

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav společenských věd a práva

Alena Halfarová

Gender a snižování nerovností na trhu práce

Gender and Reducing Inequalities in the Labour Market

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Petr Černoch

Olomouc 2016

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje.

V Novém Malíně dne

.....

Mé poděkování patří Mgr. Petru Černochovi za cenné rady, vynaložený čas a připomínky, které mně poskytl při zpracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1. Základní terminologie genderu	9
1.1 Gender.....	9
1.2 Genderové role.....	10
1.3 Genderové stereotypy	11
1.4 Genderová rovnost.....	12
1.5 Gender a feminizace	12
1.6 Diskriminace	13
2. Rovnost mužů a žen v právních dokumentech	15
2.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	15
2.2 Postoj společnosti k rovnému zacházení	16
2.3 Diskriminace a právní dokumenty v Evropské unii.....	17
2.4 Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávním vztahu	18
3. Postavení ženy ve společnosti	19
3.1 Mateřství a práce žen	19
4. Mzdová diskriminace žen na trhu práce	23
4.1 Diskriminace žen z pohledu úřadu práce	26
5. Vzdělanostní struktura mužů a žen	27
II. PRAKTICKÁ ČÁST	30
6. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1996	32
6.1 Komunistická strana Čech a Moravy (KSČM).....	32
6.2 Česká strana sociálně demokratická (ČSSD).....	32
6.3 Sdružení pro republiku – Republikánská strana Československa (SPR – RSC)	33
6.4 Křesťanská demokratická unie – Česká strana lidová (KDU – ČSL)	33
6.5 Občanská demokratická aliance (ODA)	33
6.6 Občanská demokratická strana (ODS).....	33
7. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1998	35
7.1 KSČM	35
7.2 ČSSD	35
7.3 KDU – ČSL	35
7.4 ODS	36
8. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2002	37
8.1 KSČM	37

8.2 ČSSD	37
8.3 KDU- ČSL a US- DEU.....	37
8.4 ODS	38
9. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2006.....	39
9.1 KSČM	39
9.2 ČSSD	39
9.3 Strana zelených (SZ).....	40
9.4 KDU – ČSL	41
9.5 ODS	42
10. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2010.....	43
10.1 KSČM	43
10.2 ČSSD	43
10.3 TOP 09.....	44
10.4 Věci veřejné (VV).....	44
10.5 ODS	45
11. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2013.....	46
11.1 KSČM	46
11.2 ČSSD	46
11.3 KDU- ČSL	47
11.4 ANO 2011	47
11.5 ÚSVIT.....	48
11.6 TOP 09.....	48
11.7 ODS	48
12. Vyhodnocení.....	50
12.1 Vývoj tématu v programu politických stran v letech 1996 – 2013.....	50
12.2 Srovnání volebních programů politických stran v letech 1996 - 2013	52
12.3 Rozsah tématu ve všech volebních programech politických stran v letech 1996 – 2013	58
ZÁVĚR	60
ANOTACE	62
LITERATURA A PRAMENY	64
SEZNAM TABULEK.....	66
SEZNAM GRAFŮ	66

ÚVOD

Gender a snižování nerovností na trhu práce je tématem, které je v posledních letech stále více zmiňováno v odborných textech autorů, kteří se touto problematikou zabývají, a také se stává nástrojem politických stran, které využívají tuto problematiku a její řešení ke zvyšování svých preferencí při volbách. Dané téma je aktuální a nutnosti jeho řešení je potřeba se stále zabývat.

Cílem této bakalářské práce je popsat základní rozdíly v postavení žen a mužů ve společnosti a s tím související snižování rozdílů na trhu práce. Dále z analýzy volebních programů politických stran porovnat, jak jednotlivé strany přistupují k možnému řešení tématu a jaký prostor věnují této problematice.

V teoretické části jsem se zaměřila na vysvětlení základní terminologie genderu, nerovností a z nich vyplývající diskriminace. Dále jsem se zabývala rovností mužů a žen v právních dokumentech České republiky a Evropské unii a také postojem společnosti k rovnému zacházení s ženami a muži a možnostmi obrany. Popisuji zde také postavení žen ve společnosti při mateřství ve vztahu k jejich pozici na trhu práce. V této části uvádím také vývoj vzdělanostní struktury mužů a žen a následnou mzdovou diskriminaci žen na trhu práce.

V praktické části jsem se zaměřila na podrobnou analýzu volebních programů politických stran, ve kterých jsem vyhledávala všechna navrhovaná řešení vedoucí ke snižování nerovností na trhu práce a porovnávala tak jejich přístupy k řešení dané problematiky. Pro tuto část jsem použila metodu obsahové analýzy, která vychází z volebních programů politických stran, které byly zvoleny do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky za celou dobu její existence od roku 1996 až do posledních voleb v roce 2013.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Základní terminologie genderu

1.1 Gender

Gender je psychologický kulturní pojem, tak jako je pohlaví biologickým pojmem. Tyto dva pojmy mohou naznačovat dva různé pohledy na stejnou věc. Ve skutečnosti jsou to věci poněkud rozdílné. Pohlavím rozumíme fyziologické podmínky, jako jsou například chromozomy a pohlavní znaky, z čehož plyne, že většina lidí patří do kategorie muž nebo žena. Oproti tomu pojem gender obsahuje mužské a ženské rysy chování a osobnosti u dané osoby a je zřejmé, že u mnoha lidí se mohou tyto rysy překrývat.¹

Gender je také považován za koncepci, která odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tato koncepce vyjadřuje, že chování a vlastnosti, které jsou spojovány s muži a ženami nejsou vrozené. Naopak jsou tyto vlastnosti formulovány společností a kulturou. Mohou být v různých variantách a také se měnit a přizpůsobovat a to v rámci i jedné kultury.²

Gender je sociálně vytvořený koncept, který připisuje mužům a ženám odlišné sociální role a identity. Gender je kritickým faktorem při strukturování typů příležitostí a životních možností jednotlivců i skupin a silně ovlivňuje role, které pak hrají v sociálních institucích od domácnosti po stát. Role mužů a žen se v jednotlivých kulturách liší, ale v současnosti není znám žádný případ společnosti, kde by ženy měly větší moc než muži. Mužské role se obecně hodnotí a cení výše než ženské role. I přes výrazné změny slouží genderové rozdíly stále za základ sociálních nerovností. Zkoumání, analyzování a vysvětlování stále trvající nadvlády mužů nad ženami ve sféře ekonomiky, politiky i rodiny je jedním z ústředních témat v sociologii, kde se rozvinula celá řada teoretických přístupů.³

Všechny tyto uvedené poznatky mě přesvědčují o tom, že gender v podstatě závisí na prostředí, ve kterém člověk žije a může se v detailech lišit podle zeměpisných a kulturních zvyklostí v daném čase. Z toho plyne, že různé studie a myšlenky o uvedeném tématu

¹ Srov. OAKLEYOVÁ, A., *Pohlaví, gender a společnost*, s. 121, 122.

² Srov. POCZATKOVÁ, B., BRŇOVJÁKOVÁ, M., *Podnikání a ženy*, s. 17.

³ Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 554.

mohou být v uvedených detailech odlišné v závislosti na prostředí, ve kterém se autoři nacházejí a ze kterých čerpají.

1.2 Genderové role

Cítit se jako muž nebo jako žena je základní a převládající genderová role. Už v novorozeneckém období se matky chovají rozdílně k chlapcům a k dívkám. Znamená to začátek procesu učení genderových rolí, který má v životě dítěte zásadní význam. Genderovou roli a identitu si dítě osvojuje tím, že se chce podobat rodičům a ti je motivují, aby se chovali stejně jako oni nebo podle jejich představ. Dítě se tímto zařazuje do stejné skupiny genderu jako rodič. Dítě dospívá a uvědomuje si svou genderovou roli, kterou za léta učení přijalo a je součástí jeho osobnosti. Genderové role jsou úzce propojeny se sociálními stereotypy a rodičovskými modely a tím jsou i součástí a výsledkem kultury, ve kterém se pohybují.⁴ Myslím si, že i v tomto případě přijímání rodičovských modelů nemusí být pravidlem a mohou být důvodem, že v dospívání může jedinec přijmout odlišnou roli, než se kterou se původně ztotožnil. Vše záleží nejen na rodičovských modelech, ale i na osobnosti člověka a také na jeho současném sociálním prostředí.

Socializační faktory hrají významnou úlohu v tom, jak se děti učí genderovým rolím prostřednictvím sociálních faktorů, jako jsou rodina a média. Je téměř jisté, že malé děti se učí genderu neuvědoměle. Než se dokážou samy přesně označit za chlapce nebo dívku, dostanou spoustu informací získaných pozorováním. Patří k nim například, že dospělí muži a ženy zpravidla přistupují k dětem odlišným způsobem. Jakmile je gender přiřčen, očekává společnost, že se jedinci budou chovat jako „ženy“ a „muži“ a jeho zpochybňování může být vnímáno jako zneklidňující.⁵

Gender není pevný, závazný, vzniká pouze na základě určitých sociálních norem, které se mohou měnit. Jedná se o určitou roli, ke které si každý přidá svůj obsah a neví se, zda je jeho podoba špatná nebo správná. Role je nám vštěpována již od narození a je součástí naší identity. V naší společnosti není rozdíl mezi biologickým pohlavím a genderem a existenci genderu si zřejmě neuvědomujeme. Bere se v úvahu pouze biologické pohlaví, které je spojeno s určitými rolemi a identitami. V takovém prostředí si dítě nevytvoří

⁴ Srov. OAKLEYOVÁ, A., *Pohlaví, gender a společnost.*, s. 135, 136.

⁵ Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 272.

odstup od své genderové role, protože to nepovažuje za přirozené. I společnost má za to, že ženství nebo mužství je přirozená věc a jakákoliv snaha se postavit proti tomuto faktu je postavena proti přirozenosti. Již při narození člověk má určité pohlaví, ke kterému je určena norma, podle níž se bude okolí k němu chovat. Takovou normu si postupně osvojuje a chování si přizpůsobuje podle ní. Socializace je úspěšná, když se člověk ztotožní s genderovou identitou, která mu byla přisouzena.⁶ Společnost má v této oblasti určité normy a pravidla, podle kterých se lidé řídí, a jakékoliv jiné chování je považováno za nesprávné.

1.3 Genderové stereotypy

Většina lidí má o některých skupinách stereotypní představy. S jednotlivou skupinou si automaticky spojujeme určité vlastnosti, které podle nás tato skupina vykazuje. Genderové stereotypy můžeme také vyjádřit, že se určitému pohlaví přisuzují typické charakteristiky. Většina lidí si stále myslí, že když se narodí muž, musí toužit po kariéře a má mít talent na technické obory. U žen si většina lidí stále myslí, že se budou raději starat o domácnost, než být úspěšná ve své kariéře. Dále je žena stále chápána jako člověk, který se řídí více emocemi než logickým myšlením. Je zřejmé, že takové vlastnosti u žen jsou vhodné při péči o děti nebo nemocné, což jsou oblasti, které odpovídají ženskému typu, ale bohužel bývají méně placené. Mužské vlastnosti jsou považovány za více prestižní a z tohoto důvodu také lépe finančně ohodnoceny. Zastánci genderových stereotypů argumentují přirozenou realitou založenou na biologické stavbě muže a ženy. Diskriminace žen, ale i mužů vzniká na základě genderových stereotypů. Tak je to se zastoupením žen například v rozhodovacích procesech, kdy i přes značný nedostatek žen v politice se slovo diskriminace téměř nepoužívá. Přesto se postupem času ženy dostávají do čistě mužských pracovních oblastí a je zřejmé, že jejich uplatnění v daných oborech je rovnocenné nebo i lepší než u mužů. Z toho vyplývá, že nastává období, kdy lidé, kteří prosazují různé vědecké argumenty, které poukazují na rozdílnost žen a mužů, budou považováni za nemoderní a nekulturní. Podmínkou ale zůstává zabezpečení ekonomického růstu a rovnoprávná účast žen na rozvoji společnosti. Rovné zacházení se ženami a muži je základním rysem každé moderní společnosti.⁷ Genderové stereotypy jako systém společenských norem chování jsou velmi významným institucionálním

⁶ Srov. FAFEJTA, M., *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*, s. 30- 32.

⁷ Srov. ŠTAMBERKOVÁ, J., *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, s. 9, 10.

mechanismem, který orientuje ženy a muže v různých životních situacích a předepisuje jim určité role v rodině a ve veřejné sféře. Teorie genderových stereotypů má pro muže a ženy různé cíle a potřeby, a proto jsou muži a ženy jinak motivováni. Stereotypy se často používají k vysvětlení, proč se ženy a muži liší například na svém pracovišti a v určité situaci se chovají odlišným způsobem.⁸ Některé genderové stereotypy podle mne jsou a budou postupně vytěšňovány v závislosti na vyspělosti daných společností a jejich kulturních tradicích. Jedná se o dlouhodobý a stále se měnící proces.

1.4 Genderová rovnost

Genderová rovnost znamená, že všichni lidé mají stejná práva rozvíjet své osobní schopnosti a dovednosti. Svoboda rozhodování zaručuje, že rozdílné potřeby a chování obou pohlaví budou považovány za rovnocenné a nebudou omezovány tradičními genderovými rolemi.⁹ Rozvíjením dovedností a schopností získají lidé lepší postavení ve společnosti, kterou také dokáží obohatit. Příkladem může být lepší uplatnění v zaměstnání i na trhu práce.

1.5 Gender a feminizace

Rozdíl míry zaměstnanosti mezi ženami a muži se například ve Velké Británii snížil z 35% v roce 1971 na pouhých 9% v roce 2006. Existuje řada důvodů, proč se tento rozdíl snižuje. Došlo ke změnám rozsahu a povahy úkolů, které byly tradičně spojovány se ženami. Snížila se porodnost a zvýšil se průměrný věk ženy při narození dítěte, které se do práce po mateřské dovolené a výchově dětí opět vrací. Také k udržení chodu domácnosti je díky modernizaci potřeba méně času a postupně se také mění dělba práce v domácnosti mezi muži a ženami. Pro vstup stále většího počtu žen na trh práce existují i finanční důvody. Mnoho rodin zjišťuje, že k udržení žádoucího životního stylu jsou zapotřebí dva příjmy. Nakonec je důležité si uvědomit, že mnoho žen zvolilo vstup na trh práce z touhy po osobním naplnění a v reakci na získání rovnoprávnosti. Bez ohledu na získání formální rovnoprávnosti s muži zažívají ženy na trhu práce celou řadu nerovností. Tou je jistě segregace povolání, v nichž muži a ženy jsou soustředěni v různých typech povolání na základě převažujícího vnímání vhodné „mužské“ a „ženské“ práce. Existují

⁸ Srov. ARMANIA- KEPULADZE, A., *Gender Problems of Employment in the Gender Stereotypes Context*, s. 12.

