

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Bakalářská práce

Postavení žen ve společnosti v ČR a na Ukrajině

Valeriia Sanzhura

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Valeriia Sanzhura

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Postavení žen ve společnosti v ČR a na Ukrajině

Název anglicky

The position of women in the CR and Ukraine

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě dostupných faktů a údajů popsat vývoj postavení žen ve společnosti. Dalším cílem je analyzovat rozdíl mezi ženami a muži na trhu práce, potvrdit či vyvrátit existenci diskriminace žen v zaměstnání.

Metodika

Potřebné údaje budou získány z volně dostupných dat Českého statistického úřadu, knižní literatury a internetových zdrojů. Získané údaje budou analyzovány pomocí standardních matematicko – statistických metod.

Doporučený rozsah práce

cca 40 stran

Klíčová slova

Diskriminace, rovnoprávnost, zaměstnanost, feminismus, mzda, společnost

Doporučené zdroje informací

- FIALOVÁ, E. – HAVELKOVÁ, B. – PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ (PROJEKT), – SPOUSTOVÁ, I. *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.
- KÁBA, B. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – SVATOŠOVÁ, L. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA STATISTIKY. *Statistické metody II.* V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.
- KÜHN, Z. – BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a diskriminace.* V Praze: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- LENDEROVÁ, M. *Eva nejen v ráji : žena v Čechách od středověku do 19. století.* Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0375-6.
- OAKLEY, A. – POLÁČKOVÁ, M. – POLÁČEK, M. *Pohlaví, gender a společnost.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

RNDr. Jan Grosz

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2019

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 19. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení žen ve společnosti v ČR a na Ukrajině" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23. března 2020

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce panu RNDr. Janu Groszovi za jeho odbornou pomoc a připomínky, které mi hodně pomohly zpracovat tuto práci.

Postavení žen ve společnosti v ČR a na Ukrajině

Souhrn

Hlavním cílem práce je na základě dostupných faktů a údajů popsat vývoj postavení žen ve společnosti. V této práci bylo prozkoumáno postavení žen v ČR a na Ukrajině od začátku 90. let a dodnes. Dalším cílem práce je zjistit, zda existují rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce, potvrdit či vyvrátit existenci diskriminace žen v zaměstnání v ČR a na Ukrajině. Rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce byly prozkoumány z pohledu vybraných ukazatelů, vztahujících především k vývoje situace na trhu práce na Ukrajině a v ČR. Dále bylo to doplněno o výsledky několika sekundárních studií na téma existence diskriminace žen v zaměstnání. Z pohledu ukazatelů míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti nelze tvrdit, že během transformačního období (90. leta) byly ženy na Ukrajině více vystaveny diskriminací na trhu práce než v ČR. Předpoklad, že je na trhu více nezaměstnaných žen než mužů, a je tento rozdíl výraznější na Ukrajině než v ČR, se nepotvrdil. Z pohledu profesní segregace nelze také tvrdit o diskriminaci žen v 90. leta. Dnes je profesní segregace více viditelná na Ukrajině než dříve. Muži jsou lépe než ženy odměňováni v práci, přičemž rozdíl v odměňování mužů a žen je na Ukrajině výraznější než v ČR. V ČR však rozdíly v platech mužů a žen postupně klesají. Vysoká vzdělanost žen na Ukrajině však nevylučuje jejich diskriminaci na trhu práce. Je dokonce paradoxní situace, kdy zaměstnavatelé preferují nabízet práci méně vzdělaným mladým ženám, které nejsou náročné a nehaní svá práva. Nelze tvrdit, že muži a ženy mají stejné šance při získání práce z pohledu úrovně vzdělání. V rámci provedené práce bylo získáno zajímavé zjištění, že statistická data nepoukazují na významnou genderovou diskriminaci na trhu práce, ale různá šetření a studie většinou svědčí o existenci diskriminačního přístupů k ženám, profesní segregaci, diskriminaci na základě „atraktivního/neatraktivního vzhledu“, věku, vzdělání.

Klíčová slova: diskriminace, rovnoprávnost, zaměstnanost, feminismus, mzda, společnost.

The position of women in the CR and Ukraine

Summary

The main aim of the thesis is to describe the development of the position of women in society on the basis of available facts and data. In this work, the position of women in the Czech Republic and Ukraine was examined from the beginning of the 1990s to the present day. Another aim of the thesis is to find out whether there are differences between women and men on the labor market, to confirm or refute the existence of discrimination against women in employment in the Czech Republic and Ukraine. The differences between women and men in the labor market were examined from the perspective of selected indicators relating primarily to the development of the labor market situation in Ukraine and the Czech Republic. It was further supplemented by the results of several secondary studies on the existence of discrimination against women in employment. From the point of view of employment and unemployment rates, it cannot be said that during the transition period (1990s) women in Ukraine were more exposed to discrimination in the labor market than in the Czech Republic. The assumption that there are more unemployed women than men in the market, and this difference is more pronounced in Ukraine than in the Czech Republic, has not been confirmed. In terms of occupational segregation, it is also impossible to claim discrimination against women in the 1990s. Today, occupational segregation is more visible in Ukraine than before. Men are better than women in remuneration at work, while the gender pay gap in Ukraine is more pronounced than in the Czech Republic. In the Czech Republic, however, the gender pay gap is gradually decreasing. However, the high level of education of women in Ukraine does not exclude their discrimination in the labor market. It is even paradoxical that employers prefer to offer work to less educated young women who are not demanding and do not claim their rights. It cannot be argued that men and women have equal chances of getting a job in terms of educational level. The work revealed an interesting finding that statistical data do not indicate significant gender discrimination in the labor market, but various surveys and studies mostly show the existence of discriminatory approaches to women, occupational segregation, discrimination on the basis of "attractive / unattractive appearance", age, education.

Keywords: discrimination, equality, employment, feminism, wage, society.

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika	11
3	Teoretická východiska	13
3.1	Charakteristika základních pojmů ve vztahu k trhu práce	13
3.1.1	Poptávka po práci žen a faktory, které ji ovlivňují	16
3.1.2	Placená a neplacená práce	18
3.2	Diskriminace	20
3.2.1	Typy diskriminace	21
3.2.2	Diskriminace v práci	22
3.2.3	Diskriminace na základě pohlaví v práci	24
3.3	Antidiskriminační zákony na Ukrajině	26
4	Praktická část	29
4.1	Zastoupení žen na trhu práce	29
4.2	Práce žen na částečný úvazek	35
4.3	Zaměstnanost žen v různých sektorech ekonomiky	36
4.4	Neplacená práce žen	38
4.5	Úroveň vzdělání žen	39
4.6	Odměňování žen v placené práci	42
4.7	Genderové preference zaměstnavatelů na Ukrajině	44
4.8	Názory žen na diskriminaci v práci a metody boje proti genderové diskriminaci	45
4.9	Shrnutí výsledků	47
5	Závěr	51
6	Seznam použitých zdrojů	53

Seznam obrázků

Obr. 1: Struktura populace z hlediska ekonomické aktivity	15
---	----

Seznam tabulek

Tab. 1: Změny vybraných ukazatelů v období 1993-2000, ČR	47
Tab. 2: Index genderové nerovnosti podle OSN, ČR a Ukrajina	50

Seznam grafů

Graf 1: Podíl žen na pracovní síle, ČR a Ukrajina, 1990-2019	30
Graf 2: Podíl mužů na pracovní síle, ČR a Ukrajina, 1990-2019	30
Graf 3: Míra zaměstnanosti žen, ČR a Ukrajina, 1991-2019.....	31
Graf 4: Míra zaměstnanosti mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019	32
Graf 5: Míra nezaměstnanosti žen, ČR a Ukrajina, 1991-2019	33
Graf 6: Míra nezaměstnanosti mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019.....	34
Graf 7: Rozdíl měr nezaměstnanosti žen a mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019	34
Graf 8: Zaměstnanost žen na částečný úvazek, ČR a Ukrajina, 1997-2018.....	35
Graf 9: Zaměstnanost mužů na částečný úvazek, ČR a Ukrajina, 1997-2018.....	36
Graf 10: Zaměstnanost žen v jednotlivých sektorech ekonomiky, ČR, 1991-2019.....	38
Graf 11: Zaměstnanost žen v jednotlivých sektorech ekonomiky, Ukrajina, 1991-2019	38
Graf 12: Podíl mužů a žen s vysokoškolským vzděláním na celkové populaci mužů a žen, ČR a Ukrajina, 1993-2018.....	40
Graf 13: Rozdíly v platech mužů a žen, %, ČR a Ukrajina, 2005-2017.....	42
Graf 14: Názory zaměstnavatelů na výši platu žen	44
Graf 15: Genderové preference zaměstnavatelů při najímání pracovníků, Ukrajina, 2017	45
Graf 16: Názory žen na to, zda někdy zažily diskriminaci na základě pohlaví v práci..	45
Graf 17: Názory žen na způsoby boje proti genderové diskriminaci v práci.....	46

Seznam zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
UNECE	United Nations Economic Commission for Europe
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund

1 Úvod

Zlepšování životní úrovně lidí a podpora jejich práv jsou důležitými cíli moderní společnosti. Studie hospodářské situace a vyhlídek postavení žen ve společnosti je proto aktuální otázkou. Účast žen na trhu práce je důležitá z mnoha důvodů. Představuje zdroj ekonomické nezávislosti žen a poskytuje právo na sociální a důchodové dávky a související zdravotnické služby, jakož i příležitosti ke zlepšení sociálního postavení a osobního rozvoje. V kontextu rodiny se placená práce žen promítá do jejich role a autority v domácnosti a poskytuje nejen příjem, ale také slouží jako vzor pro rodinné příslušníky, zejména pro děti. V souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi lze zvolené téma práce považovat za velmi důležité a relevantní.

Statistiky ukazují, že ženy mají velký podíl na trhu práce ve vyspělých zemích. Existuje však názor, že ženy zaujímají na trhu práce méně příznivé postavení – je méně pravděpodobné, že mají stejné šance na získání pracovního místa v „typicky mužských“ oborech, jejich mzda je nižší než u mužů a kariérní příležitosti jsou často také omezené. Na Ukrajině neexistuje jednotný názor ve vztahu k genderové diskriminaci v práci. Někteří říkají, že situace je komplikovaná, jiní říkají, že se jedná o velmi vyhlaný problém. (Marchenko, 2017).

