silnejšia je segregácia zamestnania v neprospech žien, tým väčší je GPG. Tento vzťah narúšajú len dve hodnoty – prvou je spomínaná extrémna hodnota v kategórii *Príslušníci armády*<sup>15</sup>, a druhou GPG 14,2 (mediánová mzda žien dosahuje 85,8% mediánovej mzdy mužov) v kategórii *Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove*.

Vertikálna genderová segregácia je javom, ktorý môžeme skúmať z mnohých perspektív. Či už sa zameriame na vertikálnu segregáciu naprieč celým trhom práce, alebo skúmame len niektoré zamestnania, prípadne ženy na vyšších pozíciách, vždy vo výsledku odhalíme znevýhodnené postavenie žien. Ženy na trhu práce zastávajú zamestnania, ktoré sú platené horšie, než zamestnania s prevahou mužov. Ak aj zastávajú mužské zamestnania, ich mzdy sú až o 32% nižšie, než mzdy mužov.

### 4.3 Celková segregácia

Vertikálna a horizontálna segregácia sú dvoma dimenziami celkovej segregácie. Obe tieto dimenzie sme si už priblížili a ukázali sme si ich rozsah na základe dát ČSÚ o situácii na trhu práce v Českej republike. Teraz by som chcela za pomoci Duncanovho indexu rozdielnosti<sup>16</sup> ukázať mieru celkovej genderovej segregácie na trhu práce.

Výsledná hodnota indexu do veľkej miery závisí od šírky klasifikácie, ktorú pri jeho výpočte použijeme. To dokazujú aj výsledky analýzy Š. Jurajdu, ktorý počítal hodnoty Duncanovho indexu pre štyri rôzne kategorizácie podľa vzdelávania a klasifikácie zamestnaní, zakaždým s iným výsledkom [Jurajda 2007: 265].

<sup>15</sup> Skupina zamestnaní, v ktorých je podiel žien menší, než 20%, ukázala zaujímavé výsledky. Pri extrémne malom zastúpení žien v zamestnaní môže byť ich ohodnotenie buď výrazne nižšie, alebo paradoxne vyššie, než mužské. Dôvodom v prípade kategórie *Príslušníci armády* však bude zrejme zastávanie vyšších funkcií v armáde, pričom muži zastávajú funkcie nižšie. V tejto skupine s najmenším podielom žien však nachádzame aj druhý extrém – najvyššiu hodnotu GPG, resp. najnižší podiel mediánovej mzdy žien na mediánovej mzde mužov.

<sup>16</sup> Hoci je Duncanov index rozdielnosti považovaný za pomerne zjednodušený a nie vždy vypovedajúci o skutočnom stave segregácie, vo svojich štúdiách ho používajú ho rovnako českí, ako aj zahraniční autori.



**Tabuľka 8.** ID index v Českej republike v rokoch 1994 – 2004

	1994	1995	1999	2000	2003	2004
Kategorizácia 1	42,2	41,8	42,0	41,2	40,3	41,0
Kategorizácia 2	54,4	53,7	53,4	52,7	51,9	51,4
Kategorizácia 3	61,8	61,3	61,4	61,0	60,0	59,2
Kategorizácia 4	53,7	52,9	53,0	52,4	51,8	51,0

Kategorizácia 1: 4 stupne vzdelávania (základné, stredné bez maturity, stredné s maturitou, vyššie)

Jednočíselná kategorizácia zamestnaní ISCO-88

Kategorizácia 2: 2 stupne vzdelávania (nižšie ako terciárne a terciárne)

Dvojčíselná kategorizácia zamestnaní ISCO-88

Kategorizácia 3: 2 stupne vzdelávania (nižšie ako terciárne a terciárne)