⁹ Srov. POCZATKOVÁ, B., BRŇOVJÁKOVÁ, M., *Podnikání a ženy*, s. 20.

tendence koncentrovat ženy v povoláních s nízkou autoritou a malým prostorem pro rozvoj. Ženy se většinou uplatňují v domácích pracích a rutinních úřednických činnostech, zatímco muži jsou soustředěni v odborně náročnějších profesích. Povolání, která jsou tradičně zastávána ženami, bývají hůře placená a podhodnocená. Další nerovnost můžeme vidět u částečného pracovního úvazku, který přináší zaměstnancům větší flexibilitu než práce na plný úvazek. Z toho důvodu jsou tato pracovní místa využívána ženami, které se snaží vyvážit své pracovní i rodinné povinnosti. Práce na částečný úvazek nese i určité nevýhody, jako je nízký plat, nejistota zaměstnání a omezené možnosti postupu. Jelikož žena většinou na sebe bere hlavní odpovědnost za výchovu dětí, se možnost práce na částečný úvazek zdá jako jediná schůdná cesta. Poslední nerovností je platové ohodnocení mužů a žen, které je příčinou obrovského rozdílu v celoživotních příjmech. Například genderový platový rozdíl byl v roce 2006 na úrovni 17,2%. Jedním z důsledků vstupu žen na trh placené práce je přehodnocení tradiční rodiny. Rostoucí ekonomická nezávislost žen znamená, že jsou nyní v lepší pozici opustit genderové role v domácnosti, pokud se tak rozhodnou. V dnešní době muži berou na sebe větší množství domácích prací, ale přesto odpovědnost za domácnost není dosud rovnocenná. To také znamená, že přerozdělování domácích prací mezi muži a ženami probíhá pomaleji než vstup žen na trh práce.¹⁰ Myslím si, že zapojování mužů do domácích prací souvisí s větším využíváním technických prostředků v běžných domácích činnostech.

1.6 Diskriminace

Z důvodu odlišných genderových rolí, genderových stereotypů a také genderových nerovností je potřeba se zmínit o diskriminaci, která se stále vyskytuje u žen na trhu práce. Diskriminací se rozumí jednání v neprospěch někoho, které je založené na zaujatosti, zejména co se týče rasy, barvy pleti a pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také těhotenství, mateřství nebo otcovství. Diskriminace na základě pohlaví se rozlišuje na přímou a nepřímou.

Diskriminace pohlaví přímá – tím se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo se bude s danou osobou zacházet pro ni nevýhodným způsobem na základě

¹⁰ Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 821 - 828.

příslušného pohlaví. Například při probíhajícím přijímacím pohovoru je ženě dáno přímo najevo, že se pro danou pozici nehodí z důvodu, že jako žena nemá dostatečné schopnosti.

Diskriminace pohlaví nepřímá – je situace, kdy zákon, politika nebo praxe, která se zdá jako genderově nestranná, má negativní dopad jen na jedno pohlaví. Příkladem může být nařízení zaměstnavatele, že při zkráceném pracovním úvazku není nárok na penzijní připojištění, z čehož vyplývá, že takové opatření postihne hlavně ženy, které pečují o děti a z toho důvodu pracují ve zkráceném pracovním úvazku.¹¹

Z mého pohledu jsou projevy přímé diskriminace srozumitelnější pro každého účastníka a také proto je snadné se jí vyvarovat a předcházet tak pozdějším sporům v problematice diskriminace. Nepřímá diskriminace může být často skrytá, ale rozhodně je také dohledatelná, a proto je důležité se tímto zabývat a v případě zjištění zjednat okamžitou nápravu. Podle mě je zřejmé, že projevy přímé diskriminace jsou častější a to z důvodu přímého kontaktu zúčastněných osob. Už z názvu nepřímá diskriminace je jasné, že její dokazování je obtížnější vzhledem k její skryté podstatě.

¹¹ Srov. ŠTAMBERKOVÁ, J., *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, s. 7.

2. Rovnost mužů a žen v právních dokumentech

2.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Ze zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování dalších peněžních plnění. Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o opatřeních přijatých k zajištění rovného zacházení a k zabránění diskriminace. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.¹² Výše uvedené povinnosti zaměstnavatelů jsou na první pohled srozumitelné pro všechny, ale ne vždy jsou jednoznačně dodržovány. Důvody mohou být buď záměrné, nebo neúmyslné z důvodu nevědomosti.

Je důležité rozlišovat ochranu před diskriminací v přístupu k zaměstnání a v samotném zaměstnání, tedy po uzavření pracovní smlouvy. O přístupu k zaměstnání se dočteme v zákoně o zaměstnanosti. Upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při právu na uplatňování zaměstnání. Jedná se o ucházení o volná pracovní místa při výběru budoucích zaměstnanců. Zákon zakazuje diskriminaci z různých diskriminačních důvodů, jako jsou pohlaví, národnost, státní občanství, sociální původ, věk, rodinný stav a další. Zaměstnavatel má povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Zaměstnavatelé nemohou zveřejňovat nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Po osobách ucházejících se o zaměstnání se nesmí vyžadovat údaje o národnosti, rasový původ, politický postoj, náboženství, sexuální orientace a další.¹³ Z toho mi vyplývá, že uchazeč o zaměstnání se pohybuje v neznámém prostředí a v této situaci se špatně orientuje, a proto si moc neuvědomuje, že by se mohlo jednat o diskriminaci. Zaměstnanec má oproti uchazeči o zaměstnání určitou výhodu a to takovou, že zná prostředí firmy, ve kterém pracuje. Zná svoje spolupracovníky i nadřízené, a proto lépe dokáže rozeznat projevy diskriminace v pracovním kolektivu.

Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení, pokud z pracovní činnosti vyplývá, že rozdílné zacházení je nezbytné pro výkon práce. Za diskriminaci se také nepovažují různá opatření, jejichž účelem je předejít nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají

¹² Srov. Zákoník práce 2014., §16.

¹³ Srov. HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, s. 12-20.

z příslušnosti fyzické osoby. Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou ochranou před diskriminací a která je možno požadovat od toho, kdo má rovné zacházení zajišťovat. Za rovné zacházení se také považuje zajišťování rovných příležitostí, hlavně zákaz diskriminace a to na základě zákonem stanovených důvodů, které se týkají všech pracovněprávních vztahů, včetně jednání směřujícího ke vzniku určitého pracovně právního vztahu. Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání, pokud je požadována podmínka minimálního věku nebo potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k věku uchazeče. Muži a ženy musí mít stejný přístup například k systému sociálního zabezpečení pracovníků, pravidla pro poskytování plnění, jedná se hlavně o věkovou hranici nebo dobu trvání zaměstnání. Při porušení práv a povinností vycházejících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci může se ten, který se tímto jednáním cítí poškozen obrátit na soud. Pokud nebude dostatečné zjednání nápravy například z důvodu snížené dobré pověsti nebo důstojnosti osoby ve společnosti, může se dále domáhat na úhradu nemajetkové újmy. Výše náhrady za takovou újmu určí soud s přihlédnutím k závažnosti a k ostatním okolnostem.¹⁴ Příkladem rozdílného zacházení může být ochrana žen při vykonávání fyzicky náročných povolání, jako jsou určité práce v hutním průmyslu nebo hornictví. Ženy v tomto případě určitě nejsou znevýhodněny, ale naopak je chráněno jejich zdraví. Ve sporných situacích, kdy není možné jednoznačně určit, zda k diskriminaci dochází, je potřeba se obrátit na soud, který danou situaci posoudí a rozhodne.

2.2 Postoj společnosti k rovnému zacházení

Dané problematice se v posledních letech věnuje větší pozornost. Ať se již jedná o rovné příležitosti mezi muži a ženami v zaměstnání, tak při obsazování pozic například v politice. Statistiky potvrzují, že otázku nerovných příležitostí je třeba řešit. Stále je značný rozdíl mezi pracovními příjmy žen a mužů s nevýhodou pro ženy. Dále nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v podnikatelském, ale i veřejném sektoru a jejich omezování na trhu práce. Zásada občanské rovnosti patří mezi základní principy fungování občanské společnosti a je předpokladem pro dosažení rovnosti mezi ženami a muži. V dnešní společnosti totiž ženy a muži nezískávají užitek ve stejné míře. Příčinou těchto nerovností je především to, že ženy při začlenění do společnosti musí

¹⁴ Srov. Antidiskriminační zákon - č. 198/2009 Sb., §6- 10

překonávat problémy spočívající v tradičních rolích, kultuře a sociálnímu prostředí. Teorie rovnosti mužů a žen vychází z respektu odlišnosti mezi muži a ženami a potlačuje jakékoliv snahy se těmito odlišnostmi zabývat. Podstatou teorie rovnosti je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění, které má být zpravidla u mužů a u žen představované preferencí odlišných životních hodnot. Předpokladem úspěšného naplnění odlišných životních hodnot je vzájemná vyrovnanost mezi muži a ženami z hlediska jejich moci. Ženy stejně jako muži disponují velkým tvořivým potenciálem a nevyužívání maxima jejich znalostí a schopností představuje velkou ztrátu i pro společnost. Zapojení žen do fungování společnosti ve všech oblastech může pomoci rozvinout jejich potenciál, který nebývá vždy zcela využitý. Politika rovných příležitostí mužů a žen je nedílnou součástí politiky EU. Společným cílem politiky rovných příležitostí mužů a žen je vytvoření společnosti, ve které muži a ženy mohou plně využívat svých práv, rovných příležitostí a rovných povinností. To znamená společnost, ve které skutečnost být ženou nebo mužem nás nepředurčuje k omezeným rolím nebo určitému způsobu života. Základní prioritou společnosti v oblasti rovných příležitostí je proto podporovat naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi.¹⁵ S tím, jak se společnost neustále vyvíjí, bude potřeba neustále přizpůsobovat právní dokumenty řešící rovnost mužů a žen.

2.3 Diskriminace a právní dokumenty v Evropské unii

Významné místo v legislativě evropských společenství zaujímá oblast zásad rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami, kterou se zabývá již od svého vzniku. Například již ve smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla uvedena zásada rovného odměňování pro obě pohlaví, která stanovila, že členské státy zajistí a budou dodržovat stejné odměňování mužů a žen za stejnou práci. Na to navázali v 70. letech přijaté další směrnice jako reakce na ženské hnutí v oblasti jejich diskriminace. Jde například o směrnici zacházení v oblasti pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání, ale také v oblasti sociálního zabezpečení nebo částečného pracovního úvazku, které ženy často zasahovalo. V současnosti je Česká republika součástí Evropského společenství, a proto je Evropské právo pro nás zavazující. Například některé její články mají přímý účinek, a proto, aniž by byla přijata naším

¹⁵ Srov. ŠTAMBERKOVÁ, J., *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, s. 25- 28.

zákonem, ji musí naše správní orgány používat. Některé směrnice Evropského společenství stanovují všeobecné cíle, které musí členské státy podle svého rozhodnutí realizovat v určité lhůtě.¹⁶ Podle mě všechny tyto právní dokumenty jsou důležité z důvodu volného pohybu pracovníků po Evropské unii tak, aby měli vždy a všude stejné pracovní podmínky dané legislativou.

2.4 Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávním vztahu

Nerovnému zacházení na trhu práce se můžeme bránit několika různými způsoby:

- **Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému** - nejdříve by měla osoba informovat přímého nadřízeného pracovníka případně se obrátit na vedoucí zaměstnanec o zjednání nápravy. Pokud zaměstnanec neuspěje v tomto, má další možnosti.
- **Mediace** - jedná se o metodu řešení konfliktních situací, které provádějí speciální organizace. Cílem je nalezení takového řešení, které uspokojí jak zaměstnavatele, tak zaměstnance a uzavření mediační dohody. Mediace je vhodná pro řešení většiny konfliktních situací.
- **Podání podnětu na úřad práce** - většinou jde o řešení nerovného zacházení v souvislosti ucházením se o zaměstnání. Úřad práce na základě podnětu provede kontrolu zaměstnavatele a v případě porušení zákona uloží finanční pokutu nebo také může odkázat na řešení problému soudní cestou.
- **Soudní cesta** - je poslední možnost jak řešit spor, v případě že výše uvedené možnosti byly neúspěšné. Dané řešení může přinášet spoustu rizik. Je vhodné záležitost řešit s advokátem, který řekne pozitiva a negativa takového postupu. Nesmí se zapomenout na rychlé jednání z důvodu krátké promlčecí lhůty.¹⁷

Podle mého názoru je nejvýhodnějším a nejrychlejším řešením řešit konflikty uvnitř organizace a zde bych využila všechny možnosti a informovala o daných problémech všechny kompetentní osoby. Oproti tomu bránit se soudní cestou vyžaduje určitou dávku osobní odvahy a trpělivosti. Tato varianta je finančně i časově náročná.

¹⁶ Srov. EVROPSKÁ KOMISE., *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*, s. 15, 16.

¹⁷ Srov. HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L., *Trh práce a diskriminace*, s. 39- 44.

3. Postavení ženy ve společnosti

3.1 Mateřství a práce žen

K problémovým oblastem, se kterými se dnes ženy stále setkávají, patří nerovnost a také určitá platová diskriminace. Postavení žen a mužů ve společnosti vyplývá už ze samotné definice pojmu gender, která je získaná z prostředí a ovlivněna kulturou. Pokud má žena v této kultuře určité role tak jakékoliv odchylky jsou vnímány jako negativní.¹⁸ Tak jak se vyvíjí společnost tak se bude měnit postavení žen ve společnosti. Vše bude záležet také na prostředí a její kultuře. Zlepšování postavení žen ve společnosti bude záviset také na podpoře ze strany zákonů a jejich dodržování.