Úmluvy OSN a další mezinárodní dohody jasně definují právo žen na rovné pracovní podmínky s muži, včetně práva na stejnou odměnu za stejnou práci, práva na placenou mateřskou dovolenou s dostatečnými sociálními dávkami a bez ztráty zaměstnání, délky praxe a sociálních dávek. Definují také právo pro ženy na slušnou životní úroveň pro sebe a rodinu, právo na sociální služby, právo na uznání hodnoty neplacené práce. OSN každoročně zvedá téma věnované boji za rovnost žen a mužů, posílení postavení žen. Jedním z důležitých problémů zvažovaných v rámci boje za rovnost žen a mužů je dosažení rovných práv na trhu práce, schopnost žen si vybrat jakoukoli profesi a být schopny se realizovat ve vysoce placených a vyhledávaných oblastech.

Tato práce zkoumá trendy v zaměstnanosti žen a nezaměstnanosti v České republice a na Ukrajině, zkoumá a analyzuje údaje o genderových rozdílech v mzdách a struktuře zaměstnanosti.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem bakalářské práce je na základě dostupných faktů a údajů popsat vývoj postavení žen ve společnosti. Obvykle se domnívá, že možnosti a postavení mužů a žen v jednotlivých oblastech života nejsou vyrovnané. (Factum Invenio, Daniel, 2007). Kořeny současné situace je třeba hledat v historickém vývoje postavení žen, zvycích a stereotypch, které se ukotvily ve společnosti během mnoha let. Vzhledem k tomu se za **první dílčí cíl práce** klade popis a analýza postavení žen ve společnosti alespoň od začátku 90. let. Je vhodné také nastínit některá fakta z hlubší minulosti.

Postavení žen je velmi široké téma, které se může týkat mnoha aspektu života – postavení v rodině, ve vzdělávání, ve formálních a neformálních vztazích, ve veřejném životě. Pro tuto práci je zvolená oblast postavení žen v práci. Vzhledem k tomu je formulován **druhý dílčí cíl práce**: zjistit, zda existují rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce. V případě, že určité rozdíly jsou, je potřeba dále je detailně popsat a kritický zanalyzovat. V souvislosti s osobními zájmy je výzkum zacílen na porovnání dvou společností – v České republice a na Ukrajině. **Třetím dílčím cílem** práce je potvrdit či vyvrátit existenci diskriminace žen v zaměstnání v ČR a na Ukrajině.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí. První část je věnována teoretickým východiskům a analýze sekundárních zdrojů informací. V této části je za použití deskriptivních metod popsány pojmy, použité v celé práci – diskriminace, feminismus, trh práce, genderová rovnost, rovné příležitosti apod. V první části práce je na základě deskriptivních a kompilačních metod nastíněna historie společenského postavení žen v průběhu věků.

Druhá část je vlastním výzkumem, jeho snahou je zjistit, zda se ženy setkávají s diskriminací na trhu práce, a zda je z tohoto pohledu situace na Ukrajině horší než v ČR. Výzkum se především opírá o analýzu sekundárních zdrojů informací. Za prvé jsou v této části použity standardní matematicko-statistické metody pro analýzu dat, které jsou volně dostupné na stránkách Českého statistického úřadu a Ukrajinského státního statistického výboru. Používají se také data ze studií UNICEF, ILO a OECD. Jedná se zejména o analýzu následujících dat:

- odměňování v práci (průměrné mzdy mužů a žen, jejich poměr),
- zaměstnanost (počet zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a žen),

- úroveň vzdělání (počet mužů a žen s vyšším vzděláním),
- objem placené a neplacené práce žen (pokud jsou dostupná data).

Výzkum ověřuje následující předpoklady:

- během transformačního období (90. leta) byly ženy na Ukrajině více vystaveny diskriminací na trhu práce než v ČR,
- muži jsou lépe než ženy odměňováni v práci, přičemž rozdíl v odměňování mužů a žen je na Ukrajině výraznější než v ČR,
- na trhu je více nezaměstnaných žen než mužů, přičemž tento rozdíl je výraznější na Ukrajině než v ČR,
- přibližně stejné podíly mužů a žen získává vysokoškolské vzdělání jak na Ukrajině, tak i v ČR (pak lze domnívat, že jak muži tak ženy mají stejné šance při získání práce z pohledu úrovně vzdělání).

K analýze časových řád jsou použity následující ukazatele:

- Δ : absolutní rozdíl hodnoty v posledním roce sledovaného období a hodnoty v prvním sledovaném roce. Například pro období 1993-2000 se vypočítává následovně: $X_{2000} - X_{1993}$,
- \bar{x} : aritmetický průměr hodnot ve sledovaném období. Vypočítává se jako suma všech hodnot ve sledovaném období dělená na počet let v tomto období. Například pro období 1993-2000 se vypočítává následovně: $(X_{1993} + X_{1994} + \dots + X_{2000}) / 8$.

Za druhé je ve výzkumu provedená kritická analýza dosavadních studií na téma postavení žen ve společnosti na Ukrajině a v ČR. Pro tuto práci nebyla zvolena metoda provedení primárního výzkumu, protože by pravděpodobně poskytla nerelevantní výsledky, které nelze zobecnit na celou českou nebo ukrajinskou společnost. Je ovšem možné najít mnoho sekundárních výzkumů a článků, věnovaných problematice postavení žen, a provedených na významných výběrových vzorcích.

Na konci práce je provedeno ověření předpokladů a je udělán závěr o tom, zda se ženy na Ukrajině a v ČR setkávají s diskriminací na trhu práce nebo ne.

3 Teoretická východiska

Na rozdíly mezi muži a ženy ve společnosti odkazuje pojem **gender**. Je to „sociální konstrukt obrazu muže a ženy, který je proměnlivý v prostoru a v čase a liší se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami navzájem.“ (Krčková, 2006, s. 4). S pojmem gender souvisí genderové role, které obvykle vychází z určitých stereotypů, postojů a zvyků, a definují vhodné chování pro muže nebo ženy. Genderové role se mohou měnit v průběhu života pod vlivem různých podmínek.

Životní situace a postavení žen a mužů jsou odlišná z pohledu různých aspektů – například z hlediska společenských, ekonomických a institucionálních tlaků. Pod vlivem těchto faktorů se mnohdy objevuje diskriminace a nerovné postavení mužů a žen. Kromě genderu je postavení lidí ve společnosti ovlivněno dalšími osobnostními charakteristiky, jako jsou věk, rasa, národnost, etnická příslušnost, víra nebo sexuální orientace. Často se odlišnosti vyplývají z ekonomického postavení a sociálního statusu člověka. Jedním z cílů moderní společnosti je čelit se projevům různých typů diskriminace a zajišťovat rovné postavení všech lidí, bez ohledu na jejich osobnostní, sociální nebo ekonomické charakteristiky.

Genderovou rovnost je možné definovat jako „svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.“ (Krčková, 2006, s. 5).

Pojem **rovné příležitosti** se často objevuje v kontextu otázek genderové rovnosti a odstranění diskriminace. Týká se zejména oblasti rovného přístupu a účasti na trhu práce a také v jiných oblastech života.

3.1 Charakteristika základních pojmů ve vztahu k trhu práce

„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb.“ (Jurečka a kol., 2018, s. 258).

Práce je nabízena lidmi na trhu a je poptávána firmy. Trh práce má stejnou logiku jako kterýkoli jiný trh, na němž působí poptávka, nabídka a cena. Na tomto trhu se však obchoduje s prací, která má určité zvláštnosti – její nositelem je lidský bytost, která má své biologické a psychické rysy, lidská práva. Trh práce představuje důležitou tematiku,

protože se týká mezd, příjmů domácností a zaměstnanosti, které mají mnoho nejen ekonomických, ale také sociálních dopadů. (Jurečka a kol., 2018, s. 258).

Celkovou populaci země je možné rozdělit do dvou základních skupin, a to na skupinu **ekonomicky aktivního obyvatelstva (pracovní síla)** a skupinu **ekonomicky neaktivního obyvatelstva** (viz Obr 1).

První skupina zahrnuje jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby. Podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) jsou to lidé starší 15 let, přičemž **zaměstnanými** jsou považovány osoby, které „*vyvíjejí nějakou pracovní aktivitu za odměnu.*“ (Soukup a kol., 2018, s. 35). Zaměstnané osoby zaujímají postavení zaměstnanců nebo podnikatelů (sebezaměstnaní). Osoby mohou být zařazeny do skupiny **nezaměstnaných** osob, pokud současně splňují následující podmínky:

- nejsou zaměstnanci či sebezaměstnaní,
- aktivně hledají práci (přes úřady práce, inzeráty, pracovní agentury apod.),
- jsou schopné nastoupit do práce v nejbližší době – zpravidla do 14 dnů.

Podle absolutního počtu nezaměstnaných osob v určitém období se vypočítává míra nezaměstnanosti. **Obecná míra nezaměstnanosti** se vypočítává jako podíl počtu nezaměstnaných osob na celé pracovní síle (počet zaměstnaných plus počet nezaměstnaných osob). Kromě obecné míry nezaměstnanosti je rozlišována **registrovaná míra nezaměstnanosti**, která zachycuje pouze ti nezaměstnaní, kteří jsou ve sledovaném období registrováni na úřadech práce.

Druhá skupina zahrnuje lidi, které nejsou ekonomicky aktivní z objektivních nebo subjektivních příčin. Objektivními příčinami jsou například věk (většinou méně 15 let), důchod, studium (studenti). Subjektivní příčiny zahrnují samostatná rozhodnutí lidí o tom, že nebudou pracovat, a také případy, kdy jsou ekonomicky neaktivně donuceny. Část lidí z ekonomicky neaktivní skupiny představuje potenciál budoucího posílení pracovní síly – např. studenti budou po uplynutí určitého času usilovat o nalezení práce, stejně jako mohou o to začít usilovat důchodců a jiné lidé. (Soukup a kol., 2018, s. 34-35).

Obr. 1: Struktura populace z hlediska ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování na základě Soukup a kol., 2018, s. 35.

V teorii a praxi jsou rozlišovány několik druhů nezaměstnanosti. V moderních podmínkách lze hovořit o existenci těchto typů nezaměstnanosti (Shibarshina, 2019, s. 294):

- frikční: tento typ nezaměstnanosti je charakterizován časovými náklady, potřebným k nalezení nového zaměstnání,
- strukturální: tato forma nezaměstnanosti se vyznačuje technologickými změnami ve výrobě. Jinými slovy, člověk, který odejde z jednoho odvětví, nemůže najít práci v jiné oblasti,
- cyklický: vzniká v důsledku hospodářské krize,
- sezónní: je způsobena tím, že mnoho podniků, pokud není potřeba práce, jednoduše propouští zaměstnance a neposílá je např. na dovolenou nebo nesnižuje mzdy v době mimo sezóny,
- skrytá nezaměstnanost: k takové nezaměstnanosti dochází, když není osoba úředně zaměstnána, ale zároveň udržuje pracovní vztahy se zaměstnavateli a pravidelně za svou práci dostává plat.