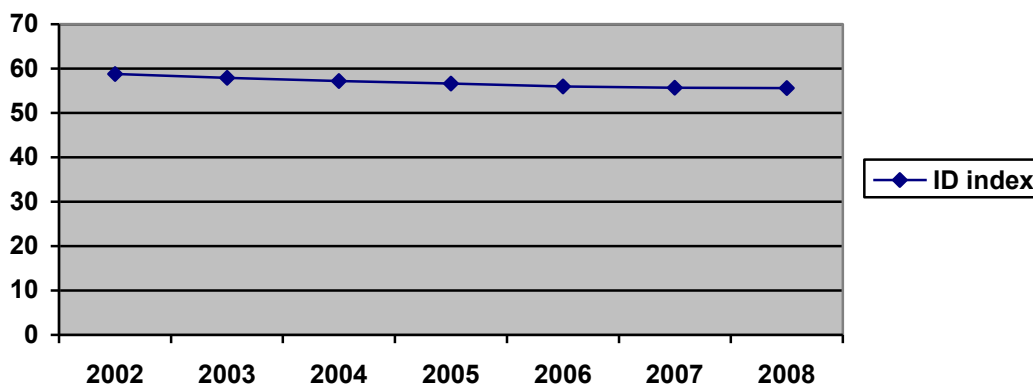
Trojčíselná kategorizácia zamestnaní ISCO-88

Kategorizácia 4: Dvojčíselná kategorizácia zamestnaní ISCO-88

*Zdroj: [Jurajda 2007]*

V tabuľke 8. vidíme vývoj Duncanovho indexu rozdielnosti od roku 1994. Vidíme, že výsledná hodnota indexu naozaj závisí od šírky kategorizácie. Najvyššie hodnoty boli namerané v Kategorizácii 3, ktorá pracovala s najužšími kategóriami. Najnižšie hodnoty naopak nachádzame v Kategorizácii 1, kde bola použitá jednočíselná kategorizácia zamestnaní. Vo všetkých štyroch kategorizáciách **hodnota Duncanovho indexu postupne klesá**, výnimkou je v Kategorizácii 1 rok 2004, v ktorom stúpila o 0,7%. V ostatných prípadoch je jeho stúpnutie maximálne o 0,2%. Môžeme teda povedať, že segregácia pracovného trhu v Českej republike kontinuálne klesá. V roku 2004 však dosahovala v porovnaní s rokom 1994 len o veľmi málo nižšie hodnoty. Najväčší rozdiel bol zaznamenaný v druhej kategorizácii, a to vo výške 3%.

V grafe 3. môžeme vidieť o niečo aktuálnejšie dáta, ktoré siahajú po rok 2008. Pri porovnaní tabuľky 8. a grafu 3. zistíme, že hodnoty z grafu 3. sú len o niečo málo nižšie, než hodnoty vypočítané pomocou najpodrobnejšej kategorizácie 4. Môžeme preto usudzovať, že tieto hodnoty boli vypočítané tiež z pomerne podrobnej klasifikácie. Vidíme, že aj po roku 2004 má ID naďalej klesajúcu tendenciu, stále však veľmi pomalú. Istý pokrok však zaznamenávame v tom, že zatiaľ čo v priebehu rokov 1994 – 2004 sa index rozdielnosti znížil len o 2,6%, od roku 2002 do roku 2008 je tento pokles už 2,2%. Hodnota ID teda klesá o niečo rýchlejšie, presnejšie o 0,1% ročne.

**Graf 3.** Genderová segregácia v Českej republike meraná indexom rozdielnosti (ID)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>ID index</b>	58,8	57,9	57,2	56,6	56,0	55,7	55,6

Zdroj: [Křížková 2009]