Ženy patří určitě ke skupině vystavené většímu riziku na trhu práce. Zvláště ty z nich, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou nebo neperspektivní kvalifikaci a splnění svých rodičovských povinností. Míra nezaměstnanosti na začátku a konci pracovní dráhy u žen a mužů je téměř stejná. Ve věkové skupině 25- 35 let jsou zřejmé největší rozdíly a to z důvodu odchodu žen na mateřskou dovolenou a také základní výchovné povinnosti s výchovou dětí. Uvedené období je považováno za nekritičtější pro jejich pozici na trhu práce. Dosažené vzdělání a získaná kvalifikace hraje velkou roli při opětovném návratu těchto žen na trh práce. U žen s vysokoškolským vzděláním je jednou z příčin odkladu narození prvního dítěte. Tyto ženy si pořizují dítě až tehdy, kdy mají již vybudovány základy pro svojí profesní dráhu a mají se kam vrátit. Navíc mají více možností, jak si udržet nezbytné kontakty se svým zaměstnavatelem. Například práce doma po internetu nebo dočasné využití částečných úvazků. Jejich návraty jsou nejen snazší, ale také rychlejší, protože s ohledem na vyšší očekávané výdělky jsou více motivované. Vlivu období mateřství a raného rodičovství na postavení žen na trhu práce jsou také věnovány úvahy o tom, co by měl stát a zaměstnavatelé udělat pro jeho zlepšení. Jisté je, že stát by měl vytvářet takové právní podmínky, které by minimalizovaly negativní dopady dočasného odchodu žen z trhu práce a netvořit umělé překážky, které brání ženám zařadit se do pracovního procesu. Příkladem může být omezení výdělků žen na mateřské dovolené. Zaměstnavatelé by měli umožnit ženám práci na částečný pracovní úvazek nebo využít pružnou pracovní dobu. Řešení by mělo vycházet i zevnitř rodiny, kdy je důležité změnit dělbu práce v rodině tak, aby žena mohla využít dobu, kdy je zcela

¹⁸ Srov. POZATKOVÁ, B., BRŇOVJÁKOVÁ, M., *Podnikání a ženy*, s. 8.

přirozeně doma s dětmi k zachování kontaktů se svou profesí nebo případně ke zvýšení kvalifikace tak, aby se mohla vrátit do pracovního procesu v době, kterou považuje sama za vhodnou.¹⁹ Žena a mateřství jsou vzájemně spojovány s výchovou dětí a je potřeba tomuto období věnovat pozornost. Ženy jistě uvítají jakoukoliv pomoc, která přichází jak od státu, tak i od zaměstnavatelů a která jim pomůže propojit péči o dítě se závazky, které má vůči svému zaměstnavateli a tím lépe zvládnout danou situaci.

I když ženy pronikly do zaměstnání, ve kterých dříve dominovali muži, je jedna pracovní sféra, která za těmito změnami zaostává a tou je práce v domácnosti. Vzhledem k tomu, že se počet zaměstnaných vdaných žen zvýšil, což způsobilo změnu jejich statusu, předpokládalo se, že se muži více zapojí do práce v domácnosti. Ale to se nestalo i přesto, že muži vykonávají více domácích prací než před třemi desetiletími a ženy jich vykonávají nepatrně méně. Tento průměrný genderový rozdíl v domácnostech v Evropě je 53 %.²⁰

V následující tabulce je uvedeno, jak se ženy a muži podílí na pracovních výkonech v domácnosti v jednotlivých evropských zemích.

¹⁹ Srov. KUCHARŤ, P., *Trh práce: sociologická analýza*, s. 143- 146.

²⁰ Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 318.

Země	Muži	Ženy	Rozdíl mezi ženami a muži
Finsko	64	95	31
Švédsko	65	90	25
Rumunsko	60	93	33
Dánsko	65	86	21
Maďarsko	46	93	47
Slovensko	47	92	45
Lucembursko	44	92	48
Belgie	44	91	47
Estonsko	53	84	31
Bulharsko	33	95	62
Litva	44	90	46
Nizozemsko	47	86	39
Německo	36	90	54
Lotyšsko	43	85	42
Portugalsko	27	96	69
Francie	32	86	54
Slovinsko	30	96	66
Rakousko	28	89	61
Řecko	18	94	76
Velká Británie	36	80	44
Itálie	26	88	62
Turecko	15	91	76
Irsko	33	78	45
Malta	21	91	70
Kypr	19	80	61

Tab. 1 – výkon práce lidí v evropských zemích v domácnostech (%)

Zdroj: Voicu, B., M. Voicu a K. Strapcova. Engendered Housework: A Cross-European Analysis, IRISS Working Paper, květen 1997

Z tabulky je zřejmé, že i v Evropě jsou tyto rozdíly velké od necelých 30 % (například Dánsko 21 %, Švédsko 25 %) až po neuvěřitelných 70 % (Turecko a Řecko 76 %), což signalizuje, že pokud jde o práci v domácnosti, má před sebou genderová rovnost ještě dlouhou cestu.

Jedním z možných vysvětlení je, že tento stav je výsledkem ekonomických sil, kdy práce v domácnosti je směnována za ekonomickou podporu. I když ženy vydělávají méně než muži je pravděpodobnější, že budou na svých manželech ekonomicky závislé, a proto na nich bude hlavní tíha domácích prací. Z tohoto závislého postavení se nedostanou, dokud se nevyrovná rozdíl v platech.²¹ Nižší finanční ohodnocení neznamená nižší časovou

²¹ Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 319.

náročnost, a přesto žena musí vykonávat většinu domácích prací v menším časovém prostoru.

Genderové nerovnosti při sladování zaměstnání a péče o rodinu se v různých společnostech světa liší. Největšího pokroku dosáhly ženy ve Švédsku, Norsku, Finsku a na Islandu. Na opačné straně žebříčku jsou státy Jemen, Saudská Arábie, Čad a Pákistán. Jedním z klíčových faktorů, které ovlivňují kariéru žen, je mužská představa, že pro ženy je zaměstnání druhořadé, teprve po touze mít děti. Příčinou je také kulturní model, který předepisuje, že žena nese větší zodpovědnost za rodičovské povinnosti. Ženy se také někdy potýkají se dvěma protikladnými tendencemi, usilují o ekonomickou nezávislost, ale zároveň chtějí být i matkami svých dětí.²²

²² Srov. GIDDENS, A., *Sociologie*, s. 317.

4. Mzdová diskriminace žen na trhu práce

K diskriminaci na pracovním trhu jistě patří rozdílnost v odměňování žen a mužů. S tím souvisí diskriminace žen v sociálním zabezpečení, kdy vzhledem k nižšímu průměrnému příjmu v produktivním věku mají ženy i nižší důchody. Ženy se dožívají průměrného věku 82 let, a proto starobní důchod pobírají průměrně 17 let, a proto jsou po celou dobu více ohroženy chudobou než muži. Odměňování je upraveno v zákoníku práce jak pro zaměstnance v soukromé, tak i v rozpočtové sféře. Je zde uvedena zásada, že mzda a plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.²³ Přes všechny zásady je zřejmé, že ženy stále zaostávají se svou průměrnou mzdou za muži.

Rozdíly v odměňování mužů a žen jsou měřeny z průměrného rozdílu hrubého hodinového výdělku všech zaměstnanců. Ze statistik v roce 2014 je zřejmé, že výdělky žen v České republice jsou o 22 % nižší než u mužů. Je to asi o 6 % více, než je evropský průměr. Z uvedených statistik vyplývá, že Česká republika se řadí k nejhorším v rámci Evropské unie. V pořadí za Českou republikou se dále řadí státy, jako jsou Německo s 22,4 %, Rakousko s 23,4 % a Estonsko s 30 %.²⁴ Rozdíl výdělku žen v průměru o 22 % nižší než u mužů je značně nepřiměřený v takovém vyspělém společenství, jakou je Evropská unie. Bude záležet na každém jejím členu, tedy i České republice, jak se s tímto problémem vypořádá. Úkolem bude uvedené procenta snížit nebo nejlépe zcela odstranit v co nejkratším čase.

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny rozdíly v odměňování žen a mužů v evropských zemích.

²³ Srov. FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B., *Diskriminace a právo*, s. 20.

²⁴ Srov. EVROPSKÁ KOMISE., *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*, s. 15, 16.

Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG (v %)
Evropská unie	30 764	26 513	34 495	23,14
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50
Česká republika	12 183	10 364	13 655	24,10
Dánsko	54 970	48 431	61 959	21,83
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89
Írsko	42 546	37 873	47 519	20,30
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19
Chorvatsko	12 660	12 292	12 965	5,19
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66
Kypr	26 926	23 654	29 821	20,68
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86
Maďarsko	9 916	8 909	10 876	18,09
Malta	18 793	17 076	19 919	14,27
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09
Polsko	10 233	9 287	11 089	16,25
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71
Rumunsko	6 098	5 800	6 359	8,79
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07
Švédsko	36 222	33 196	39 380	15,70
Spojené království	34 817	28 386	41 119	30,97

Tab. 2- průměrná roční mzda - mezinárodní srovnání

Zdroj: czso.cz

V uvedeném srovnání mezd mužů a žen z roku 2010 jsou v jednotlivých státech určité rozdíly. Nejnižší rozdíl mezd mezi ženami a muži je ve Slovinsku a Chorvatsku a je necelých 6 %. Oproti tomu nejvyšší rozdíl mezd mezi ženami a muži je v Estonsku a ve Spojeném království, které je okolo 30 %. Průměr v Evropské unii je 23,14 % a Česká republika s 24,10 % se tomuto průměru přibližuje.

V následující tabulce jsou uvedeny rozdíly v odměňování mužů a žen v letech 1996 - 2013 v České republice.

Ukazatel	1996	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy									
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	22 414	21 931	22 133	22 648	22 955
Muži									
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	29 953	27 660	28 431	28 962	29 250
Celkem									
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	26 677	25 116	25 625	26 149	26 444
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	74,8	79,3	77,8	78,2	78,5

Tab. 3 - průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice

Zdroj: czso.cz

Z uvedené tabulky vyplývá, že průměrná i mediánová mzda žen i mužů za posledních 17 let měla vzrůstající tendenci, kromě roku 2009 - 2010, kdy byla ekonomická krize, která měla vliv i na snížení mezd. Podíl průměrné mzdy u žen na průměrné mzdě mužů měl téměř stejnou hodnotu pohybující se kolem 77 % a z toho vyplývá, že muži po celé sledované období měli asi o 23 % průměrnou vyšší mzdu než ženy.

Existují sociologické a ekonomické analýzy, které se přiklání k individualistickému nebo k institucionálnímu vysvětlení rozdílu v odměňování.

Individualistická teorie - rozdíl v odměňování je chápán jako důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí, kdy pracovní trh je vnímán jako neutrální prostředí určující cenu práce. Vyšší platy mužů jsou způsobeny tím, že byly trhem vyhodnoceny jako produktivnější. Obhájci této teorie jsou názoru, že rozdílnost v odměňování žen a mužů je možno odstranit především změnou v rozhodování žen na trhu práce a nikoliv zásahem státu.

Institucionální teorie - upozorňuje na skutečnost, že ne všechny rozdíly v odměňování lze vysvětlit podle individualistické teorie. Existují struktury a mechanismy na trhu práce, které omezují svobodu rozhodování jeho účastníků, a pokud nebudou odstraněny, ke snížení rozdílu mezd mezi muži a ženami nedojde. Příkladem může být větší objem finančních prostředků, který se pohybuje v hlavních oblastech ekonomiky, jako je

například hutní, strojírenský a stavební průmysl, kde se nacházejí velké firmy a ženy jsou zde méně zastoupeny.²⁵

Podle těchto dvou teorií je zřejmé, že odstranit rozdílné odměňování není jednoduché. Bude potřeba, jak změnit určité mechanismy na trhu práce, ale také bude nezbytné, aby si ženy své pozice na trhu dokázaly získat.

4.1 Diskriminace žen z pohledu úřadu práce

Úřady práce evidují uchazeče o zaměstnání, ke kterým patří i velká skupina žen, které lze rozdělit podle věku do několika kategorií. Ženy pečující o malé děti, tvoří velkou část nezaměstnaných žen, které se ucházejí o zaměstnání po mateřské dovolené. Mezi hlavní příčiny neúspěchu při hledání nového zaměstnání je jejich požadavek na zkrácenou pracovní dobu, omezenou možnost dojíždění do zaměstnání, nemoci dítěte a rodinné problémy. Zaměstnavatelé preferují především flexibilitu a schopnost přizpůsobit se, což tato skupina žen nemůže vždy splňovat. Ženy ve středním věku mají vysokou pracovní motivaci a potřebu pracovní seberealizace, kterou chápou jako základní životní a finanční potřebu. U těchto žen zaměstnavatel postrádá dostatečnou kvalifikaci a překážkou jsou i zdravotní a psychické problémy žen. Z uvedeného vyplývá, že i tyto ženy mají ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce. Ženy se také při hledání svého prvního zaměstnání setkávají z projevy diskriminace, kdy zaměstnavatel například zkoumá jejich rodinný stav. Úřady práce se s projevem diskriminace u žen setkávají i při přístupu k zaměstnání, kdy například inzeráty typu přijmeme muže na pozici nebo také inzeráty přijmeme ženu, kdy takový inzerát obsahuje již méně finančně ohodnocené zaměstnání. Úřady práce se také setkávají s diskriminací v zaměstnání, i když v omezené míře. Příčinou je obava žen na diskriminaci upozornit z důvodu ztráty zaměstnání.²⁶ Podle mého názoru zvláště u žen samoživitelek je důležité mít stálé zaměstnání, aby zabezpečily podle možností rodinu. Takové ženy se spokojí i s nižší mzdou.

²⁵ Srov. HAVELKOVÁ. B., *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 20, 21.

²⁶ Srov. ŠTRAMBERKOVÁ. J., *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, s. 69- 73.