3.1.1 Poptávka po práci žen a faktory, které ji ovlivňují

Poptávka po ženské pracovní síle na trhu práce může být definována jako „*systematická možnost dovolující ženám participovat na trhu práce.*“ (Valentová, 2004, s. 50). Táto definice zdůrazňuje roli existence dostačující poptávky na trhu, která umožňuje ženám získat odpovídající pozici jako placených pracovníků, a zároveň je úzce propojena s hodnotou práce žen, rovností příležitostí a odměn.

Rozdíl mezi úrovní participace žen a mužů na pracovní síle se označuje jako **genderový rozdíl**. (Valentová, 2004, s. 50).

Jednou z důležitých charakteristik, ovlivňujících zaměstnatelnost lidských zdrojů na trhu práce je míra a kvalita získaného **vzdělání**. Vzdelání je zároveň důležitým faktorem pro další kariérní růst a příjmy. (Valentová, 2004, s. 66). Sledování úrovně vzdělání žen je důležité při zkoumání genderových rozdílů na trhu práce.

Abdulaeva (2018, s. 135) uvádí, že **hlavními faktory**, které způsobují snížení poptávky po práci žen na trhu a vyvolávají genderové rozdíly jsou určité genderové stereotypy. Zformovaly se pod vlivem výchovy, tradic a kulturních hodnot ve společnosti. Mezi klíčové faktory jsou (Abdulaeva, 2018, s. 135):

- reprodukční funkce žen,
- přítomnost patriarchálních názorů na rodinu a roli žen v ní,
- stereotyp o tom, že muži jsou výkonnější v práci a jsou odolnější vůči stresu než ženy,
- stereotyp o tom, že významnou hodnotou pro ženy je stabilita,
- konzervativní přístup k dělbě povolání na typicky „ženské“ a „mužské“.

Reprodukční faktor v určitá období snižuje jejich konkurenceschopnost a výkonnost z pohledu zaměstnavatele, což se odráží v preferencích ve prospěch najímání mužů do práce. V regionech s vysokou porodností je tento stereotyp obzvláště akutní. (Abdulaeva, 2018, s. 135). Zákony a politiky, které mají za cíl zvýšit porodnost a ochranu žen, často zneprístupňují ženám řádu povolání (jako např. zákony v Rusku). Na jednu stranu (z hlediska ochrany žen), může to být hodnoceno pozitivně, na druhou stranu (z hlediska otázky rovných příležitostí) může to být hodnoceno jako diskriminace žen na trhu práce. Na Ukrajině bylo např. rozšířeno lobování příkazu č. 256, který vydalo Ministerstvo zdravotnictví Ukrajiny, s cílem zakázat ženám zaměstnání ve 450 profesích

z důvodu jejich škodlivosti pro zdraví, a také příkazu č. 241, který omezuje maximální hmotnost, kterou mohou zvedat ženy v práci (na 7-10 kg). Tento zákaz také omezil přístup žen ke mnoha profesím. V Rusku seznam zakázaných profesí pro ženy zahrnuje více než 450 položek a byl také lobován zejména Střediskem Human Rights Center v rámci kampaně „Všechna pracovní místa pro všechny ženy“. (Shandra, 2017).

Patriarchální názory na rodinu a roli žen v ní spočívají v tom, že žena by se měla zabývat činnostmi ve prospěch péče o rodinu, nikoli pracovat. Po mnoho staletí byla žena tradičně „strážkyně rodinného krbu“. V některých zemích musela žena kvůli náboženským zákonům bezpodmínečně poslouchat svého manžela nebo rodiče, což často negativně ovlivňovalo úroveň vzdělanosti a zaměstnávání žen.

Zaměstnavatelé často upřednostňují muži před ženy také kvůli stereotypu, že jsou efektivnější v práci a jsou připravenější pracovat ve stresu mnohem častěji než ženy. Zároveň muži nechodí na mateřskou dovolenou a je méně pravděpodobné, že budou využívat nemocenskou dovolenou. Podle výzkumu však ženy vykonávají 52 % veškeré celosvětové práce, zatímco muži pouze 48 % (Abdulaeva, 2018, s. 135), což potvrzuje mýtus o tomto stereotypu.

Vzhledem k všeobecnému přesvědčení, že pro ženy je důležitá stabilita, často je ženám nabídnuto méně možností v oblasti kariérního růstu, pracovních cest, změny zaměstnání apod. než mužům.

Konzervativní přístup k dělbě povolání mezi ženami a muži je spojen s tím, že se objevují tradičně „mužská“ povolání, spojené s těžkou fyzickou prací nebo technickými znalostmi (řidič, mechanik, zámečnick atd.). „Ženské“ profese zahrnují práci ve společenských oborech, práci ve službách (učitelka, prodavačka, zdravotní sestra atd.). Nicméně mnoho žen jsou stejně vzdělaní jako muži a disponují dostatečnou kvalifikací a dovednostmi pro výkon „mužských“ profesí.

3.1.2 Placená a neplacená práce

V některých výzkumech, které se věnují otázkám práce, postavení a činností mužů a žen, se objevují pojmy placená a neplacená práce. Práce lidí placená a motivovaná trhem je vždy v praxi doplněná prací neplacenou. Antonopoulos (2009, s. 2) klasifikuje lidské činnosti jako placená práce, neplacená práce a žádná práce, přičemž „žádnou práci“ se rozumí volný as strávený na osobní péči a volnočasové aktivity. U pochopení tohoto pojmu je potřeba však rozlišovat „žádnou práci“ jako dobrovolně zvolený volný čas, nikoli jako výsledek vynucené nečinnosti kvůli dlouhodobému nedostatku pracovních příležitostí. (Antonopoulos, 2009, s. 2).

Placenou prací je klasické zaměstnání (na plný nebo částečný úvazek), případně podnikatelská činnost, jejíž cílem je získání obživy. Mlčoch (2014, s. 25) uvádí, že tato práce je „*prodávaná na trhu, jako námezdní vztah, svobodné povolání nebo podnikatelská činnost.*“ Příjem z této práce zajišťuje člověku a jeho rodině možnost koupit si produkty a služby, které potřebuje a které jsou na trhu dostupné.

Neplacenou prací v této práci se rozumí především práce lidí v domácnosti, resp. další povinnosti bez odměny, které musí plnit. Patří sem příprava jídel a úklid doma, péče o děti, nakupování potravin a potřeb pro domácnost, řízení auta apod. Někdy jsou tyto činnosti označovány jako „*neformální ekonomické aktivity domácnosti, jejichž výstupy tvoří produkty a služby konzumované rodinou samotnou.*“ (Mlčoch, 2014, s. 25). Antonopoulos (2009, s. 3) uvádí, že neplacená práce často postrádá sociální uznání.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF podle World Health Organization, 2008) rozlišuje rovněž pojmy placené zaměstnání a neplacené zaměstnání. Obsah těchto pojmů se však liší od výše zmíněných pojmů „placená a neplacená práce“. Neplacené zaměstnání podle této klasifikace vylučuje život v domácnosti a zahrnuje bezplatné plnění pracovních povinností: například dělat požadované úkoly nebo práci v dohodnutém termínu, charitativní a dobrovolní práce, práce doma bez odměny apod. (MKF, 2008, s. 177).

Pro účely této práce je důležité pochopení pojmů placená a neplacená práce, nikoli zaměstnání. Celkové rozdělení času mezi placenou a neplacenou prací záleží na mnoha faktorech, včetně věku, pohlaví, typu struktury domácnosti, sociální třídy, geografické polohy, přítomnosti dětí apod. Neméně důležitá je úroveň rozvoje ekonomiky, protože rozhodnutí o rozdělení času mezi placenou, neplacenou a žádnou prací je závislé na vyšší

odměny za placenou práci. Nakonec toto rozdělení je ovlivněno politikou daného státu, poskytováním sociálních dávek a služeb. (Antonopoulos, 2009, s. 3).

Z pohledu genderových rozdílů se zátěž neplacenou prací může být odlišná. Je známo, že i přes výše uvedené faktory jsou ženy ve srovnání s muži neuměřeně více zatíženy neplacenou prací, a to jak v rozvojových, tak i v rozvinutých zemích. (Antonopoulos, 2009, s. 3). Podle statistických dat se ženy z typických „západních zemí“ však věnují neplacené práci výrazně méně času než ženy z post-sovětských zemí, některých asijských a afrických zemí. Například průměrný čas neplacené práce denně u žen ze severních evropských zemí (Dánsko, Švédsko, Norsko, Finsko, Belgie, Nizozemsko), Kanady, Spojených států, Německa, Baltických zemí, Velké Británie je 1-2 hodiny denně (průměr pro období 1998-2009, Messkoub, 2017, s. 5). Ženy z Japonska, Itálie, Portugalska, Turecka, Mexiky, Indii se věnovaly neplacené práci ve stejném období minimálně 3 hodiny denně. (Messkoub, 2017, s. 5).

Vývoj dělby práce mezi pohlavími je velmi obtížně rekonstruovat v historickém kontextu. Pojetí práce se neustále měnilo, formalizovaný pracovní vztah dlouhou dobu neexistoval. I když ženy pracují odedávna, je těžko oddělit jejich práci v domácnosti od skutečného formálního zaměstnání. (Valentová, 2004, s. 51). Je to komplikováno zejména z toho důvodu, že mnoho statků dříve bylo vyráběno doma (oblečení, jídlo, potřeby pro domácnost, nápoje, léky apod.), tzn. ženy se zabývaly obživou své rodiny doma.

Jasnější hranice mezi prací žen v domácnosti a jejich formálním zaměstnáním se objevily v době industrializace, urbanizace a rozvoje ekonomiky. Přes to až do poválečného období 20. století převládal v evropských zemích názor, že pokud se žena provdá, stává se „ženou v domácnosti“. (Esping-Andersen, 2002, s. 20).

Je možné předpokládat, že vyšší zátěž neplacenou prací snižuje objemu času a kvalitu úsilí, věnovaných placené práci, a také snižuje podíl „žádné práce“, tj. volného času lidí. Od vaření a úklidu, po praní nebo péči o děti vykonávají dospělé ženy nejméně 2,5krát více neplacené práce než muži. (UN Women, 2017). Výsledkem je, že mají méně času na to, aby se zapojili do placené práce nebo aby pracovali déle, kombinovali placenou a neplacenou práci.