Hodnoty Duncanovho indexu rozdielnosti sa teda v posledných rokoch pohybovali približne v rozmedzí 55 – 60%. Znamená to, že 50 – 60% mužov alebo žien by muselo zmeniť zamestnanie, aby bola dosiahnutá úplná integrácia pracovného trhu v Českej republike. V porovnaní s ostatnými európskymi krajinami nie sú tieto čísla nijako alarmujúce, dokonca sú pomerne nízke<sup>17</sup>. Napriek tomu, že miera genderovej segregácie pracovného trhu v Českej republike postupne klesá, nemožno súčasný stav považovať za ideálny. Tento pokles je totiž veľmi pomalý a od roku 2002 sa navyše každým rokom spomaľuje. Podľa môjho názoru tento stav nereflektuje zmeny, ktoré sa na pracovnom trhu odohrávajú, ani snahy o rovnosť príležitostí a dosiahnutie rovnosti mužov a žien vo všetkých sférach spoločenského života. Myslím si, že v Českej republike existuje veľký priestor pre integráciu pracovného trhu, pretože ženy sa často snažia popierať genderové stereotypy, stávajú sa samostatnejšími, vďaka čomu ich môžeme objaviť nielen medzi živnostníkmi a podnikateľkami, ale aj vo vysokých funkciách a na rozhodovacích pozíciách. Podľa všetkého sa tak situácie žien na pracovnom trhu, a vôbec v spoločnosti postupne zlepšuje, tento pokrok by mal však nabráť omnoho rýchlejší spád.

<sup>17</sup> V správe z roku 2007 sa dočítame, že Česká republika je krajinou s ôsmou najnižšou mierou genderovej segregácie z 19 európskych krajín [Valentová Šmídová Katrňák 2007: 46].

## Záver

Cieľom mojej práce bolo vytvoriť komplexný pohľad na problém genderovej segregácie trhu práce v Českej republike. V prvej časti som predstavila situáciu žien na trhu práce v Českej republike, od konca osemdesiatych rokov, až do súčasnosti. Znevýhodnené postavenie žien na trhu práce je z veľkej časti spôsobené genderovými stereotypmi a predsudkami viažucimi sa k ženskému pohlaviu. Predstava o prerušovaných pracovných dráh žien a kontinuálnych pracovných dráh mužov často do veľkej miery ovplyvňuje situáciu na trhu práce, pričom je často príčinou diskriminácie žien v priebehu hľadania a vykonávania zamestnania. V dôsledku týchto faktorov si ženy tvoria vlastné stratégie na trhu práce, ktoré sú odlišné od mužských.

Teória genderovej segregácie trhu práce hovorí, že muži a ženy sa koncentrujú v rozdielnych zamestnaniach a na rôznych pracovných pozíciách. Vysvetlenie tohto javu ponúka ekonomická teória ľudského kapitálu, ako aj feministická teória patriarchátu a mnohé ďalšie, všetky však len do istej miery. Genderová segregácia má totiž dve dimenzie – horizontálnu a vertikálnu, ktoré spolu tvoria celkovú segregáciu. Na meranie segregácie sa používajú indexy, z ktorých hlavné sú Duncanov index rozdielnosti a štandardizovaný Karmel-McLachlan index.

Na základe dostupných dát som sa pokúsila o vlastnú analýzu genderovej segregácie trhu práce v Českej republike. Prostriedkom, ktorý mi v tomto zámere bol najviac nápomocný, boli dáta Českého statistického úradu o štruktúre pracovného trhu, ako aj podrobnejšie genderové štatistiky. Na ich základe som ukázala mieru horizontálnej segregácie v Českej republike, ktorej dôsledkom je rozdeľovanie zamestnaní na mužské a ženské. Muži a ženy sa naozaj koncentrujú v rozdielnych kategóriách zamestnaní, s čím súvisí aj rozdielne mzdové ohodnotenie. Ženy sú najviac zastúpené ako nižšie administratívne pracovníčky, pracovníčky v službách a obchode a ako pomocné a nekvalifikované pracovníčky. V časti o vertikálnej segregácii som dokázala, že zamestnania, v ktorých početne prevažujú ženy, sú nižšie mzdovo ohodnotené, než tie mužské. Rozdiel medzi mediánovými mzdami mužov a žien pritom dosahuje až 32%. Celková segregácia českého trhu práce dosahuje hodnoty približne 55%, čo znamená, že 55%, pričom jeho hodnota od začiatku deväťdesiatych rokov kontinuálne klesá. Tento pokles je však pomalý, pričom sa v rokoch 2002 – 2008 výrazne spomalil.