5. Vzdělanostní struktura mužů a žen

Zlepšení, jehož ženy dosáhly jak v oblasti práce, tak ve vzdělání by nemělo zakrývat skutečnost, že lepšího postavení dosahují zároveň i muži, takže struktura vzdělanosti se nemění, ale jen se u obou skupin posouvá. Důkazem toho je skutečnost, že některá zaměstnání, v nichž převládali muži, buď už ztratila na ceně (místa kvalifikovaných dělníků) nebo ztrácí, což odchod mužů z těchto pracovních pozic ještě podporuje. Je skutečností, že se ženy v současnosti vyskytují ve všech sociálních oblastech, ale je také pravda, že směrem k těm nejvzácnějším a nejvyhledávanějším pozicím šance na jejich získání klesají. Formální rovnost mužů a žen na všech stupních se spíše jen zakrývá a ženy zaujímají vždy ty méně výhodnější pozice. Za stejných pracovních podmínek jsou méně placené a se stejným vzděláním získávají nižší místa a jsou mnohem více ohroženy nezaměstnaností než muži.²⁷ Ženy, které mají zájem o vyšší vzdělání, předpokládají i lepší mzdové ohodnocení. Pokud jsou poté méně finančně hodnoceny, pocítují nespravedlnost, která může vést ke ztrátě zájmu při výkonu povolání.

Níže uvedená tabulka uvádí míru nezaměstnanosti žen a mužů podle dosaženého vzdělání v letech 1993–2013.

²⁷ Srov. BOURDIEU. P., *Nadvláda mužů*, s. 83, 84.

Ukazatel	1993	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy	49,5	46,2	45,7	46,6	45,7	45,1	45,6	45,9	46,7
vzdělání:									
základní a bez vzdělání	26,5	18,3	14,5	15,5	14,7	14,1	13,7	13,1	12,9
střední bez maturity	57,5	52,4	49,1	49,8	48,1	46,7	47,4	46,5	46,7
střední s maturitou	65,1	60,8	58,7	57,3	55,0	54,1	53,9	54,3	54,1
vysokoškolské	74,0	72,3	71,2	69,7	68,5	66,6	66,0	67,1	68,4
Muži	68,9	64,7	64,3	65,8	64,3	63,7	63,6	63,6	64,1
vzdělání:									
základní a bez vzdělání	32,5	23,5	17,6	20,7	19,8	19,2	18,0	18,1	20,1
střední bez maturity	77,9	72,7	70,9	72,1	69,2	67,8	67,1	66,1	65,9
střední s maturitou	74,4	72,1	70,5	71,0	69,8	68,3	68,4	69,8	69,2
vysokoškolské	83,1	80,0	80,7	79,9	78,3	78,4	78,8	77,9	78,9

Tab. 4 - míra zaměstnanosti podle vzdělání

Zdroj: czso.cz

Ve výše uvedené tabulce je jasné, že s vyšším dosaženým vzděláním jak u mužů, tak u žen vzrůstá jejich míra zaměstnanosti. Celkově je ale míra zaměstnanosti u mužů vyšší než u žen.

Řešení vyšší zaměstnanosti u mužů a žen, kteří mají jen základní vzdělání, je poměrně jednoduché, nastupují na místa, kde se nepožaduje žádná kvalifikace. Problém je v tom, že část z nich má omezenou rozumovou kapacitu, a proto ani nemohou získat vyšší kvalifikaci. Z této skupiny další část pracovat nechce vůbec a taková pozice jim vyhovuje. Zvýšení kvalifikace je proto možno hledat pouze pro skupinu, která má jak schopnosti, tak snahu se něčemu novému naučit.²⁸ Je zřejmé, že trvalým trendem je dosažení vyššího

²⁸ Srov. KUCHARŤ. P., *Trh práce: sociologická analýza*, s. 141.

vzdělání jak u mužů, tak i u žen. Důvody mohou být různé. Například větší dostupnost škol a různorodost jejich oborů nebo také to, že mladí lidé nemají zájem o nekvalifikovanou a tím i méně ohodnocenou práci. Zvyšuje se také touha po získání širších znalostí tak, aby se člověk dokázal lépe uplatnit v současné společnosti. Větší zájem je také o studium v zahraničí, které je spojené s možností získat pracovní zkušenosti a odbornou praxi, což opět zvyšuje možnosti jejich uplatnění na trhu práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

Výsledky ke kterým jsem dospěla v teoretické části své práce, se uskutečňují v určitém společenském a politickém prostředí. Toto prostředí je vytvářeno aktivitami politických stran, které se ve svých programech mimo jiné zabývají i snižováním nerovností v uplatnění žen na trhu práce. Volební programy, jsou dokumentem, ve kterém vzájemně konkurující politické strany propagují své politické cíle a vyjadřují postoj k zásadním politickým otázkám ve volebním soupeření. Volební programy vypovídají o tom, jakým tématům se strana věnuje, jak jsou pro ni důležitá a jakou pozici k řešení klíčových politických otázek zaujímá. Vše závisí na délce volebního programu a platí, že čím je rozsáhlejší program tím lze získat detailnější informace o jednotlivém tématu. Pokud je program příliš krátký, může se stát, že nebudou některé kategorie témat zastoupeny. Když se volební program se o některém tématu vůbec nezmiňuje, důvodem může být, že daný problém není pro stranu důležitý nebo že strana vůči němu nezaujímá žádné vyhraněné stanovisko.²⁹ Pro analýzu byly použity oficiální verze volebních programů, které byly nejobsáhlejší.

V praktické části se zabývám obsahovou analýzou volebních programů politických stran, které byly zvoleny do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v letech 1996, 1998, 2002, 2006, 2010 a 2013, ve kterých jsem hledala témata, která souvisí se snižováním nerovností na trhu práce. Porovnávala jsem programy jednotlivých stran v jednotlivých letech, programy všech stran v jednom konkrétním roce a vývoj volebních programů se zaměřením na tento konkrétní problém. Pod pojmem snižování nerovností na trhu práce je myšleno:

- Stejná mzda za stejný výkon práce u mužů i žen
- Zákaz diskriminace na pracovišti u mužů a žen
- Rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání
- Rovné příležitosti pro ženy a muže ve společnosti
- Odstranění mzdové diskriminace žen na trhu práce
- Vytváření pracovních podmínek ženám při péči o dítě

²⁹ Srov. MANSFELDOVÁ, Z., *II. Kongres českých politologů: Praha - Suchdol*, s. 473

Obsahová analýza je pojem, který označuje výzkumný nástroj, postup, techniku a metodu. Předmětem obsahové analýzy jsou obsahy komunikace předávané jako text nebo obraz. Etapy obsahové analýzy jsou:

1. **Design výzkumu** – obsahuje výběr souboru dat (v mém případě volební programy politických stran v letech 1996 - 2013) a určení úrovně analýzy (téma ke snižování nerovností na trhu práce). Následuje kódování – uvedení měřitelných jednotek (jak rozsáhle a zřetelně je dané téma popsáno). V mé práci se zaměřuji na snižování nerovností na trhu práce ve volebních programech, kde vyhledávám témata, která jsou pod pojmem snižování nerovností již výše uvedena. Všechny získané údaje budou měřeny ve znacích (písmen).
2. **Fáze organizace, ověřování a získávání dat** – zabývá se vlastním sběrem dat ze souborů a hledání vhodného měření.
3. **Vyhodnocování dat** – shrnutí závěrů analýzy.³⁰

Analýzou volebních programů získám porovnání, jak jednotlivé strany k tomuto tématu přistupovaly v uvedených volebních letech a také jak se volební programy jednotlivých stran postupně vyvíjely v otázce snižování nerovností na trhu práce. V roce 1998 nebylo možno dohledat volební program politické strany Unie svobody (US) z důvodu jejího zániku v pozdějších letech a při pokusu o kontakt jsem se nedočkala odpovědi.

³⁰ Srov. DVORÁKOVÁ, I., *Obsahová analýza*, s. 98.

6. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1996

6.1 Komunistická strana Čech a Moravy (KSČM)

Volební program této strany nabízí socialismus jako šanci pro budoucnost. Strana nabízí občanům jinou cestu vývoje a tou je cesta k moderní socialistické společnosti. Problematikou nerovností na trhu práce se strana zabývá v samostatné kapitole s názvem rovnoprávné postavení ženy, péče o děti a mládež. V této kapitole jsou následující body:

- Rovnoprávné postavení žen a mužů v účasti na všech společenských aktivitách
- Stejnou šanci postupu v povolání a stejnou odměnu za rovnocennou práci. Nepřípustnost jakékoliv diskriminace žen a boj proti skryté nezaměstnanosti žen. Možnost zvláštních pracovních režimů umožňujících uplatnění žen s malými dětmi.
- Rovnost v přístupu mužů a žen v politice, vědě a kultuře
- Rozšíření nabídky možností rekvalifikace pro ženy a přístupu k nim

Rovnoprávným podílem na společenských aktivitách je myšlena například činnost v neziskových organizacích a nadacích. Možností zvláštních pracovních režimů se myslí pružná pracovní doba nebo práce na částečný pracovní úvazek. Za nejdůležitější bod týkající se nerovností na trhu práce lze považovat stejnou šanci postupu v povolání a stejnou odměnu za rovnocennou práci.

6.2 Česká strana sociálně demokratická (ČSSD)

Mottem strany ve volebním programu je „Lidskost proti sobectví“. Strana v programu nabízí občanům České republiky cestu k moderní, otevřené občanské společnosti. Jedná se o společnost, která bude mít vzdělání, spoluúčasť a solidaritu. V problematice nerovností na trhu práce neuvádí žádná konkrétní řešení.

- V oblasti ochrany práv a zájmů zaměstnanců je nutné přijmout nový Zákoník práce a také zavést institut pracovních soudů.
- Nezrušitelnost základních práv a svobod.

Konkrétnější představu o snižování nerovností na trhu práce je možné očekávat v novém Zákoníku práce a následné vymáhání těchto práv u pracovních soudů v co nejkratší době.

6.3 Sdružení pro republiku – Republikánská strana Československa (SPR – RSČ)

Strana ve volebním programu nabízí obnovu naší země a její ekonomické, kulturní a politické povznesení. Cílem této strany je zajistit nejvyšší možnou životní úroveň občanů a jejich spokojený život. Otázce nerovností na trhu práce nebyla věnována žádná kapitola jejího volebního programu a to z důvodu jejich jiných priorit a stručnosti programu. Strana se do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR dostala pouze v tomto roce.

6.4 Křesťanská demokratická unie – Česká strana lidová (KDU – ČSL)

Mottem strany je „Klidná síla – jistota a bezpečí“. Strana je přesvědčena, že lidská společnost se může úspěšně rozvíjet jen tehdy, jestliže ve všech oblastech soukromého i společenského života respektuje pevný systém hodnot. Jedná se o úctu, svobodu a odpovědnost, spravedlivost a solidaritu. Volební program se nezabývá problematikou nerovností na trhu práce.

6.5 Občanská demokratická aliance (ODA)

Volební program strany s mottem „Dál na cestě ke svobodné společnosti“ je pro stranu smlouvou s voliči pro novou budoucnost, za jejichž plnění bude strana odpovědná. Program strany se hlavně zabývá potřebnými výdaji, rovným podnikáním, svobodou a samosprávou, dostupným bydlením a duchovním rozměrem společnosti. Těmto hlavním bodům je věnován jejich volební program a o nerovností na trhu práce se nezmiňuje.

6.6 Občanská demokratická strana (ODS)

Cílem strany je vytvořit společnost, kde může každý najít prostor pro svou seberealizaci. Jejich politika je postavena na individuálních svobodách, podnikavosti, soukromém vlastnictví a rovných šancích. Strana prosazuje politiku postavenou na standardním systému politických stran a přichází s jednoznačnou ideologií a s jasně formulovaným programem, postaveným na principech osobní svobody, parlamentní demokracie a tržního hospodářství. Problematikou snižování nerovností na trhu práce se tento volební

program konkrétně nevěnuje, ale nepřímo se jeden bod programu této problematice přibližuje.

- Příprava nového Zákoníku práce, který musí obsahovat moderní trendy právního vývoje a zaručovat efektivní ochranu práv a oprávněných zájmů občanů.

Jediná zmínka ve volebním programu je v souvislosti se zákoníkem práce, jehož změna může snižování nerovností ovlivnit.

7. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1998

7.1 KSČM

Strana ve volebním programu nabízí schopné lidi, nová řešení a novou naději pro občany. I když je mottem strany „Jiní o lidech, my s lidmi“, v jejich programu není žádná zmínka o odstraňování nerovností na trhu práce.

7.2 ČSSD

Mottem strany je „Lidskost proti sobectví“. Strana chce všechny hrozby v moderní společnosti jakou je například despotizmus státu, slabost státu a sociální tíseň chránit cestou práva a solidarity. Problematikou nerovnosti na trhu práce se zabývá v následujících bodech

- Pro společenský a ekonomický rozvoj využít všechny lidské zdroje, které má společnost k dispozici- tedy i celou její polovinu, kterou zastupují ženy.
- Strana bude usilovat o to, aby ženy měly nejen právně, ale i skutečně stejné příležitosti na trhu práce, v rodině i v politice, aby měly právo svobodného rozhodování o vlastní životní dráze.

Celý volební program je zaměřen na občany, a proto jsou v programu již konkrétnější řešení nerovností na trhu práce, které odráží potřeby současné společnosti a především diskriminací žen.

7.3 KDU – ČSL

Strana je přesvědčena, že lidská společnost se může úspěšně rozvíjet jen tehdy, jestliže ve všech oblastech soukromého i společenského života uznává a respektuje pevný systém hodnot. Jedná se o úctu k životu, svobodu, odpovědnost, spravedlivost a solidaritu. V programu strany jsou tyto hodnoty rozsáhle obsaženy. Problematikou nerovnosti na trhu práce se zabývá jen okrajově.

- Prosadit změny v zákoníku práce, které umožní ve větší míře zkrácenou pracovní dobu a umožnit tak péči o rodinu zaměstnaným ženám.

Změny v zákoníku práce by mohly vést ke snižování nerovností na trhu práce, ale konkrétní řešení bude záviset až na změnách v zákoníku práce, které by strana chtěla prosadit.