Neplacená práce žen však je nesmírně důležitá: podle UN Women (2017) přispívá ke snížení nákladů na péči, která udržuje rodiny, podporuje je ekonomiky a často

vyplňuje nedostatek sociálních služeb. V souvislosti se změnami klimatu roste ještě neplacená práce žen v zemědělství, shromažďování vody a paliva. Přesto se jen zřídka tato práce žen uznává jako „práce“. Neplacená péče a práce v domácnosti se oceňují na 10 a 39 procent hrubého domácího produktu a může přispívat více do ekonomiky než odvětví výroby, obchodu nebo dopravy (OSN, 2017, s. 9).

Emancipační procesy, rostoucí vzdělanost žen, zvýšení flexibility pracovního trhu a možnost práce na nestandardní úvazek se stály trendy 20. století, které podměnily zvýšení formální zaměstnanosti žen a zlepšení jejich postavení ve společnosti z hlediska otázek práce. (Valentová, 2004, s. 51). Zajímavým faktem je to, že se příspěvek žen k výdělků domácností se stál také růst: například v ČR v roce 1998 vydělávala ženy více než muž jen u 7 % párů, po roce 2005 se tento podíl překročil 20 %. Příspěvek ženy k příjmu domácnosti se však významně klesá s přítomností a počtem dětí, a tento trend se postupem času zesiluje. (Anýžová, Večerník, 2019, s. 28).

3.2 Diskriminace

Termín „diskriminace“ je odvozen od latinského slova „discrimination“, což znamená potlačení, omezení nebo přiskřipnutí. Diskriminace lze definovat také jako negativní postoj, porušování a omezování práv, jakož i násilí a jakékoli projevy nepřátelství vůči subjektu kvůli jeho příslušnosti k určité skupině (obvykle sociální). Tento pojem rovněž definuje porušení práv státu jako celku a právnických nebo fyzických osob ve srovnání se stejně srovnatelnými objekty. (Lavrentieva, Turkin, 2018, s. 187). Diskriminace je porušení práva na rovné zacházení (rovné příležitosti). (Kvasnicová, 2016, s. 6).

Zdroje moderního mezinárodního práva zase prohlašují, že všichni lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech (článek 1 Všeobecné deklarace lidských práv). Zásada rovnosti navíc hraje důležitou roli nejen pro konkrétní osobu, ale také pro každý stát usilující o navazování spravedlivých sociálních vztahů. Odchylka od tohoto principu, diskriminace různého druhu, představuje vážnou hrozbu pro normální fungování života lidské společnosti. (Machkovskiy, 2005, s. 432).

Podle zákona Ukrajiny č. 5207-VI, o zásadách prevence a boje proti diskriminaci na Ukrajině, ve znění zákona č. 1263-VII, v účinnosti od 30.5.2014 je diskriminace situací, kdy osoba a / nebo skupina osob na základě rasy, barvy kůže, politických,

náboženských či jiných přesvědčení, pohlaví, věku, zdravotního postižení, etnického a sociálního původu, státní příslušnosti, rodinného nebo majetkového stavu, bydliště, jazyka či jiných rysů, je dotčena určitými omezeními. Tato omezení se mohou týkat uznání této osoby, realizace či používání práv a svobod v jakékoli formě stanovené tímto zákonem. Výjimkou jsou případy, kdy má takové omezení legitimní, objektivně odůvodněný cíl, jehož metod dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

3.2.1 Typy diskriminace

Mnoho vědců rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou. V prvním případě je diskriminace jasným omezením práv a svobod, které může být vyjádřeno přímým odmítnutím zaměstnání, vzdělávání atd. Ve druhém případě je diskriminace implicitně vyjádřena, nicméně má stejné negativní důsledky jako přímá. (Lavrentieva, Turkin, 2018, s. 187).

Z hlediska charakteru dopadů je rozlišována diskriminace negativní a pozitivní. (iUridictum, 2009). Negativní diskriminace znamená znevýhodnění a je zakázána. Obvykle se termín „diskriminace“ používá právě ve spojení s negativními dopady. Existuje však také pozitivní diskriminace, která znamená zvýhodňování a je za určitých podmínek povolena. (iUridictum, 2009). Pozitivní diskriminace může v některých případech být úmyslná a směřovat k vyrovnání sociálních rozdílů a zvýhodnění tradičně znevýhodněných skupin.

Z hlediska důvodů jsou rozlišovány následující typy diskriminace (Kvasnicová, 2016, s. 8):

- podle rasy, etnického původu, národnosti,
- podle pohlaví, těhotenství, mateřství nebo otcovství, pohlavní identifikace,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdraví,
- náboženství, víry nebo světového názoru.

Diskriminace ve všech formách je zakázána nejen vnitřním právem demokratických států, ale také mezinárodním právem. Ve světových dějinách jsou známy

pokusy o morální ospravedlnění diskriminace, jako příklad mohou sloužit „fašismus“, „rasismus“ atd.

Ve skutečnosti se dost často dochází k diskriminačního zacházení ve mnoha životních situacích. Jak uvádí Dědina a Odcházal (2007, s. 64) bylo prokázáno, že pohlaví a vzhled osoby ovlivňuje výši jeho platu a možnosti kariérního povýšení. Vedle diskriminace na základě pohlaví, věku, barvy pleti, národnosti, existuje rovněž diskriminace na základě výšky člověka (hlavně u mužů – malé muži jsou často vnímáni jako méně úspěšné, méně schopné, pasivnější než muže průměrné výšky), tělesné hmotnosti, vzhledu apod.

3.2.2 Diskriminace v práci

Diskriminace v práci je porušováním práv občanů, konkrétně jednotlivců, z jakéhokoli důvodu (věk, rasa, pohlaví, sociální postavení atd.), které připouští zaměstnavatel v pracovněprávních právech stanovených zákonem. (Redkov, 2018, s. 333).

Někdy lidé v práci zažívají diskriminaci kvůli jejich pohlaví nebo jiným rysům, je například jejich rasa nebo etnický původ. Občas se nastávají situace, kdy hraje roli kombinace příznaků: například černoška může na pracovišti zažít diskriminaci odlišně od europánky. Může být obtěžována, placena méně, tvrději hodnocena nebo nepředána na povýšení kvůli kombinaci jejího pohlaví a rasy. Redkov (2018, s. 333-336) vymezuje následující nejvíce problémové, významné a časté typy diskriminace v práci:

- věková diskriminace,
- diskriminace v oblasti odměňování,
- genderová diskriminace,
- diskriminace při najímání do práce,
- diskriminace při kariérním růstu,
- profesní segregace,
- diskriminace ve vzdělávání a školení,
- diskriminace zdravotně postižených lidí v práci.

Věková diskriminace v práci se nejčastěji týká mladých lidí, jakož i osob v předdůchodovém a důchodovém věku. Zaměstnavatelé se domnívají, že mladí pracovníci

nemají dostatečné znalostí a zkušeností. Kromě toho je diskriminace osob, které kombinují práci se vzděláváním a zaměstnanců mladších 18 let, většinou spojena se zákonnou povinností zaměstnavatelů v některých zemích poskytnout těmto pracovníkům určitý balíček výhod, například: kratší pracovní den, delší dovolené ve srovnání s ostatními zaměstnanci apod.

Do kategorie osob v předdůchodovém věku patří obvykle lidé starší 45 let. Jak uvádí Imamova (2016, s. 56), zaměstnavatelé se domnívají, že v tomto věku jsou lidé už příliš rigidní, méně mobilní a obtížně se vzdělávají, i když to zdaleka není vždy pravda. Nejčastějšími důvody, proč zaměstnavatel nechce zvažovat starší kandidáty na pracovní pozice, jsou: starší zaměstnanci se méně pravděpodobně učí nové technologie, mají zdravotní problémy, jejich kvalifikace je vyšší než kvalifikace šéfa. (Imamova, 2016, s. 56).

Diskriminace ve sféře odměňování se projevuje tím, že pracovníci se stejnými charakteristikami, jako jsou kvalifikace, objem a složitost pracovních úkolů, dostávají různé odměny za výkon stejné práce ve stejném sektoru hospodářství, a dokonce i organizaci. (Redkov, 2018, s. 334).

Diskriminace při najímání do práce je docela častá. Obvykle jsou ji vystaveni mladí lidé, lidé se zdravotním postižením, cizinci, občané nemající čistý trestní rejstřík. Porušení pracovních práv během najímání do práce je možné také v souvislosti s věkem zaměstnance, rasovou, náboženskou, etnickou a jinou příslušností. Diskriminaci tohoto typu je často vidět v inzerátech s nabídkou práce. Zaměstnavatelé šíří v médiích informace o volných pracovních místech obsahujících diskriminační omezení, například: stanovení věkových limitů, upřednostnění občanů bez dětí, europánů, majících povolení k pobytu atd.

Diskriminaci při kariéřním povýšení jsou nejčastěji vystaveni ženy, cizinci, národnostní menšiny, osoby se zdravotním postižením. Pro tyto jednotlivce je obtížnější dosáhnout kariéřních úspěchů, jsou neochotně jmenováni na odpovědné pozice. (Redkov, 2018, s. 334).

Profesionální segregaci, tj. nerovnoměrné rozdělení žen a mužů v ekonomice, lze rozdělit na horizontální a vertikální. **Horizontální segregace** je spojena s nerovnoměrným rozdělením žen a mužů podle povolání, odvětví, oborů a ekonomických odvětví. (Čermáková, 2006, s. 5). Výzkumníci upozorňují na to, že podíl žen v dřívě

vysoce feminizovaných odvětvích, jako je obchod, stravování, finance a pojištění ve mnoha zemích klesá, a současně dochází k nárůstu mezd v těchto odvětvích. **Vertikální segregace** zahrnuje nízkou dostupnost vysoce placených prestižních profesí a funkcí souvisejících s odpovědností a důležitými rozhodnutími pro ženy. Jedná se o genderové rozdíly, spojené s jednotlivých úrovní hierarchie pracovních pozic. (Čermáková, 2006, s. 5). Tento jev je pravděpodobně spojen především se stereotypy o ženách, zvyky a historickými předpoklady. (Redkov, 2018, s. 334).