Vo svojej práci som sa snažila dokázať, že genderová segregácia trhu práce je v Českej republike aktuálnym problémom, ktorý vyžaduje v prvom rade dôkladnú analýzu, a vzápätí konštruktívne návrhy riešení a ich profesionálnu realizáciu. Dôraz by mal byť pritom kladený na rovnosť príležitostí, ktorá by mala byť na pracovnom trhu samozrejmosťou.

Istým nedostatkom mojej práce je používanie, dnes už zastaranej, klasifikácie KZAM, ktorá bola v januári minulého roku nahradená klasifikáciou CZ-ISCO. Keďže však dáta, s ktorými som pracovala nielen počas tvorby svojej bakalárskej práce, ale už v priebehu štúdia, vychádzali z klasifikácie KZAM, rozhodla som sa využiť pre potreby analýzy práve ju. V prípade, že by som rozširovala svoju bakalársku prácu, určite by som v nej použila minimálne dvojčíselnú klasifikáciu, pretože pri analýze jednočíselnej klasifikácie sa síce výsledky zdali byť jednoznačné, pravdepodobne však aj skreslené.

V priebehu tvorby svojej bakalárskej práce som narazila na množstvo neprebádaných oblastí, ktoré som však z dôvodu rozsahu práce uviedla často len ako poznámky pod čiarou, prípadne som ich analýzu vynechala úplne, aby moje stručné vyjadrenia k nim nezostali na príliš povrchnej úrovni. Niektoré z týchto otázok považujem za relevantné a podľa môjho názoru by sa mohli a mali stať námetom pre ďalší výskum. Uvediem napríklad vzťah genderovej segregácie trhu práce a sociálnej stratifikácie, kde sa vynára otázka, do akej miery genderová segregácia pracovného trhu súvisí s prerozdelením troch zložiek sociálnej stratifikácie. Z nich som sa vo svojej práci venovala najmä ekonomickému zabezpečeniu a čiastočne aj rozloženiu moci, stále však ostáva otázka po prerozdelení prestíže, a nakoniec aj vzťahu všetkých týchto zložiek. Ďalším námetom na výskum je určite vzťah vzdelanostnej segregácie podľa pohlavia a genderovej segregácie trhu práce, ako aj ďalších príčin segregácie. Problémom je, že tie sa často prelínajú s dôsledkami segregácie, štúdií o týchto dvoch zložkách a vzťahu medzi nimi je však nedostatok.

Genderová segregácia pracovného trhu sa postupne v rámci feministickej sociológie a výskumu etablovala ako ich plnohodnotná súčasť. V tomto postupe je nutné pokračovať, aby boli odhalené jej príčiny, ale aj ďalekosiahle dôsledky pre celú spoločnosť. Podľa môjho názoru je v prvom rade potrebné rúcať genderové stereotypy, ktoré sprevádzajú ľudí od malička, ovplyvňujú ich rozhodovanie o vzdelaní, zamestnaní a vôbec celej životnej dráhe, a tak pretnúť začarovaný kruh genderovej segregácie, v ktorom sa česká spoločnosť bezpochyby nachádza.

## Summary

In this paper, I examined the issue of gender segregation of the labour market in Czech republic. In the first part, I wrote about women in the labour market, their difficult position in comparison with men and many forms of gender discrimination caused by gender stereotypes and prejudice.

Men and women tend to concentrate in different occupations and hold different functions in these occupations. These two phenomena are called horizontal and vertical gender segregation. The resultant of these two components is overall segregation. It is measured by many indices, from which I use Duncan's index of dissimilarity, that represents number of men/women, who would have to change their occupation in order to reach complete occupational integration.

Horizontal segregation in the Czech labour market causes its' division into male and female occupations. Those mostly held by women are lowly paid. The highest Gender pay gap reaches 32%, which means that women's median wages are only as high as 68% of men's median wages. In 2008, Duncan's index in Czech republic reached 55,6%. This number is not very high, compared to the other European states, but it has only been decreasing very slowly during the past 20 years.

Many questions about occupational gender segregation need to be answered, data need to be analyzed and all this issue needs to be emphasized in the following feminist research. My ideas for the next research are mainly about position in the stratification system and distribution of power, prestige and wealth.