7.4 ODS

„Hlava vzhůru“ je motto strany a strana se hlásí ke svým programovým cílům z posledních let a nemá tak účelovou potřebu zásadním způsobem tyto cíle měnit. Strana se nebrání přicházet s návrhy na řešení řady nových, ale již známých problémů. Její řešení je překonat problémy cílevědomou cestou vpřed. Rozsáhlý volební program, který se zabývá všemi oblastmi ve společnosti, neobsahuje žádný konkrétní návrh na řešení nerovností na trhu práce.

8. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2002

8.1 KSČM

Heslo strany „S lidmi pro lidi“ je součástí jejího volebního programu, který má tři hlavní oblasti. Jedná se o lepší životní podmínky pro občany, rozvoj české ekonomiky a rozvoj demokracie, samosprávy a odpovědné role státu. Níže zachycené body z programu, které souvisí s odstraňováním nerovností na trhu práce, jsou:

- Chránit práva zaměstnanců před poskytováním neúměrně nízké odměny za práci
- Posílit zákonnou ochranu zaměstnanců před nespravedlivými rozdíly v odměňování (i před rozdílným odměňováním mužů a žen)
- Chránit zaměstnance, kteří pečují o děti

Stručné body z programu obsahují základní nerovnosti na trhu práce, které je třeba odstranit. Samotný program není příliš rozsáhlý a tak i samotné problematice nerovnosti není věnován větší prostor.

8.2 ČSSD

Motto strany je „Člověk na prvním místě“. Jde o program zvyšování životní úrovně a kvality života. Cílem strany je moderní solidární společnost a prosperita pro všechny poctivé lidi. Volební program je popsán netradiční formou. Jedná se o přání konkrétních lidí, na které reaguje strana svým volebním programem. Problematikou nerovností se zabývají následující body.

- Zvláštní pozornost bude strana věnovat odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů. Chce zlepšit celkové postavení žen v naší společnosti při uplatňování zásad nediskriminace a rovnosti příležitostí
- Rovné příležitosti a důstojné podmínky pro všechny

Strana má vždy rozsáhlejší volební program, ale problematice nerovnosti na trhu práce se v daném roce věnovali jen obecně.

8.3 KDU- ČSL a US- DEU

KDU-ČSL a US-DEU tvoří společnou koalici pro tyto volby. Po volbách chce utvořit vládu, která bude schopna dát věci do pořádku, což je také jejím mottem. Koalice je

přesvědčena, že společnost se může rozvíjet jen tehdy, jsou-li všechny oblasti prostoupeny pevným systémem hodnot. V programu tuto skutečnost vyjadřuje především podpora přirozených společenství v životě obcí, krajů a státu, orientace na sociální a ekologické tržní hospodářství a je kladen důraz na evropskou integraci.

Problematikou snižování nerovností na trhu práce se volební program věnuje pouze v podpoře slučitelnosti rodičovské i profesní role, kde chce umožnit volbu ženám, a proto nemá zájem udržet za každou cenu vysokou zaměstnanost žen.

8.4 ODS

Téměř celý volební program je spojen se vstupem České republiky do Evropské unie. Všechny body v programu jsou příliš obecné a v programu není žádný konkrétní návrh k odstranění nerovností na trhu práce.

9. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2006

9.1 KSČM

Změny jsou potřebné a uskutečnitelné a z toho také vychází volební program strany. V programu je kladen důraz na sociální citění. V programu jsou uvedeny níže uvedené body zabývající se problematikou nerovností na trhu práce.

- Odstranit všechny formy diskriminace
- Podpora ženského hnutí a ženských zájmových organizací s cílem překonat nerovné postavení žen
- Prosadit Zákoník práce, který zaručí všechna zákonná práva zaměstnance
- Pružná pracovní doba nebo zkrácený pracovní úvazek a motivace zaměstnavatelů ke zřizování zařízení pro péči o děti zaměstnaných žen

Prosazení takového zákoníku práce by znamenalo i zabránění diskriminaci žen na trhu práce včetně jejich odměňování. Spoluprací s různými hnutími a organizacemi pro ženy nalézt společné řešení, které by odstraňovalo nerovné postavení žen.

9.2 ČSSD

Cílem strany je jistota pro všechny občany a prosperita celé společnosti. Strana usiluje v dlouhodobém programu o to, aby všichni občané měli rovnou příležitost pro realizaci svého talentu a schopností, rovný přístup ke vzdělání, práci, kultuře a k občanskému i osobnímu uplatnění. Snižováním nerovností na trhu práce se konkrétně zabývá v následujících bodech programu.

- Bude i nadále důstojně hájit práva rovnost příležitostí a vystupovat proti jakýmkoliv prvků diskriminace v odměňování, zejména neodůvodněným rozdílům ve výdělcích mužů a žen. Stejně tak budou hájit právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty
- Za zásadní a dlouhodobě prosazované principy fungující demokratické společnosti považují rovnost příležitostí a odstraňování diskriminace a to i na trhu práce, v pracovních vztazích a odměňování za práci

- Chtít nekompromisně všemi právními a politickými prostředky bojovat za rovnost přístupu a podmínek ve všech oblastech veřejného a společenského života bez ohledu na rozdíly pohlaví.
- Klást důraz především na informovanost o rovných právech a povinnostech mužů i žen na trhu práce
- Naše společnost musí využít veškerou kapacitu ke svému vývoji. Polovinu této kapacity tvoří ženy. Hlásíme se k principům rovnosti příležitostí pro muže a ženy. I když, v řešení problematiky rovných příležitostí zaznamenáváme v posledních letech značné úspěchy, přesto v postavení žen a mužů přetrvávají nerovnosti, které vyplývají z tradičního pohledu na rozdělení jejich rolí v soukromém a veřejném životě
- Navrhuje dále podporovat koncept rovných příležitostí za účelem plného využití pracovního potenciálu žen
- Vytvářet vhodné podmínky pro sladění pracovního a rodinného života

Tak jak je rozsáhlý volební program strany, tak je i rozsáhlá problematika snižování nerovností. Uvedené návrhy v oblasti rovných příležitostí žen a mužů jsou konkrétně popsány.

9.3 Strana zelených (SZ)

Strana chce při politickém rozhodování dbát na kvalitu dnešní i příští generace, a proto její volební program nese název „Kvalita života“. Strana má praktické řešení pro všechny oblasti politiky, ekonomiky a také pro oblast odstranění nerovných příležitostí.

- Strana zelených chápe sociální politiku nejen jako pomoc v sociální nouzi, ale především jako zajištění rovných příležitostí a podporu v přístupu občanů k práci, celoživotnímu vzdělání, kvalitnímu životnímu prostředí a bydlení, dobrému zdraví a finanční soběstačnosti
- Politika zaměstnanosti se zaměří na skupiny, které jsou na trhu práce přímo znevýhodněny - ženy
- Rovný přístup k mužům a ženám a nediskriminace na základě pohlaví
- Rovný přístup k mužům a ženám a zásada nediskriminace na základě pohlaví je programovou prioritou Strany zelených. Strana zelených prosazuje naplnění směrnic ES, týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví. Zelení vítají přijetí antidiskriminačního zákona – zákona o rovném

zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Česká republika se zavázala respektovat zásady rovných příležitostí, obsažené v Amsterodamské smlouvě, směrnicích Evropského společenství a konvenci OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Avšak v praxi není zásada rovnosti vždy dodržována a to především ve vzdělání, na trhu práce, ve výchově dětí i v dalších oblastech života.

- Stejně mzdy žen a mužů za stejnou práci
- Ženy za stejnou práci dostávají v průměru o 25 procent nižší mzdu než muži a na trhu práce se setkávají s různými formami diskriminace. Hluboce zakořeněné názory o mužských a ženských podstatách a kulturně přijatelných způsobech jejich chování vedou mnohdy k upřednostňování zájmů mužů před zájmy žen. Život v současné společnosti vyžaduje ekonomicky aktivní ženy i muže. Ženy čelí na pracovním trhu různým formám diskriminace, které jsou příčinou výrazné platové a kariérní nerovnosti. Diskriminace je pro ženy nepřijatelná. Budeme apelovat na důsledné dodržování zákoníku práce, který chrání pracovníky před různými formami diskriminace a sexuálními obtěžováními. Zelení se zasadí o tvorbu zákonů směřujících k odstranění nerovností týkajících se nejen pracovního trhu, ale i rodiny, která je s pracovním trhem úzce spojena.

Strana zelených má nejrozsáhlejší volební program, který se zabývá detailně problematikou nerovnosti na trhu práce a jejich konkrétními řešeními. Odvolává se na dodržování přijatých směrnic Evropského společenství v praxi, která jsou zaměřena na odstranění rozdílů na trhu práce.

9.4 KDU – ČSL

Strana se považuje za „klidnou sílu“ a nabízí volit „rozum“. Problematikou nerovností na trhu jsou uvedeny následující body.

- Zlepšit postavení matek v pracovním životě – pružná pracovní doba a lepší zákoník práce
- Pro ženy s dětmi zachovat dřívější odchod do penze – jedná se o jedinou demokratickou stranu, která toto prosazuje.
- Sladění rodinného života a zaměstnání

Pojem sladění rodinného života a zaměstnání je chápán ve volebním programu jako nabídka služeb v oblasti péče o děti a také tyto služby daňově zvýhodnit a umožnit tak matkám vybrat si způsob péče o dítě tak, aby jim vyhovoval a usnadnila možnost lépe se zapojit do pracovního procesu.

9.5 ODS

V úvodu programu je uvedené motto „Společně pro lepší život“ a směr strany, který vede cestou odvahy a dynamiky k budoucnosti. Strana nabízí přátelský stát, který nezatěžuje občany různými zásahy do jejich života a omezuje byrokracii. V programu se otázkou snižování nerovností na trhu práce zabývají následující body.

- Zjednodušit zákoník práce, který by měl před porušováním lidských práv chránit zaměstnance i zaměstnavatele. Také respektuje všechny mezinárodní závazky jako například rovné zacházení, zákaz diskriminace apod.
- Chce ukončit současnou diskriminaci matek s dětmi, které jsou znevýhodňovány nejen na trhu práce, ale i z hlediska společenského uznání

Uvedených změn chce strana dosáhnout zjednodušením zákoníku práce tak, aby byla všechna diskriminace vyloučena.

10. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2010

10.1 KSČM

Hlavní myšlenkou, kterou chce strana splnit, je práce a sociální jistoty pro všechny. Snižováním rozdílů na trhu práce se strana zabývá v následujících bodech.

- Práce pro všechny za spravedlivou mzdu
- Rovnoprávné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dané zákoníkem práce
- Usilovat o zrovnoprávnění v odměňování žen: za stejnou práci stejnou odměnu
- Prosazovat rovné příležitosti žen a mužů

Volební program není příliš rozsáhlý, ale přesto je konkrétní. Splnění navrhovaných řešení pomůže odstranit rozdíly na trhu práce.

10.2 ČSSD

Má program změny a naděje, který slibuje lepší budoucnost pro obyčejné lidi. ČSSD jako strana sociálně demokratická prosazuje odbourávání jakékoliv diskriminace. Strana prosazuje, aby všichni občané měli skutečně rovné příležitosti dosáhnout vyšší životní úrovně, a k tomuto se vážou následující body programu.

- Považovat za nutné zajistit mladým ženám a mužům rovný přístup ke vzdělání, cestu k bydlení a kvalitní práci
- Rovné příležitosti - politika rovnosti příležitostí je neoddelitelně spojena se snižováním ekonomické a sociální nerovnosti. Pokud má být dosaženo skutečně udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje, musí mít muži a ženy stejná práva a příležitosti ve všech oblastech ekonomiky a společnosti. Sociální demokracie v této oblasti navazuje na své historické tradice, kdy bojovala za volební právo žen, zlepšení jejich sociálního postavení a za právo svobodné volby. ČSSD zdůrazňuje, že rovnost příležitostí je vyjádřením tolerance a porozumění k potřebám druhého. Uplatňování rovnosti příležitostí vyžaduje rovné zastoupení a účast mužů a žen v zaměstnání, rozhodovacích procesech, stejně jako ve společenském, kulturním a občanském životě

- Jakákoliv diskriminace je nepřijatelná. Došlo k přijetí antidiskriminačního zákona a zařadili jsme se tak po bok vyspělých zemí v jejich boji proti různým formám diskriminace ve společnosti. ČSSD je si vědoma nedostatečnosti tohoto zákona a bude prosazovat jeho novelizaci s cílem zvýšit jeho účinnost. Zasadit se o podporu obětem diskriminace tak, aby jim byla poskytnuta bezplatná právní pomoc.
- Důraz dávat také na vytváření podmínek pro úspěšný návrat žen a mužů do zaměstnání z rodičovské dovolené. V tomto směru podpořit možnosti zkrácených úvazků pro matky nebo otce s dětmi. Za důležité v této souvislosti strana považuje sladování pracovního a rodinného života

Rozsáhlý volební program se také ve větší míře věnuje problematice snižování rozdílů na trhu práce a navrhuje řešení, která by vedla například ke zlepšení postavení žen při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené a také lepší pracovní podmínky těchto žen při péči o dítě.

10.3 TOP 09

Strana s podporou starostů má heslo „Odpovědní jdou s námi“. Ve volebním programu se zavazuje, že nevstoupí do vlády, která diskriminovat jakoukoliv skupiny občanů a nebude upřednostňovat společnost rovných příležitostí. Úkolem je dostat zemi z ekonomické krize a proto musí mít vládu, která je vysoce kompetentní a proto nemůže slibovat nesplnitelné. V programu této strany nejsou uvedeny žádné konkrétní navrhované řešení ke snižování rozdílů na trhu práce.

10.4 Věci veřejné (VV)

Tato nová politická strana má velmi rozsáhlý volební program, který se zabývá všemi problémy v současné společnosti. Volební program chce změnit současnou politickou kulturu větším zapojením občanů do rozhodování, využitím prvků přímé demokracie, tedy prosadit zákon o referendu. Snižováním rozdílů na trhu práce se volební program zabývá jen v jednom bodě.