Všechny uvedené typy diskriminace v práci jsou velmi relevantní. Jsou úzce propojeny a vzájemně se posilují. Například diskriminace určité skupiny lidí snižuje její příjem a schopnost investovat do lidského kapitálu, což zase ztěžuje přístup k vysoce placeným profesím a v důsledku toho posiluje profesionální segregaci.

Diskriminace na základě pohlaví (genderová diskriminace) je velmi rozšířenou ve sféře práce. Vzhledem k tématu práce je rozebírána podrobněji v následující podkapitole.

3.2.3 Diskriminace na základě pohlaví v práci

Genderová diskriminace postihuje hlavně ženy v plodném věku (do 28-33 let) nebo ženy s malými dětmi a dětmi se zdravotním postižením. Podle právních předpisů jsou těmto pracovníkům poskytovány dodatečné záruky a výhody, ale ve mnoha zemích se zaměstnavatelé snaží vyhnout jakýmkoli dodatečným nákladům. Tento druh diskriminace přímo souvisí s diskriminací v oblasti odměňování práce, kdy mzdy žen jsou často nižší než mzdy mužů majících stejné postavení. (Redkov, 2018, s. 335).

Některé příklady zacházení, které může být diskriminací na základě pohlaví, zahrnují (ERA, 2019):

- žena nezískala práci nebo dostala na méně placenou pozici kvůli svému pohlaví (například když zaměstnavatel odmítá najmout ženy nebo najímá ženy pouze pro určité pozice),
- žena je hodnocena podle odlišných nebo vyšších standardů, nebo je přísněji hodnocena kvůli svému pohlaví, nebo proto, že se nejedná způsobem, který odpovídá tradičním myšlenkám o ženskosti. Příkladem je situace, kdy je pracovnice kritizována za příliš „agresivní“ chování (zatímco stejné chování mužů je vnímáno za projev „vůdcovství“ nebo statečnosti). Dalším příkladem

je to, když je ženě s krátkými vlasy řečeno, že musí být její vzhled a vystupování upraveno kvůli požadavkům na vyšší „reprezentativitu“,

- žena dostává nižší plat než muž, který má podobnou nebo dokonce nižší kvalifikaci než žena, nebo který má podobné (nebo menší) pracovní povinnosti než žena.
- odmítnutí povýšení, odmítnutí zvýšení platu nebo školení, které je poskytováno lidem jiného pohlaví, kteří jsou stejně nebo méně kvalifikovaní či způsobilí,
- trestání nebo propouštění kvůli něčemu, co ostatní zaměstnanci jiného pohlaví dělají pořád, ale nikdy za to nebyli potrestáni,
- žena je uražena, nazývána hanlivými jmény nebo nadávky kvůli pohlaví, slyší nepřátelské poznámky o genderové identitě,
- osoba je úmyslně nebo opakovaně nazývána jménem nebo označována jako jiný gender, s nímž se neztotožňuje,
- osoba je vystavena nežádoucí sexuální blízkosti, žádostem o sex nebo jinému slovnímu či fyzickému obtěžování sexuální povahy,
- žena je propuštěná z práce, nucena k odchodu z práce nebo jí přiděleno méně úkolů kvůli těhotenství.

Ne každá diskriminace na základě pohlaví je úmyslná nebo výslovná. Zaměstnavatel může neúmyslně udělat něco, co nakonec vyloučí nebo poškodí pracovníky určitého pohlaví. Tato situace však může být stejně považována za projev diskriminace. Aby byla diskriminace na základě pohlaví na pracovišti považována za nezákonnou, musí zahrnovat takové jednání, které negativně ovlivňuje „podmínky“ zaměstnání. Pracovní podmínky jsou všechny povinnosti, pravidla a výhody zaměstnání. Většinou jsou stanoveny zaměstnavatelem nebo sjednány pracovníkem a zaměstnavatelem v době nástupu do práce. „Podmínky“ zahrnují mimo jiné věci, jako jsou pracovní povinnosti, pracovní doba, styl oblékání, dny volná a nemocenské dovolené, nástupní plat a standardy hodnocení výkonu. (ERA, 2019).

Problém genderové nerovnosti a diskriminace na základě pohlaví nelze vyřešit bez účasti všech zúčastněných stran: společnosti, státu a podnikání (Shabunova, Popov, Solov'eva, 2017, s. 138). Odstranění genderových rozdílů mezi muži a ženami bude mít

pozitivní dopad na zlepšení životní úrovně a produktivity práce a na hospodářský rozvoj každé země jako celku. Bez překonání tohoto problému nebude země schopna efektivně se rozvíjet a být konkurenceschopná na světovém trhu. (Abdulaeva, 2018, s. 136).

3.3 Antidiskriminační zákony na Ukrajině

Jednou z povinných podmínek pro podpis dohody o integraci Ukrajiny s EU bylo přijetí antidiskriminačních právních předpisů ovlivňujících zákaz diskriminace v pracovním odvětví. Návrh zákona byl vyvinut Ministerstvem spravedlnosti Ukrajiny a byl novelou různých legislativních aktů, zejména trestního zákona Ukrajiny. Zákon č. 1263-VII „O změně legislativních aktů Ukrajiny o prevenci a boji proti diskriminaci“ byl přijat Nejvyšší radou Ukrajiny dne 13. května 2014 a byl podepsán prozatímním prezidentem Alexandrem Turčinovým (RBK, 2014). Diskuse ve vládě o jeho přijetí začaly již na začátku 2000. let. Jedno z ustanovení zákona bylo diskutováno nejvíce – týkalo se ochrany práv LGBT osob a zákazu diskriminace jejich práv na pracovišti (Interfax, 2013). V roce 2015 byl zákon opakovaně přijat během reformy.

Přijatý zákon doplňuje seznam diskriminačních prvků uvedených v části 2 článku 24 Ústavy Ukrajiny (věk, zdravotní postižení, občanství a rodinný stav) (Urliga, 2014). Zákon mění a doplňuje zákony „O základech prevence a boje proti diskriminaci na Ukrajině“, „O zajištění rovných práv a příležitostí pro ženy a muže“ a Občanský soudní řád Ukrajiny (VR, 2014).

Nejvyšší specializovaný soud Ukrajiny pro posuzování občanských a trestních věcí ve svém dopise č. 10-644 / 0 / 4-14 ze dne 7. května 2014 rozhodl, že porušení rovných pracovních práv občanů je nepřijatelné nejen na základě znaků uvedených v Ústavě Ukrajiny (č. 2, čl. 24), zákoníku práce (čl. 21), zákoně o nediskriminaci (odst. 2, č. 1, čl. 1), ale také na základě věku, barvy, fyzických charakteristik (hmotnost, výška, porucha řeči, nedokonalosti obličeje), rodinného stavu a sexuální orientace. (RBK UA, TN, 2014).

Zákon č. 2866-IV, o zajištění rovných práv a příležitostí pro ženy a muže, ze dne 8.9.2005 má za cíl dosáhnout rovnosti žen a mužů ve všech oblastech společnosti, a to zákonným ustanovením rovných práv a příležitostí pro ženy a muže, odstraněním diskriminace na základě pohlaví a použitím zvláštních dočasných opatření zaměřených

na odstranění nerovnováhy mezi příležitostmi žen a mužů uplatňovat stejná práva, poskytované Ústavou a zákony Ukrajiny (Kodekxy.com.ua, 2019)

Zákon č. 2866-IV definuje, že ženy a muži mají stejná práva a příležitosti v oblasti zaměstnání, kariérního růstu, dalšího vzdělávání a rekvalifikace. Zaměstnavatel musí:

- vytvořit pracovní podmínky, které by ženám a mužům umožnily pracovat na stejné úrovni,
- poskytnout ženám a mužům příležitost kombinovat práci s rodinnými povinnostmi,
- zajistit stejnou odměnu ženám a mužům se stejnou kvalifikací a stejnými pracovními podmínkami,
- přijmout opatření k vytvoření bezpečných pracovních podmínek pro život a zdraví,
- přijmout opatření k prevenci a ochraně před případy sexuálního obtěžování a jiných projevů násilí na základě pohlaví.

Zaměstnavatelé mají zakázáno v inzerci o zaměstnání nabízet pracovní místa pouze ženám nebo pouze mužům, s výjimkou specifické práce, kterou mohou vykonávat výhradně osoby určitého pohlaví. Nesmí také předkládat různé požadavky, dávat výhodu jednomu z pohlaví. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od lidí, kteří hledají práci, informace o jejich osobních životech, plánech o narození dětí. Zaměstnavatelé mohou podniknout pozitivní kroky zaměřené na dosažení vyváženého poměru žen a mužů v různých oblastech práce, jakož i mezi různými kategoriemi pracovníků.

V zákoně č. 2866-IV jsou definovány také hlavní směry státní politiky Ukrajiny, zaměřené na zajištění rovných práv a příležitostí pro ženy a muže. Jedná se o podporu rovnosti žen a mužů, nediskriminace na základě pohlaví, uplatňování pozitivních akcí, předcházení násilí na základě pohlaví a boj proti němu, včetně všech forem násilí na ženách, zajištění rovné účasti žen a mužů na společensky důležitých rozhodnutích, zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže, pokud jde o sjednocení profesních a rodinných povinností, podporu rodiny, formování zodpovědného mateřství a otcovství, vzdělávání a propagace kultury genderové rovnosti mezi obyvateli Ukrajiny, šíření vzdělávacích aktivit v této oblasti, ochranu společnosti před informacemi zaměřenými na diskriminaci na základě pohlaví.

Kromě zákonů je na Ukrajině vytvořen Standard nediskriminační reklamy na základě pohlaví. Tyto standardy byly vytvořeny v r. 2011 pracovníky v oblasti reklamy a marketingu a začaly být používány jako samoregulační dokument velkými a známými společnostmi na Ukrajině. Asociace venkovní reklamy Ukrajiny sleduje reklamy, aby neměly diskriminační složky na základě pohlaví. (Racurs.ua, 2014). Standard se vztahuje na různé typy, formy a prostředky reklamy, včetně sdělovacích prostředků, které ovlivňují formování vztahů s veřejností a modelů sociálně-ekonomických vztahů.