In my opinion, the most important measure to make is to eliminate gender stereotype, which affects people from their birth, while they grow up and socialize, choose their education, occupation and lifestyle. We need to cut the vicious circle, that Czech republic has undoubtedly been in for the last 20 years.

## Použitá literatura

- Anker, R. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. 1. vyd. Ženeva: International Labour Office, 1998. 444 s.
- Badinterová, E. *Tudy cesta nevede*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2004. 145 s. ISBN 80-246-0885-5
- Bartáková, H.T. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9
- Bauman, Z. *Myslet sociologicky*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. 233 s. ISBN 80-85850-14-1
- Beauvoir, S. de. *Druhé pohlaví*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1966. 412 s.
- Bettio, F. The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy* [online]. 2002, roč. 28, č. 1, s. 65 – 84 [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://economics.ca/cgi/jab?journal=cpp&view=v28s1/CPpv28s1p065.pdf>
- Blackburn, R. M. et al. Explaining Gender Segregation. *British Journal of Sociology* [online]. 2002, roč. 53, vyd. 4, s. 513 – 536 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/0007131022000021461/pdf>
- Čermáková, M. Gender, společnost, pracovní trh. *Sociologický časopis* [online]. 1995, roč. 31, s. 7 – 24 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/5168b744405cb38966b8b647b920b2a5c3e431d5d\\_342\\_007CERMA.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/5168b744405cb38966b8b647b920b2a5c3e431d5d_342_007CERMA.pdf)
- Čermáková, M. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis* [online]. 1997, roč. 33, č.3, s. 389 – 404 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z: [http://www.sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd\\_248\\_389CERMA.pdf](http://www.sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf)
- Dudová, R. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4
- Dudová, R., A. Křížková, D. Fischlová. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR* [online]. Praha: Výzkumní ústav práce a sociálních věcí, 2006. 1. vyd, 120 s. [cit. 2012-05-02]. ISBN 80-87007-32-8. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_207.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf)

- European Commission. *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in EU* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. 111 s. [cit. 2012-05-05]. ISBN 978-92-79-12435-8. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=364&furtherPubs=yes>
- Geist, B. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, 1992. 647 s. ISBN 80-85605-28-7
- Giddens, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- Goldberg, S. *The Inevitability of Patriarchy*. New York: William Morrow and Company, 1973. 318 s. ISBN 9780688051754
- Grusky, D. B., M. Charles. The Past, Present, and Future of Sex Segregation Methodology. *Demography* [online]. 1998, vyd. 35, č. 4, s. 497 – 504 [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/10.2307/3004017>
- Hájek, M. Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997. 58 s. ISBN 80-85950-31-6.
- Hakim, C. Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. *European Sociological Review* [online]. 1993, roč. 9, vyd. 3, s. 289 – 314 [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/522705?seq=3>
- Jurajda, Š., Franta, M. *Occupational Gender Segregation in the Czech Republic* [online]. CERGE-EI: Praha, 2006 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: [http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1077\\_fau\\_5\\_6\\_2007\\_00000000057.pdf](http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1077_fau_5_6_2007_00000000057.pdf)
- Kraus, J. et al. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. 879 s. ISBN 80-200-1351-2
- Křížková, A. (Ne)rovné příležitosti mužů a žen v České republice. In: *Zpráva z výzkumu: Rovné příležitosti žen a mužů*. Brno: Gender Centrum Fakulty sociálních studií MU, 2002. s. 33 – 41.
- Křížková, A. Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis* [online]. 2003, roč. 39, č. 4, s. 447 – 468 [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34\\_493\\_42kriz16.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/3ac56a313cbaf5e982421fe98faa3bb571e2fc34_493_42kriz16.pdf)
- Křížková, A. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1