- Podpořit práce na částečný úvazek a sdílení pracovních míst, které umožní zaměstnavatelům zaměstnávat ty zaměstnance, které by jinak na plný úvazek zaměstnat nemohli.

Politická strana se ve volebním programu zabývá řešením jiných problémů, které jsou pro ně důležitější.

10.5 ODS

Nabízí řešení, která pomáhají. Například nízké daně, budoucnost bez dluhů, podporu rodin s dětmi a snižování byrokracie. Předmětem snižování rozdílů na trhu práce jsou věnovány následující body programu.

- Více částečných úvazků
- Pružnější pracovní doba. Zavedeme pružnější konta pracovní doby a umožníme její flexibilnější nerovnoměrné rozložení

Rozsáhlý volební program, který se konkrétně zabývá všemi oblastmi důležitými pro lepší budoucnost společnosti.

11. Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2013

11.1 KSČM

Jejich hlavní myšlenka zní „ S lidmi pro lidi“. Cílem této strany je socialismus, demokratická společnost svobodných rovnoprávných občanů, která bude prosperující a spravedlivá. Téma snižování rozdílů obsažena v programu:

- Spravedlivě odměňovat a čelit nepřiměřeným rozdílům v odměňování
- Vyrovnání neoprávněných rozdílů v odměňování žen a mužů- za stejnou práci stejnou odměnu

Stručné a jasné body vedoucí k odstranění rozdílů na trhu práce.

11.2 ČSSD

Hlavní myšlenkou celého programu je prosadit dobře fungující stát, se kterým se budou jeho občané moci ztotožnit bez ohledu na věk, vzdělání nebo majetkové poměry. Cíle programu je společnost, která umožňuje člověku rozvinout a uplatnit jeho schopnosti. Základem společnosti je rovnováha mezi ekonomikou, sociální sférou a ochranou životního prostředí. Je potřeba obnovit stále platné hodnoty spravedlnosti, svobody a solidarity. Obsah tohoto programu je nejvíce věnován ekonomice a také především člověku. Následující body programu jsou věnovány tématu snižování rozdílů na trhu práce.

- Zlepšit podmínky pro sladění osobního a pracovního života, zejména podporou zkrácených úvazků, pružné pracovní doby a práce z domova pro matky a otce s dětmi
- Důsledně prosazovat stejnou odměnu za stejnou práci pro ženy i muže
- Podporovat vytváření stabilních míst s reálnou dlouhodobou udržitelností
- Nepřipustit zhoršování pracovněprávního postavení zaměstnanců
- Prosadit podporu zaměstnavatelů, kteří vytvoří pracovní místa pro matky a otce po rodičovské dovolené a podporu služeb, které umožní lepší propojení péče o dítě s pracovní aktivitou

Strana má program, který je plně v souladu s hlavní myšlenkou strany, kterou je vybudování sociálně demokratické společnosti. Navrhované řešení problematiky snižování rozdílů na trhu práce je rozsáhlé a její splnění by pomohlo odstranit nerovnosti na trhu práce, které jsou v současnosti stále aktuální. Vytváření stabilních míst s dlouhodobou udržitelností je myšleno vytváření takových pracovních míst, která by i pro ženy znamenala určitou jistotu při zajišťování jejich dalších povinností spojených s péčí o dítě.

11.3 KDU- ČSL

Hlavní heslo strany zní „Dáme zemi do pořádku“. Na základě tohoto hesla slibují, že dát zemi do pořádku je nezbytné a nebude potřeba ani více peněz ani více státní moci. Strana se věnuje všem bodům volebního programu ve stejné míře, protože její volební program je v porovnání s ostatními stranami stručnější. Níže jsou uvedené body zabývající se problematikou snižování rozdílů:

- Podpořit všechny formy zaměstnávání. Například ve veřejné správě a veřejnoprávních institucích zvýšit nabídky částečných úvazků

Tak jako celý volební program této strany je stručnější, tak i problematice snižování rozdílů na trhu práce je věnován jen výše uvedený bod. Neznamená to, že volební program strany se touto problematikou nezabývá, ale je jen příliš obecný ve srovnání s jinými stranami.

11.4 ANO 2011

Již v názvu strany se vyskytuje heslo „bude líp“ a tak i program slibuje lepší budoucnost, lepší podmínky pro české firmy a živnostníky, lepší životní standart pro obyvatele, kteří zde chtějí pracovat a prosperující stát, který dá lepší podmínky mladým rodinám a sociálně slabým. K hlavním prioritám strany patří dát lidem práci, stejná pravidla pro všechny a důvod, proč v naší zemi budou chtít žít i další generace. V programu je uvedeno následující řešení k problematice snižování rozdílů.

- Základním pravidlem funkční sociální politiky státu je princip rovných příležitostí a solidarita s občany, kteří se dostanou nikoli vlastní vinou do tíživé sociální situace. Posílit celospolečenský tlak na dodržování antidiskriminačního zákona, neboť žádná skupina obyvatel nesmí být neoprávněně znevýhodněna. Funkční trh

práce pokládáme za základní podmínku pro zachování sociálního smíru ve společnosti

Výše uvedené řešení je pouze obecné a v programu nejsou uvedeny konkrétnější představy na vyřešení problému se snižováním rozdílů na trhu práce.

11.5 ÚSVIT

Cílem strany je prosadit změnu českého politického systému s cílem posílit prvky přímé demokracie a osobní odpovědnosti. Tato nová strana nemá ve volebním programu body zaměřené na snižování rozdílů na trhu práce. Má jiné priority, kterým odpovídá také jejich volební program, který není příliš rozsáhlý.

11.6 TOP 09

Hlavním motto programu zní „Víme, kam jdeme“ a obsahuje tři principy, kterými se bude strana řídit. Obnovit politiku, která se zabývá zájmy celku. Dále usilovat o vytvoření zájmu o zlepšení života v celé společnosti, což bude podmíněno obnovou lidské cti a osobní odpovědnosti. Třetím principem je důsledně hájit demokratický rámec našeho státu. Nejvíce se strana věnuje ve svém programu hospodářské politice. Hlavní body s problematikou snižování rozdílů na trhu práce:

- Prosazovat, aby se peněžitá pomoc v mateřství odvíjela od výdělku matky před nástupem na mateřskou dovolenou a nebyla ničím omezována.
- Respektovat rovnost občanů v oblasti práva a svobody
- Usnadnit práci na částečný úvazek s tím, že zaměstnavatelé budou zvýhodněni nižším odvodem na zdravotní pojištění

Strana si stojí za přesvědčením, že každý člověk nese odpovědnost za vlastní zdraví, péči o rodinu a své pracovní aktivity a od toho se také odvíjí program strany, kde se problematikou snižování rozdílů na trhu práce věnuje jen okrajově.

11.7 ODS

Mottem této strany je, že existují jen levicová nebo správná řešení. Tímto programem tato konzervativní strana garantuje, že všechny návrhy vycházejí z realistických odhadů a prognóz, které bude možné uskutečnit. Strana preferuje svobodu před různými experimenty. Tématem snižování rozdílů se zabývají minimálně.

- Prosadit 80% slevu z odvodů na sociální pojištění pro zaměstnavatele, kteří vytvoří pracovní pozici na částečný pracovní úvazek, určenou především pro matky s dětmi

Strana má velmi rozsáhlý volební program, ale i přes to v něm není konkrétní představa o snížení nerovnosti na trhu práce, pouze prosazuje zvýhodnění částečného pracovního úvazku. Dále se odkazuje na důraz na rozvoj základních lidských práv, které obsahují i odstranění diskriminace

12. Vyhodnocení

Zde se zaměřím na zhodnocení volebních programů v letech 1996 – 2013. Konkrétně jsem se zaměřila na níže uvedené srovnávání jednotlivých volebních let a také vývoj politických stran.

Srovnávání volebních programů je provedeno podle následujících kritérií:

1. Jak se volební programy jednotlivých politických stran vyvíjely v uvedených letech.
2. V každém roce porovnam všechny politické strany.
3. V jakém rozsahu se tématu věnovaly všechny politické strany v jednotlivých volebních letech.

V obsahové analýze dochází ke zkoumání textů s ohledem na několik vybraných znaků, jejichž výskyt je zachycován. Analýza slouží ke kvantifikaci přítomnosti určitého znaku a je vhodná pro srovnání jevů například výskytu téhož znaku, v mém případě nerovnosti na trhu práce v rámci volebních programů. Základní kódovací jednotkou může být věta, slovo nebo písmeno, kterou je možno chápat jako argument, verbální vyjádření politické myšlenky nebo problému. Její zařazení do dané kategorie (nerovnosti na trhu práce) nebylo někdy snadné a v některých situacích záleželo na kontextu.³¹ Pro vyhodnocení jsem si zvolila parametr znaku (písmena), které bylo vzhledem k obsahu volebních programů nejvhodnější.

12.1 Vývoj tématu v programu politických stran v letech 1996 – 2013

V následujících tabulkách a grafu jsou uvedeny v jednotlivých volebních letech počty znaků (písmen) zabývajícím se snižováním nerovností na trhu práce u politických stran, které byly zvoleny do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR alespoň dvakrát ve výše uvedeném období.

³¹ Srov. DVOŘÁKOVÁ, I., *Obsahová analýza*, s. 97.

KSČM

1996	1998	2002	2006	2010	2013
358	0	203	283	197	132

Celkem: 1173 znaků.

ČSSD

1996	1998	2002	2006	2010	2013
135	276	215	1049	1275	461

Celkem: 3411 znaků.

KDU – ČSL

1996	1998	2002	2006	2013
0	107	122	196	107

Celkem: 532 znaků.

ODS

1996	1998	2002	2006	2010	2013
122	0	0	289	111	137

Celkem: 659 znaků.

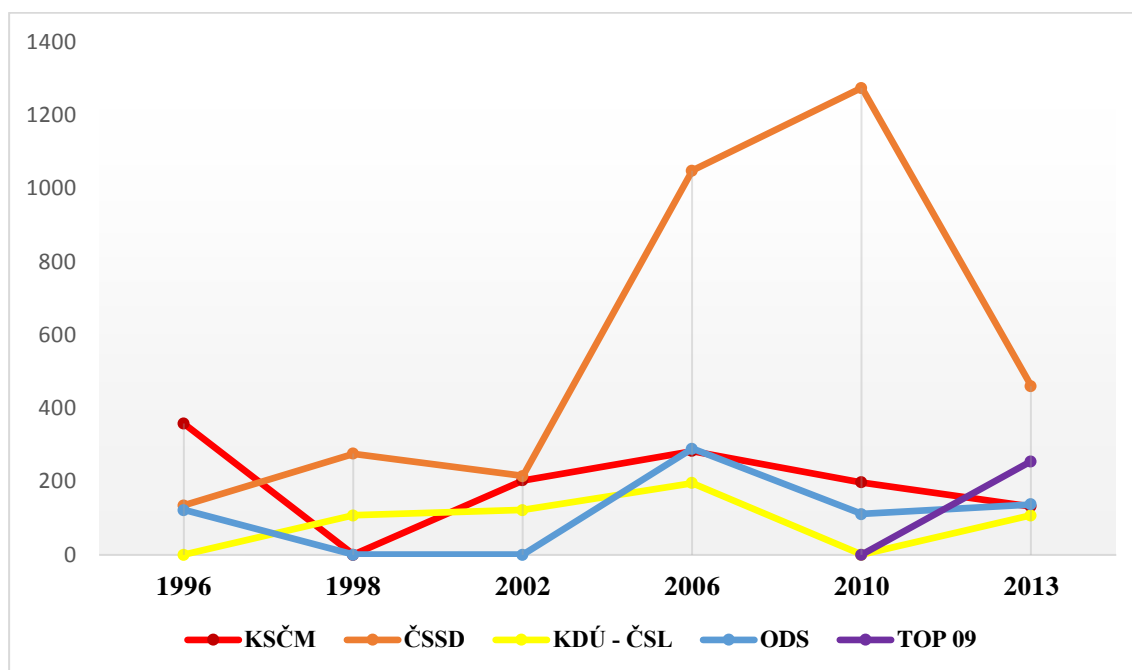
TOP 09

2010	2013
0	255

Celkem: 255 znaků.

Ostatní politické strany, které nejsou uvedeny jak v tabulce tak v níže uvedeném grafu, se do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR dostaly pouze jednou, a proto nebylo možné zobrazit jejich vývoj.

Graf č. 1 - Vývoj volebních programů politických stran v letech 1996 - 2013



Z grafu vyplývá, že vývoj volebního programu KSČM na téma snižování nerovností na trhu práce se věnuje téměř každý rok, až na rok 1998, kde se daným tématem nezabývala. ČSSD jako jediná strana se problematikou snižování nerovností na trhu práce věnuje každý rok v největší míře. Nejvíce se tématu věnovala v letech 2006 a 2010. KDÚ – ČSL se zabývá v uvedených letech problematikou rovnoměrně, až na roky 1996, kdy se tématu nevěnovala a na rok 2010, kdy nebyla zvolena do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. ODS se v 90. letech tématu příliš nezabývala. Od roku 2006 se strana začíná zmiňovat o daném tématu. TOP 09 jako novější strana v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR od roku 2010 se tématu věnuje zatím pouze v nejnovějším programu z roku 2013. Celkově je z grafu zřejmé, že se uvedené strany tématem zabývají v podobné míře, až na stranu ČSSD, která v letech 2006 a 2010 měla velmi rozsáhlý program, a proto i danému tématu se věnovala mnohem více než ostatní strany.