Aby se zabránilo vytváření a distribuci diskriminačních reklamních a marketingových produktů, doporučuje se používat testovací otázky. Tyto otázky mohou sloužit jako ukazatel pro určení, zda existuje diskriminace na základě pohlaví (UAM, 2011, s. 19):

- je žena / muž v reklamním nebo marketingovém produktu objektem nebo subjektem přijetí rozhodnutí?
- Je v reklamě využíván obraz nahého těla (ženy nebo muže), sexuální vztahy nebo sexualita člověka? Pokud ano, odpovídá tento obrázek kvalitě, vlastnostem nebo účelu inzerovaného produktu? Pomáhá tento obrázek lépe vysvětlit vlastnosti, výhody nebo účel inzerovaného produktu?
- Používají se v reklamě demonstrace předností jednoho pohlaví oproti druhému? Vypadá zástupce jednoho pohlaví rozumněji, inteligentněji, progresivněji, čestně, odpovědně, slušně atd. než zástupce jiného pohlaví? Jak to pomůže pochopit vlastnosti, výhody a účel inzerovaného produktu?
- Obsahuje reklama prohlášení o „ženských“ nebo „mužských“ rolích v rodině, společnosti, o „ženských“ nebo „mužských“ profesích? Pomáhá použití těchto údajů porozumět kvalitě, vlastnostem a výhodám inzerovaného produktu?
- Obsahuje reklamní sdělení nejednoznačný obsah, podtext, který lze vnímat jako prohlášení o nerovnosti mezi muži a ženami?
- Jaké jsou reklamní kanály? Je tento propagační produkt dětem snadno přístupný?

Pomocí těchto testovacích otázek je doporučeno zkoumat reklamy na Ukrajině na předmět přítomnosti genderových diskriminačních prvků. Uplatnění tohoto standardu lze považovat za velmi pozitivní skutečnost ve společnosti.

4 Praktická část

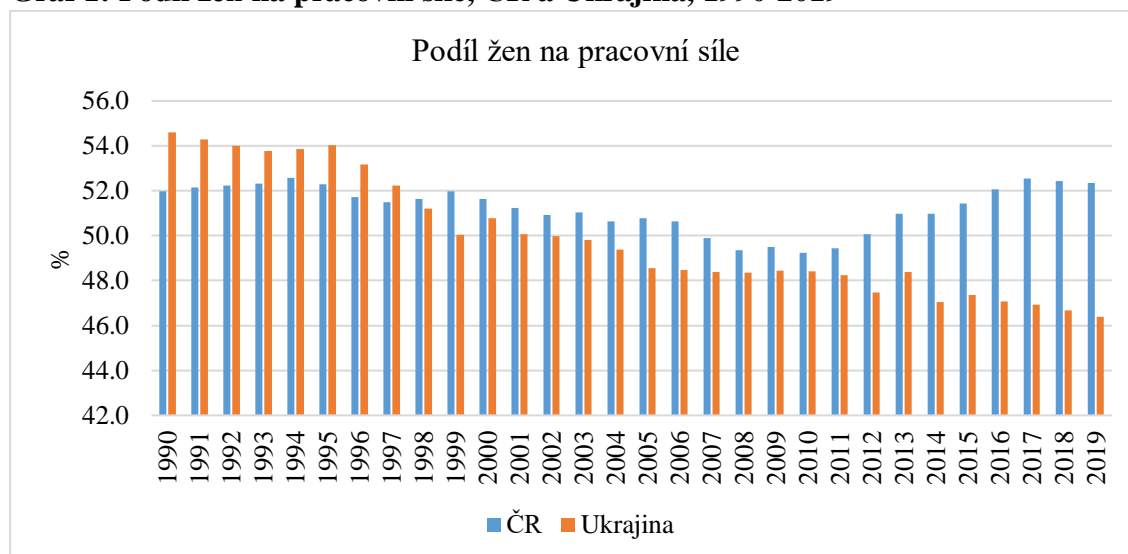
V této části práce je provedená analýza postavení žen ve společnosti v ČR a na Ukrajině. Je provedeno porovnání postavení mužů a žen, postavení žen v ČR a žen na Ukrajině. Jsou zohledněny vybrané problematické oblasti – zastoupení žen na trhu práce (podíl na pracovní síle, míra nezaměstnanosti), práce žen na částečný úvazek, zaměstnanost žen v různých sektorech ekonomiky, neplacená práce žen, úroveň vzdělání žen a jeho dostupnost, odměňování žen v placen práci. Analýza situace v těchto oblastech umožňuje porozumět postavení žen ve společnosti, zejména na trhu práce. Táto analýza se opírá o statistické informace a výzkumy OSN, ČSÚ, Světové banky. Dále je analýza doplněná o výsledky sekundárních šetření, které umožňují popsat subjektivní názory žen na diskriminaci v práci a názory zaměstnavatelů ve vztahu k otázkám zaměstnávání žen a genderovým preferencím.

4.1 Zastoupení žen na trhu práce

V období komunistického režimu se v zemích Centrální a Východní Evropy ženy významně podílely na pracovní síle. Podle údajů ILO (cit. UNICEF, 1999, s. 26) míra participace žen na pracovní síle v Československu byla v roce 1990 cca 81 % (zaměstnanost mužů – 92 %), na Ukrajině – 84,5 % (ženy) a 86 % (muži). To znamená, že rozdíly v podílech žen a mužů na pracovní síle byly méně než 2 procentuální body na Ukrajině a cca 11 procentuálních bodů – v Československu.

Podle údajů Světové banky (2019) byl ukazatel **podílu žen na pracovní síle** jiný – 52 % v roce 1990 v ČR a 54,6 % na Ukrajině. To znamená, že se trochu více než polovina všech žen ve věku od 15 let účastnila pracovní síly. Vývoj participace žen na pracovní síle v ČR a na Ukrajině ilustruje graf č. 1. Participace žen na pracovní síle na Ukrajině byla vyšší než v ČR v období 1990-1997, pak se situace změnila a je zcela jiná v současné době: míra participace žen na pracovní síle na Ukrajině byla v r. 2019 na Ukrajině 46,4 %, ČR – 52,3 %. Na Ukrajině lze pozorovat klesající trend tohoto ukazatele v průběhu posledního desetiletí, v ČR – naopak rostoucí tendenci.

Graf 1: Podíl žen na pracovní síle, ČR a Ukrajina, 1990-2019

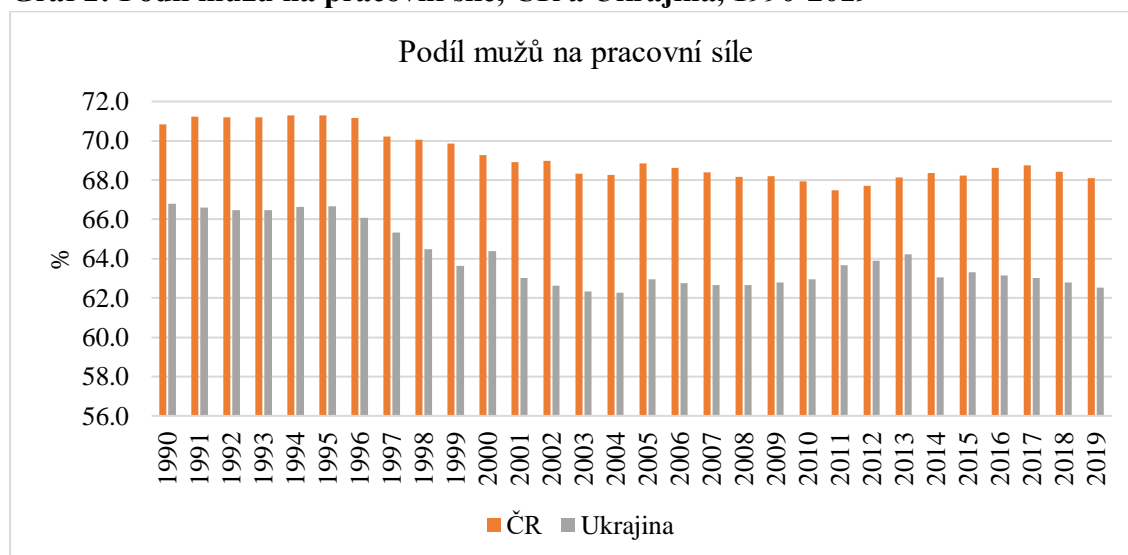


Poznámka: Populace ve věku 15 let a více, metodika ILO.

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Graf 2 ilustruje vývoj ukazatele – podíl mužů na pracovní síle na Ukrajině a v ČR v průběhu let 1990-2019. Podíl mužů na pracovní síle na Ukrajině byl vždy nižší než v ČR – v r. 1990 na Ukrajině činil tento ukazatele 66,8 %, v ČR – 70,8 %, v r. 2019 na Ukrajině – 62,5 %, v ČR – 68,1 %.

Graf 2: Podíl mužů na pracovní síle, ČR a Ukrajina, 1990-2019



Poznámka: Populace ve věku 15 let a více, metodika ILO.

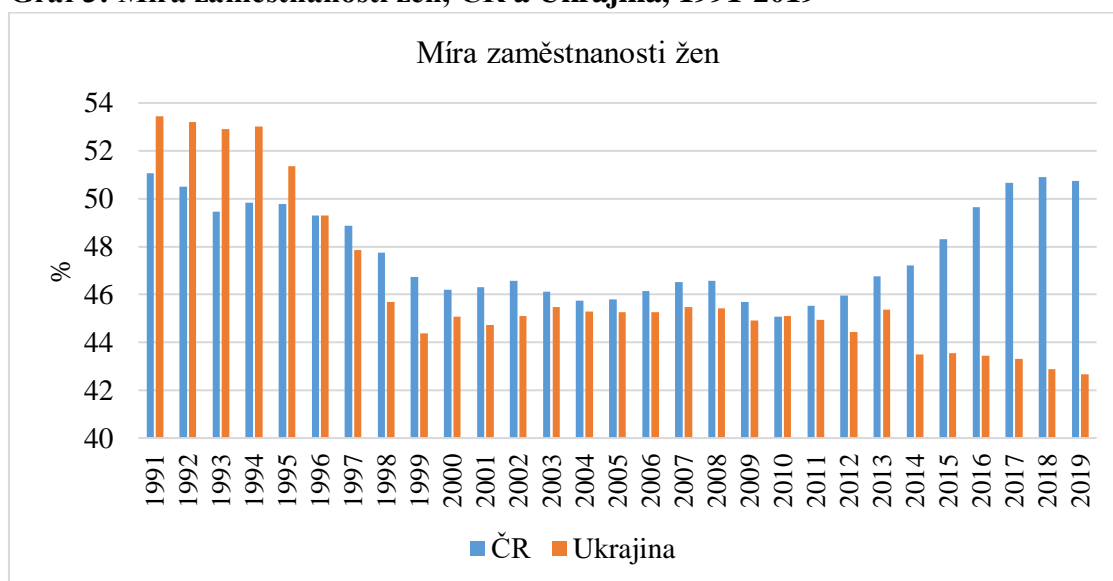
Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Je patrné, že podíl mužů na pracovní síle je vyšší než podíl žen, jak na Ukrajině, tak i v ČR. Rozdíly jsou však výraznější na Ukrajině a jsou méně výrazné v ČR. Podíl mužů na pracovní síle se v průběhu let 1990-2019 poklesl o 2,8 % v ČR a o 4,3 % na

Ukrajně. Podíl žen na pracovní síle se během tohoto období vzrostl o 0,4 % v ČR a poklesl o 8,2 % na Ukrajině. Z toho lze udělat závěr o tom, že se ženy stály méně účastnit se pracovní síly na Ukrajině než v ČR.