- Křížková, A. et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: SLON, 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4
- Kuchař, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- Machonin, P., M. Tuček et al. *Česká společnost v transformaci*. 1. vyd. Praha: SLON, 1996. 364 s. ISBN 80-85850-17-6
- Renzetti, Claire M. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2
- Reskin, B. F., Heidi I. Hartmann. *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job* [online]. Washington, DC, USA: National Academies Press, 1986 [cit. 2012-05-03]. ISBN 9780309034296. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10060388&p00=reskin>
- Reskin, B. F., P. Roos. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations* [online]. Philadelphia: Temple University Press, 1990 [cit. 2012-04-25]. 402 s. ISBN 9780877227441. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10282736&p00=reskin>
- Šafr, J., J. Häuberer. Subjektivní sociální distance k profesím: podmíněnost hypotetických interakcí a existence subjektivní třídní hranice. *Naše společnost* [online]. 2008, roč. 6, č. 1, s. 28 – 38 [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <http://www.socdistance.wz.cz/publikace/safr&hauberer2008subsocdist1.pdf>
- Šanderová, J. *Sociální stratifikace: problém, vybrané teorie, výzkum*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 172 s. ISBN 80-246-0025-0
- Šmídová, I. Genderovaná volba práce: statusové šance a vzdělávací rozhodovací strategie. *Sociologický časopis* [online]. 2009, roč. 45, č. 4, s. 707–726 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d5b7c7d3491e68ebaaeb35c08bbb7e01d1941825\\_Smidova.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d5b7c7d3491e68ebaaeb35c08bbb7e01d1941825_Smidova.pdf)
- Tuček, M. et al. *Dynamika české společnosti: a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 428 s. ISBN 80-86429-22-9
- Valentová, M., I. Šmídová, T. Katrňák. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2007, roč. 8, č. 2/2007, s. 43 – 52 [cit. 2012-04-24]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_genderove-segregace-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf)



*Velký sociologický slovník 2, P-Ž*. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. s. 749-1627. ISBN 80-7184-310-5

Watts, M. Occupational Gender Segregation: Index measurement and Econometric Modeling. *Demography* [online]. Population Association of America. 1998, roč. 35, vyd. 4, s. 489 – 496 [cit. 2012-05-13]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3004016>

Wirth, L. *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* [online]. Geneva: International Labour Office, 2001 [cit. 2012-04-28]. ISBN 92-2-110845-7. Dostupné z: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_102\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf)

## Zdroje dat

- Český statistický úřad. 2005a. *Zaostřeno na ženy, na muže*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády a Český statistický úřad, 2005. 227 s. ISBN 80-250-1128-3
- Český statistický úřad. 2005b. *Ženy a muži v datech 2005*. Praha: Český statistický úřad, 2005. 90 s. ISBN 80-250-1092-9
- Český statistický úřad. 2008. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha: Český statistický úřad. 2008. 90 s. ISBN 978-80-250-1854-5.
- Český statistický úřad. 2010. *Postavení v hlavním zaměstnání v civilním sektoru (VŠPS)* [online]. 2010, [cit. 2012-05-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B42/\\$File/1413104404.xls](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/2600532B42/$File/1413104404.xls)
- Český statistický úřad. 2011a. *Míra ekonomické aktivity, údaje za jednotlivá čtvrtletí* [online]. 2011 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPPS+508\\_1&vo=tabulka&kapitola\\_id=15](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPPS+508_1&vo=tabulka&kapitola_id=15)
- Český statistický úřad. 2011b. *Ekonomicky aktivní osoby a míry ekonomické aktivity* [online]. 2011b, [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udaje/gender\\_pracemzdy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy)
- Český statistický úřad. 2011c. *Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM (VŠPS)* [online]. 2011c, [cit. 2012-04-26]. Dostupné z: [http://www.pardubice.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r\\_2011-14](http://www.pardubice.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14)
- Český statistický úřad. 2011d. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd KZAM a podle vzdělání v roce 2010* [online]. 2011d [cit. 2012-05-04]. Dostupné z: [http://czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r\\_2011-14](http://czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14)
- Český statistický úřad. 2011e. *Ženy a muži v datech 2011*. Praha: Úřad vlády a Český statistický úřad [online]. 2011 [cit. 2011-05-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011)