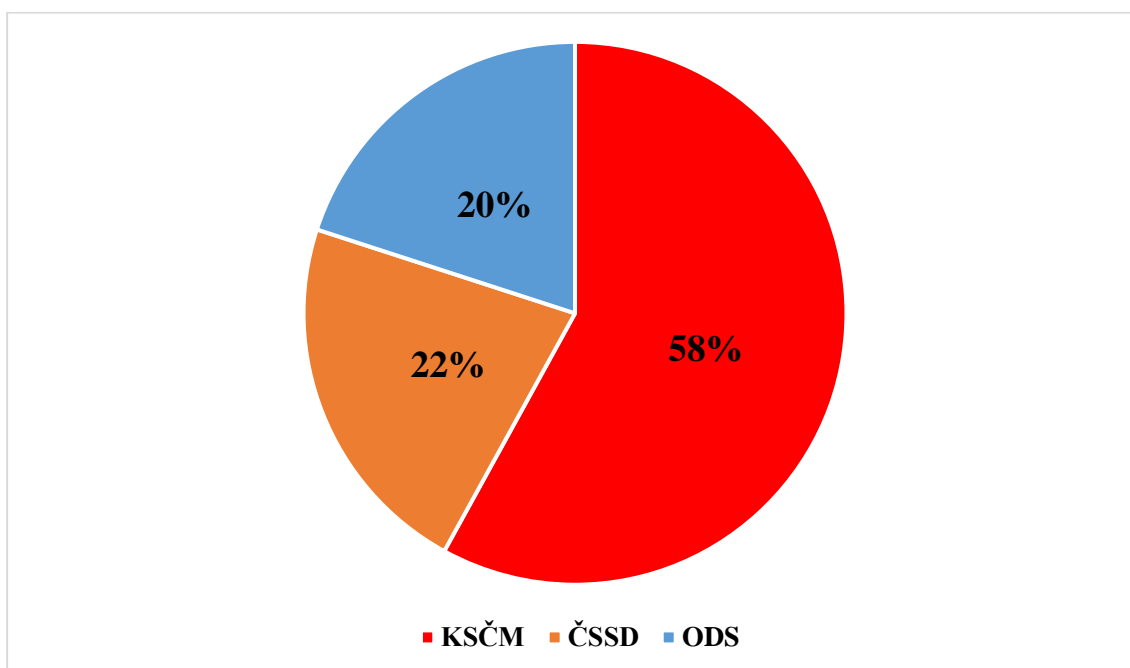
12.2 Srovnání volebních programů politických stran v letech 1996 – 2013

V níže uvedených tabulkách a grafech jsou zobrazeny v jednotlivých volebních letech politické strany a jejich prostor (počet znaků), který se věnoval danému tématu.

1996

KSČM	358 znaků
ČSSD	135 znaků
SPR – RSC	0 znaků
KDÚ – ČSL	0 znaků
ODA	0 znaků
ODS	122 znaků

Graf č. 2 – Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1996

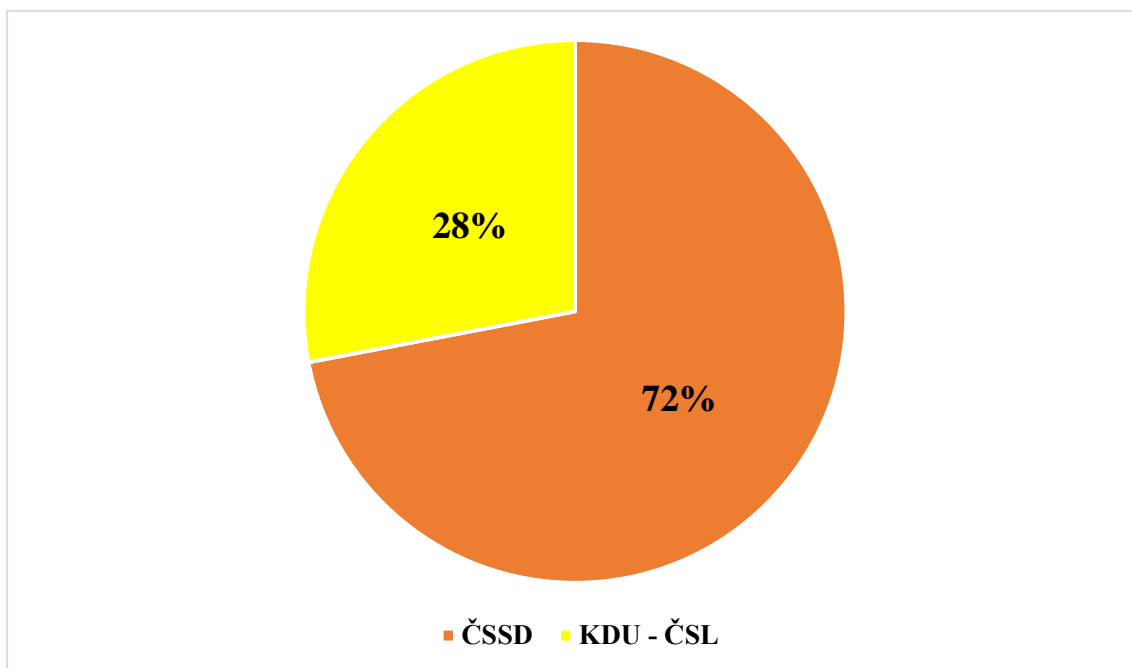


V roce 1996 se ve volebním programu tématem snižováním nerovností na trhu práce výrazně věnovala strana KSČM, která jen v tomto roce získala převahu nad ostatními stranami. Další dvě politické strany se tématem zabývaly již méně, ale v podobném rozsahu a další tři strany se daným tématem ve svých programech nezabývaly vůbec.

1998

KSČM	0 znaků
ČSSD	276 znaků
KDÚ – ČSL	107 znaků
ODS	0 znaků

Graf č. 3 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1998

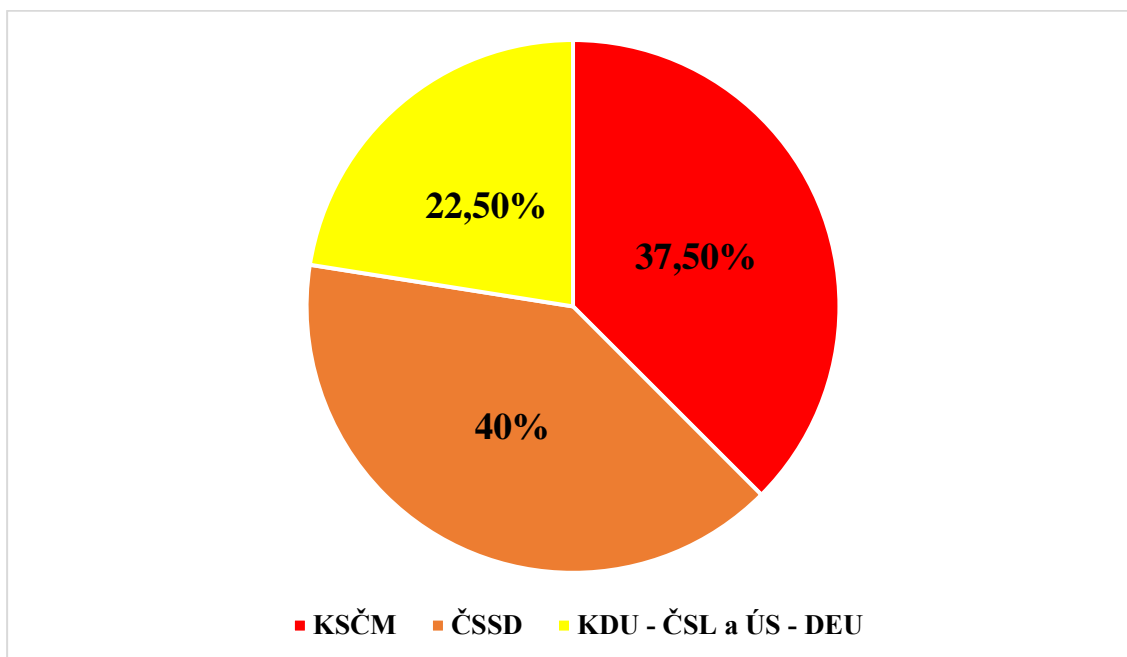


V roce 1998 se tématem zabývaly pouze dvě strany. Strana ČSSD se tématu věnovala opět značně více.

2002

KSČM	203 znaků
ČSSD	215 znaků
KDÚ – ČSL a ÚS – DEU	122 znaků
ODS	0 znaků

Graf č. 4 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2002

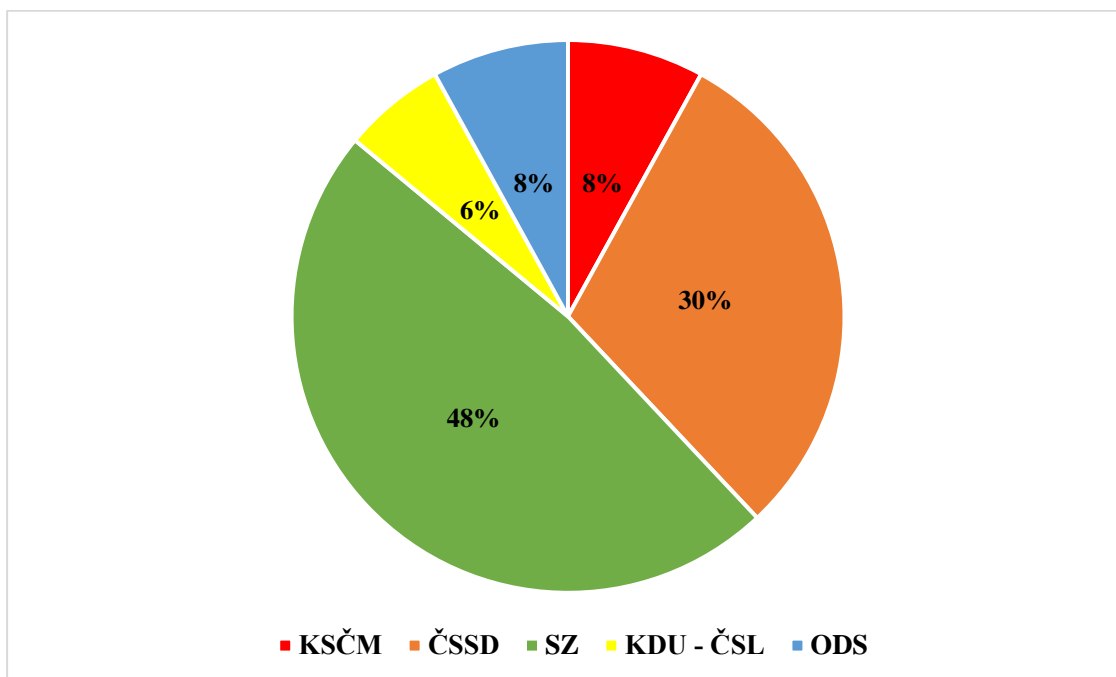


V roce 2002 se strany daným tématem zabývaly vyrovnaněji, než v předcházejících letech. Strany ČSSD a KSČM se ve volebním programu tématem zabývaly v podobném rozsahu.

2006

KSČM	283 znaků
ČSSD	1049 znaků
SZ	1653 znaků
KDÚ – ČSL	196 znaků
ODS	289 znaků

Graf č. 5 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2006

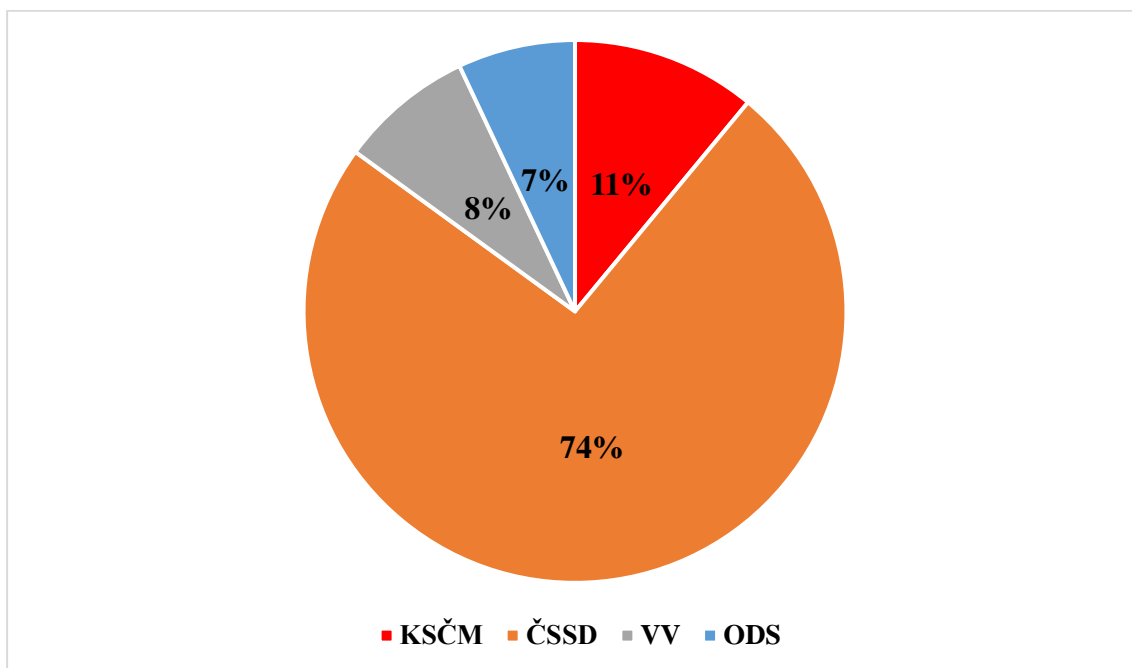


V tomto volebním roce se tématem snižováním nerovností na trhu práce zabývaly všechny strany zvolené do Poslanecké sněmovny Parlamentu České Republiky. Oproti předcházejícím rokům se tématem věnovalo více stran a také ve větší míře. Strana Zelených (SZ), jako nová strana, která se dostala poprvé do Poslanecké sněmovny, se tématem zabývala nejvíce. Strana zelených získala také značný odstup od tradičně nejvíce se zabývajících stranou tématem, jakou je strana ČSSD. Ostatní tři strany se danou problematikou zabývají již méně, což vždy nemusí znamenat, že je téma snižování nerovností na trhu práce pro tyto politické strany okrajové. Vždy bude záležet na rozsahu volebního programu a jeho představení potenciálním voličům strany.