Z pohledu ukazatele **míry zaměstnanosti** lze vidět podobný trend jako u ukazatele podílu na pracovní síle – do r. 1997 byla míra zaměstnanosti žen na Ukrajině vyšší než v ČR, pak se rozdíly začaly prohlubovat. Míra zaměstnanosti žen se začala klesat v novém tisíciletí a v roce 2019 dosahovala jen 42,7 % na Ukrajině a 50,7 % v ČR. (The World Bank, 2019). Dynamiku vývoje tohoto ukazatele ilustruje graf 3.

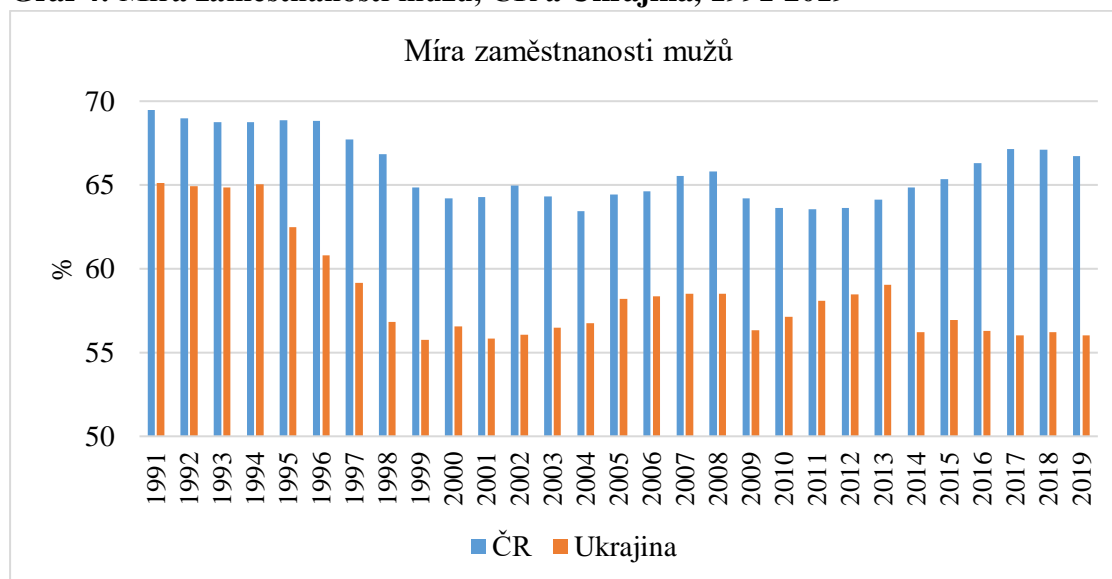
Graf 3: Míra zaměstnanosti žen, ČR a Ukrajina, 1991-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Míra zaměstnanosti mužů je tradičně vyšší v ČR než na Ukrajině. V poslední době lze pozorovat stabilizaci míry zaměstnanosti mužů na Ukrajině na úrovni cca 56 %, zatímco v ČR tento ukazatel roste – v r. 2019 činil podle údajů Světové banky (2019) již 66,8 %. Dynamiku vývoje míry zaměstnanosti mužů v ČR a na Ukrajině v rr. 1991-2019 ilustruje graf 4.

Graf 4: Míra zaměstnanosti mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Míra zaměstnanosti žen se během období 1990-2019 celkem poklesla o 0,3 % v ČR a o 10,8 % na Ukrajině. Míra zaměstnanosti mužů se během této doby snížila o 2,8 % v ČR a o 9,1 % na Ukrajině. Míra zaměstnanosti osob, vypočtená podle metodiky ILO měla ve sledovaném období výraznější klesající tendenci než ukazatel participace na pracovní síle.

Výše popsany pokles účasti žen na pracovní síle a zaměstnanosti neodráží v plné míře ekonomickou realitu, s njejž se potkávaly ženy v transformačním období, v době krizí a nestability. V 90. letech došlo k událostem, doprovázenými masovými propouštěními zaměstnanců. Mnozí lidé, kteří byli v socialistické době zvyklí na stabilní zaměstnání, přišli o svoji práci a neuspěli v konkurenčních podmínkách trhu práce. Jak uvádí UNICED (1999, s. 29) přibližně polovina lidí, propouštěných v 90. letech v zemích Centrální a Jihovýchodní Evropy dostala do kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva, ale druhá polovina zůstala ekonomicky aktivní, protože pokračovala v hledání práce.

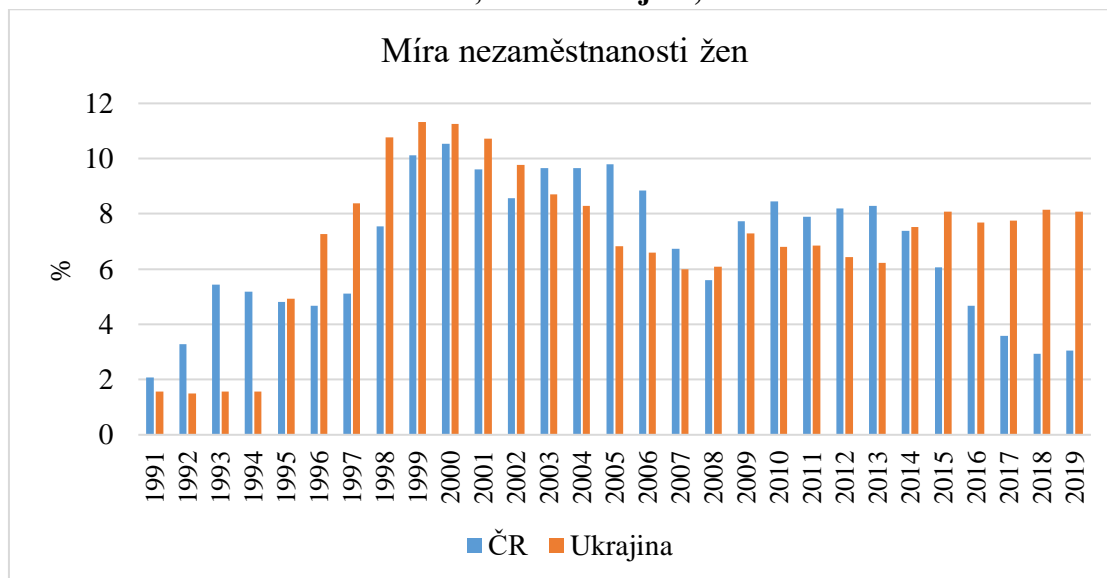
Na Ukrajině s asi 50 miliony obyvatel v 90. letech zmizelo téměř 1 milion pracovních míst pro ženy a několik milionů bylo na pokraji zmizení. Navzdory poklesu zaměstnanosti obecně byl v 90. letech v zemích střední a východní Evropy podíl žen mezi pracujícími stále 40–50 procent. To bylo zpočátku způsobeno vysokou mírou zaměstnanosti žen a částečně snížením zaměstnanosti mužů v mnoha zemích. (UNICEF, 1999, s. 29-30).

Míra nezaměstnanosti (MZ) byla v 90. letech v České republice mnohem nižší než v zemích bývalého Sovětského svazu. Údaje o nezaměstnanosti v 90. letech, zejména s mezinárodním porovnáním, jsou však velmi nepřesné. Na Ukrajině a v Rusku se normy ILO jen začínaly být uplatňovat.

Následující grafy ilustrují vývoj míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR a na Ukrajině v období 1990-2019.

Míra nezaměstnanosti byla téměř stejná jak u žen, tak i u mužů na začátku 90. let: míra nezaměstnanosti v ČR r. 1991 byla 2,1 % (ženy) a 2,4 % (muži), na Ukrajině – 1,6 % (ženy) a 2,2 % (muži). Po rozpadu Sovětského svazu se nezaměstnanost žen začala růst a dosáhla své rekordní úrovně v r. 2000 – 10,5 %. Na začátku nového tisíciletí se nezaměstnanost žen na Ukrajině začala postupně klesat, ale od doby konfliktů z r. 2014 začala opět prudce zvyšovat – v r. 2019 činila již 8,1 %. Nezaměstnanost žen v ČR na rozdíl od Ukrajiny je v poslední době klesající, což souvisí s trendy na celém trhu práce. Rozdíly v ukazatelích míry nezaměstnanosti žen v ČR a na Ukrajině se stávají stále větší. Vývoj míry nezaměstnanosti žen v ČR a na Ukrajině v období let 1990-2019 ilustruje graf 4.

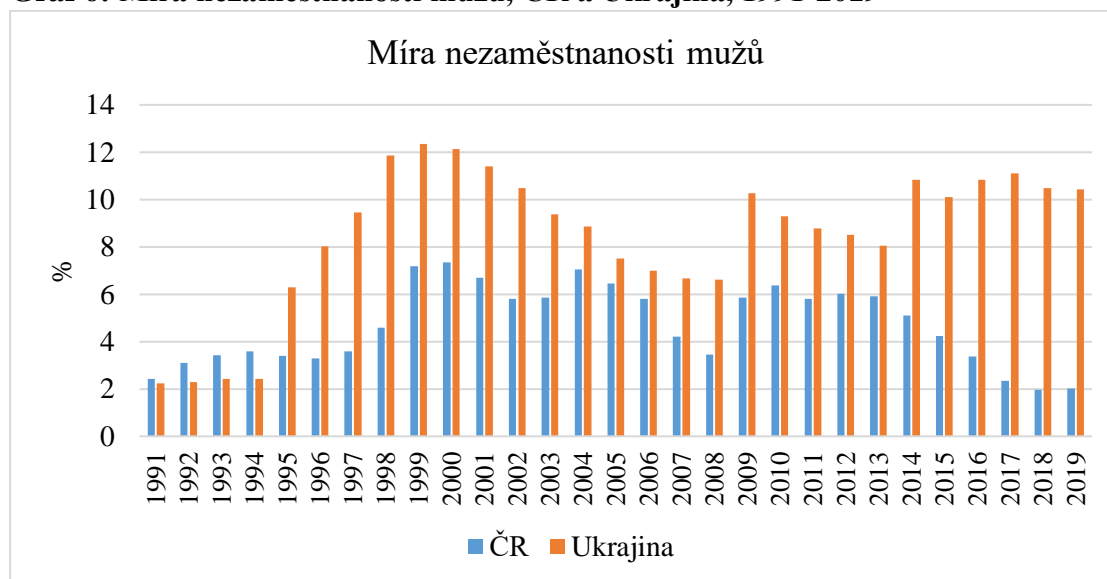
Graf 5: Míra nezaměstnanosti žen, ČR a Ukrajina, 1991-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Graf 6 ilustruje vývoj míry nezaměstnanosti mužů v ČR a na Ukrajině. Je patrné, že muži byli stejně jako ženy postiženi nezaměstnaností v určitá období.