2010

KSČM	197 znaků
ČSSD	1275 znaků
TOP 09	0 znaků
VV	141 znaků
ODS	111 znaků

Graf č. 6 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2010

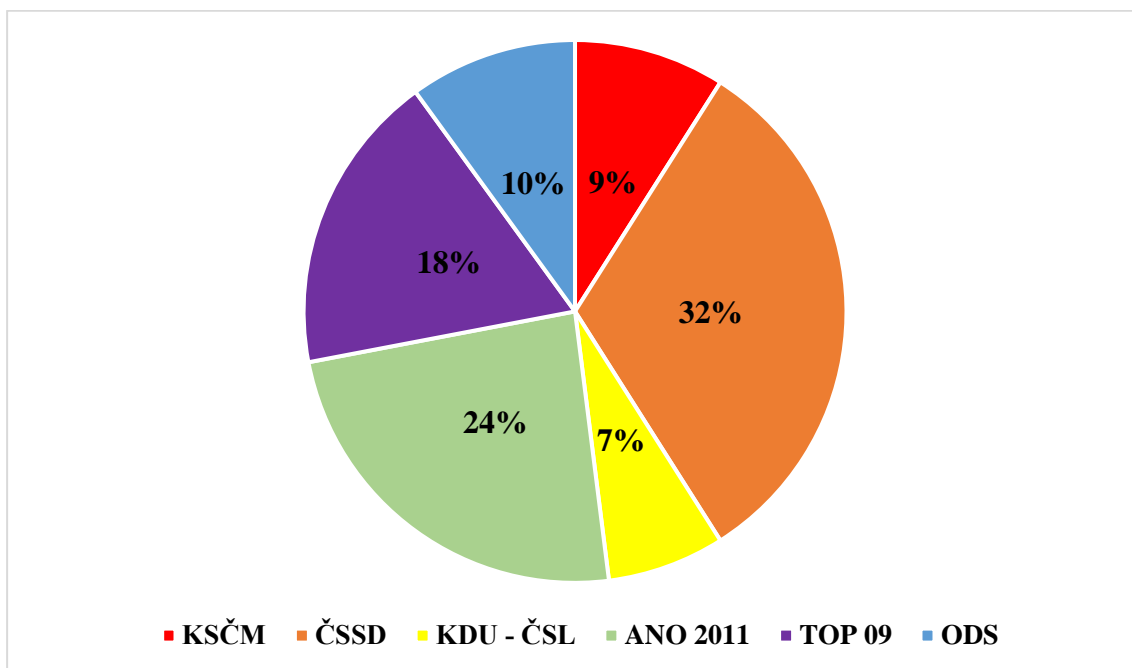


V roce 2010 měla opět největší rozsah daného tématu strana ČSSD, která se problematice věnovala značně více než ostatní strany, které měly rozsah podnětů k danému tématu podobný. V tomto volebním roce se do Poslanecké sněmovny dostala strana Věci Veřejné (VV), která v krátké době zanikla.

2013

KSČM	132 znaků
ČSSD	461 znaků
KDÚ – ČSL	107 znaků
ANO 2011	351 znaků
ÚSVIT	0 znaků
TOP 09	255 znaků
ODS	137 znaků

Graf č. 7 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2013



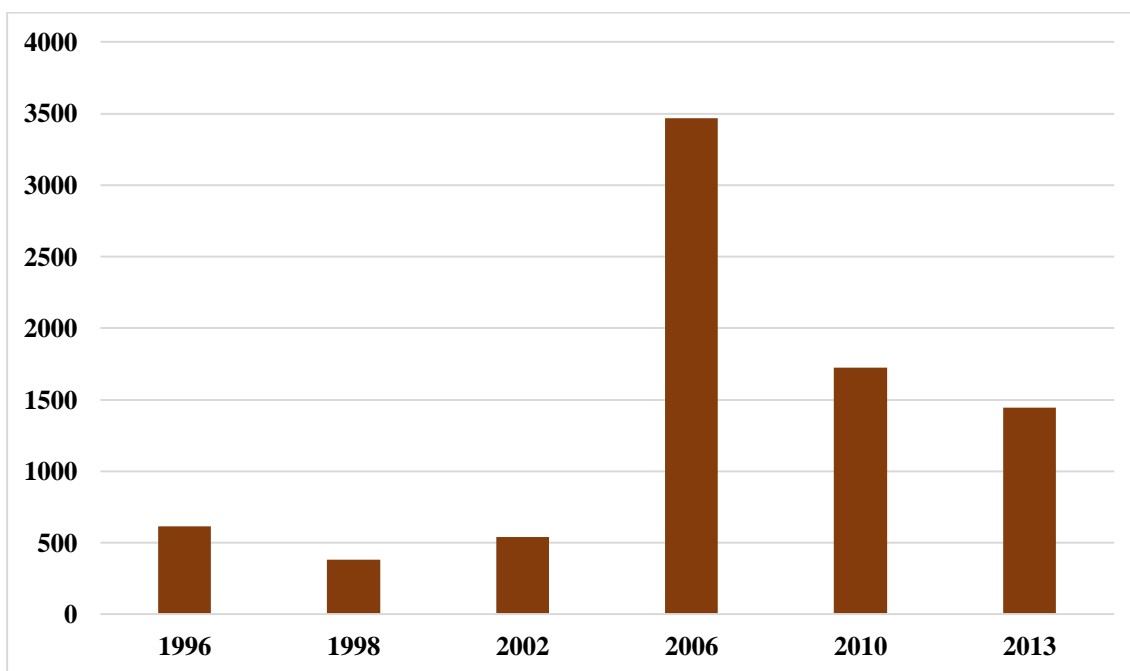
V roce 2013 se snižováním nerovností na trhu práce zabývalo nejvíce politických stran. Rozdíl v rozsahu uvedeného tématu není tak výrazný jako v předcházejících letech. Strana ČSSD má jako obvykle obsáhlejší rozsah volebního programu k tomuto tématu. V tomto volebním roce byla zvolena nová strana ANO 2011, která se zařadila se svým rozsahem k tématu za stranu ČSSD. Další nová strana ÚSVIT se daným tématem ve svém programu nezabývala.

12.3 Rozsah tématu ve všech volebních programech politických stran v letech 1996 – 2013

V níže uvedeném přehledu jsou počty znaků volebních programů zabývajících se snižováním nerovností na trhu práce u všech politických stran, které byly v daných letech zvoleny do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Tabulka a níže uvedený graf obsahují i strany, které byly zvoleny jen v jednom volebním období nebo strany, které později zanikly.

1996	615 znaků
1998	383 znaků
2002	540 znaků
2006	3470 znaků
2010	1724 znaků
2013	1443 znaků

Graf č. 8 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v letech 1996 - 2013



V 90. letech a začátkem 20. let se tématu věnovaly pouze 2 – 3 strany. V roce 2006 nastal největší nárůst ve volebních programech na dané téma a také se tímto tématem začalo zabývat více stran než v předcházejících letech. V roce 2010 došlo k většímu snížení rozsahu daného tématu a v následujících volbách v roce 2013 se rozsah již příliš nezměnil. Je zřejmé, že je téma v posledních letech ve volebních programech rozsáhlejší a dá se předpokládat i podobný vývoj v dalším volebním období, i když je možné, že se snižováním nerovností na trhu práce bude dané téma pro všechny strany méně důležité.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo popsat rozdíly v postavení žen a mužů ve společnosti a s nimi související snižování těchto rozdílů na trhu práce a v analýze volebních programů porovnat přístupy jednotlivých stran k řešení tématu.

Teoretická část se zaměřuje na terminologii genderu, kde jsou popsány genderové role, genderové stereotypy, genderová rovnost, genderová socializace a feminizace a ze všech uvedených pojmů vyplývající diskriminace. Jsou zde zmíněny i možnosti vedoucí k řešení nerovností. Vyplývaly zde rozdíly, které jsou v přístupu k ženám a jejich odměňování na trhu práce.

Praktická část obsahovala analýzu volebních programů politických stran, které byly zvoleny do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky v letech 1996 – 2013. Strany a jejich volební programy vytvářely určité společenské a politické prostředí, které bylo obrazem vzájemně si konkurujících politických stran. V této části jsem srovnala vývoj volebních programů politických stran v letech 1996 -2013. V každém volebním roce jsem také porovnávala rozsah tématu u všech zvolených politických stran. Na závěr jsem porovnávala, jakým rozsahem se politické strany celkem v jednotlivých letech tomuto tématu věnovaly. Pro lepší vyhodnocení rozsahu zkoumaného tématu jsem zvolila parametr znaků (písmen). Použitím tabulek a grafů bylo dosaženo přehlednějšího zobrazení výsledků, z kterého vyplývaly níže uvedené skutečnosti.

Bylo zjištěno, že vývoj volebních programů stran KSČM, KDU – ČSL, ODS a TOP 09 se tématem zabýval v podobném rozsahu. Odlišila se pouze strana ČSSD, která se tím zabývala vždy ve větší míře.

Při srovnávání volebních programů politických stran v letech 1996 – 2013 vyplynulo, že se tématu snižování nerovností na trhu práce až do roku 2002 věnovaly pouze 2 – 3 strany. Většinou se jednalo o strany KDU – ČSL, ČSSD a KSČM. V roce 2006 nastal zvýšený zájem stran o tuto problematiku. Ve svých volebních programech se tématem zabývalo 4– 7 stran, což jsou téměř všechny strany, které byly do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR zvoleny.

Z výše uvedeného srovnání dále vyplynulo a bylo v práci také vyhodnoceno, že se od roku 2006 výrazně zvýšil rozsah tématu u všech politických stran, i když je

v následujících letech opět zřejmý pokles, je stále objem tématu výrazněji než v letech 1996 – 2002.

Téma snižování nerovností na trhu práce je i v dnešní době oblastí, kterou je potřeba se zabývat. Volební strany, které vytvářejí určité společenské prostředí v našem státě, se tomuto tématu přizpůsobily a využívají ho k získání určitých preferencí svých stran a to může přispívat k řešení tohoto problému.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Alena Halfarová
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Gender a snižování nerovností na trhu práce
Název práce v anglickém jazyce:	Gender and Reducing Inequalities in the Labour Market
Vedoucí práce:	Mgr. Petr Černocho
Počet stran:	66
Počet příloh:	0
Rok obhajoby:	2016
Klíčová slova v českém jazyce:	gender, nerovnosti, diskriminace, vzdělanost, feminizace
Klíčová slova v anglickém jazyce:	gender, inequality, discrimination, educational, feminization

Bakalářská práce je zaměřena na gender a snižování nerovností na trhu práce. Žena je i dnes na trhu práce znevýhodněna. Diskriminace se projevuje jak v oblasti přístupu k pracovním příležitostem tak i v oblasti odměňování. Teoretická část se zabývá vysvětlením pojmu gender, postavením žen ve společnosti, rovnosti mužů a žen v právních dokumentech, diskriminací na trhu práce a vzdělanostní strukturou. Praktická část se zabývá programem politických stran zvolených do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky ve vztahu k danému problému. Následuje analýza volebních programů politických stran v letech 1996 – 2013. Pro větší názornost bylo použito grafické zobrazení.

My bachelor work is focused on the reducing of the gender inequality in the labour market. Even nowadays women still have the disadvantage compared to men in the labour market. The discrimination can be seen in the approach to job opportunities and the remuneration as well. The theoretical part contains the explanation of the term "gender", the status of women in the society, the equality of men and women in the regulatory

framework, the discrimination in labour market and the educational structure. The practical part deals with programmes of political parties in the Parliament of the Czech Republic in relation to the mentioned problems. The last part contains the analysis of the election programmes in years 1996-2013. I have used some graphs for better understanding.

LITERATURA A PRAMENY

1. OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Překlad Martin Poláček, Milena Poláčková. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
2. POCZATKOVÁ, Blanka a Martina BRŇOVJÁKOVÁ. *Podnikání a ženy*. Vyd. 1. Havířov: in-PRESS CZ, 2015. ISBN 978-80-905178-4-4.
3. GIDDENS, Anthony, SUTTON, Philip W (ed.). *Sociologie*. Vyd. 1., aktualiz. a rozš. / Překlad Tereza Jiroutová Kynčlová. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.
4. FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany: Jan Piszkiwicz, 2004. ISBN 80-86768-06-6.
5. ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava (ed.). *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Vyd. 1. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.
6. ARNANIA-KEPULADZE, Tamila. *Gender problems of employment in the gender stereotypes context: Genderové problematiky zaměstnanosti v kontextu genderových stereotypů: doctoral thesis summary*. Zlín: Thomas Bata University in Zlín, 2013. ISBN 978-80-7454-272-5.
7. *Zákoník práce: 2014 : redakční uzávěrka 14.10.2013*. Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7488-010-0.
8. HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
9. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů č. 198/2009 Sb.
10. EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6.
11. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
12. FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
13. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
14. BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Vyd. 1. Překlad Věra Dvořáková. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.
15. MANSFELDOVÁ, Zdenka. 2003. „Obsahová analýza volebních programů českých politických stran.“ Pp. 470-478 in Dvořáková, Vladimíra, Andrea Heroutová. *II. Kongres českých politologů: Praha - Suchdol, 5.-6.9.2003*. Praha: Česká společnost pro politické vědy. ISBN 80-902176-3-X.
16. DVOŘÁKOVÁ, Ilona. *Obsahová analýza*. Centrum aplikované antropologie a terénního výzkumu, Katedra antropologických a historických věd, FF ZČU v Plzni.
17. VOICU, Bogdan, Malina VOICU a Katarína STRAPCOVA. *Engendered housework. A cross-european analysis*. In: *IRISS Working Paper Series*. Luxembourg, 2007.

18. Průměrné hrubé měsíční mzdy. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha: Struktura mezd zaměstnanců, 2015 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>
19. Mezinárodní srovnání - průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). In: *Český statistický úřad* [online]. Praha: SES 2010, Eurostat, 2015 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>
20. Míra zaměstnanosti podle vzdělání. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha: CZSO, 2015 [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 - Výkon práce lidí v evropských zemích v domácnostech (%)

Tab. 2 - Průměrná roční mzda- mezinárodní srovnání

Tab. 3 - Průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice

Tab. 4 - Míra zaměstnanosti podle vzdělání

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Vývoj volebních programů politických stran v letech 1996 - 2013

Graf č. 2 – Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1996

Graf č. 3 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 1998

Graf č. 4 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2002

Graf č. 5 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2006

Graf č. 6 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2010

Graf č. 7 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v roce 2013

Graf č. 8 - Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v letech 1996 - 2013