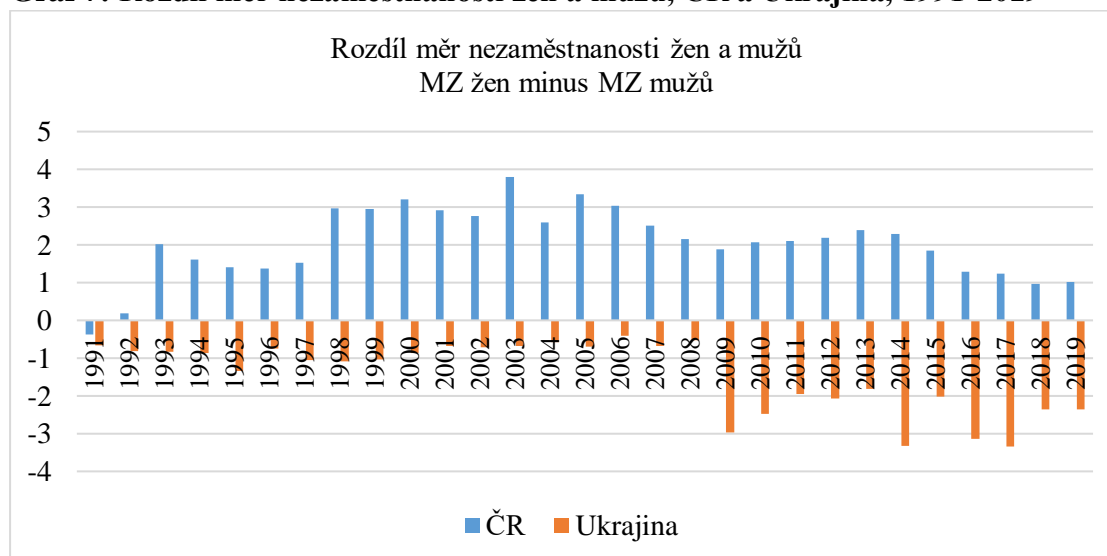
Graf 6: Míra nezaměstnanosti mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Graf 7 ilustruje rozdíly měr nezaměstnanosti žen a mužů (MZ žen minus MZ mužů). Je patrné, že nezaměstnanost žen byla vyšší než nezaměstnanost mužů v ČR jen v r. 1991, od té doby a dodnes je tento ukazatel v segmentu žen vždy vyšší než v segmentu mužů. Na Ukrajině je vypočítán rozdíl měr nezaměstnanosti žen a mužů po celé sledované období naopak záporný: to znamená, že míra nezaměstnanosti žen je vždy nižší než míra nezaměstnanosti mužů. Tento trend se stává výraznější v poslední léta – v r. 2019 byla míra nezaměstnanosti žen již o 2,4 % menší než míra nezaměstnanosti mužů na Ukrajině.

Graf 7: Rozdíl měr nezaměstnanosti žen a mužů, ČR a Ukrajina, 1991-2019



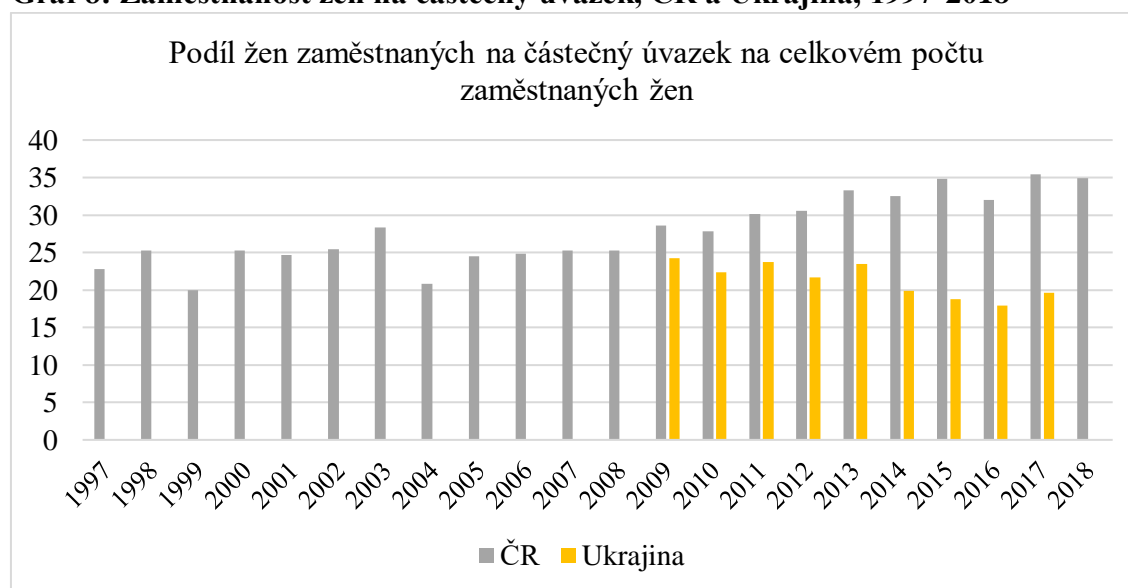
Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

4.2 Práce žen na částečný úvazek

Zajímavé trendy lze zjistit z pohledu zaměstnanosti mužů a žen na částečný úvazek. Ukazatel, charakterizující čas, který ženy věnují práci, může částečně nastínit problematiku postavení žen na trhu práce. Práce na částečný úvazek je velmi pohodlná pro ženy, které chtějí mít příjmy z práce a současně vykonávat povinnosti v domácnosti – neplacenou práci.

Údaje o zaměstnanosti na částečný úvazek (podíl lidí, zaměstnaných na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných osob) jsou nabízeny Světovou bankou pro období let 1997-2018 pro ČR a pro období 2009-2017 pro Ukrajinu. Vývoj ukazatele podílu žen, zaměstnaných na částečný úvazek, na celkovém počtu zaměstnaných žen ilustruje graf 8. Je patrné, podíl těchto žen se zvyšuje – zejména po hospodářské krizi 2008-2009 a dodnes. Na Ukrajině lze naopak sledovat klesající tendenci: v r. 2017 bylo na částečný úvazek zaměstnáno 19,6 % žen, v ČR – 35,5 % žen.

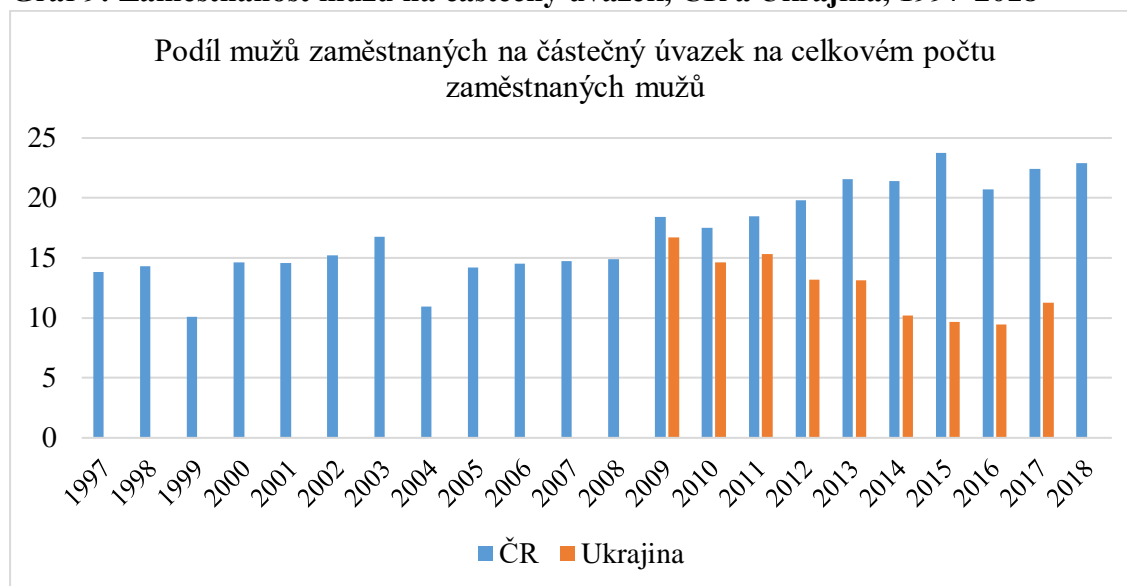
Graf 8: Zaměstnanost žen na částečný úvazek, ČR a Ukrajina, 1997-2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Muži jsou na částečný úvazek zaměstnání také více v ČR než na Ukrajině – v r. 2017 se jednalo o 22,4 % mužů v ČR a 11,3 % mužů na Ukrajině. Dynamika vývoj tohoto ukazatele je ilustrována pomocí grafu 9.

Graf 9: Zaměstnanost mužů na částečný úvazek, ČR a Ukrajina, 1997-2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

Je patrné, že ženy jsou výrazně častěji zaměstnány na částečný úvazek než muži obecně. Lze to hodnotit jako pozitivní fakt kvůli výše zmíněným přínosům této formy typu práce. Nicméně podíl žen, zaměstnaných na částečný úvazek, na Ukrajině je nižší než podíl v ČR, a z relativního hlediska je to nedostatečný úroveň. Nízkou úroveň ukazatele lze částečně objasnit omezenou nabídkou této formy práce anebo také i poptávkou: mnoho rodin nemůže se dovolit pracovat ženě na částečný úvazek a dostávat nižší plat, ale potřebuje pro zajištění blahobytu oboje platy manželů v plné výši.

4.3 Zaměstnanost žen v různých sektorech ekonomiky

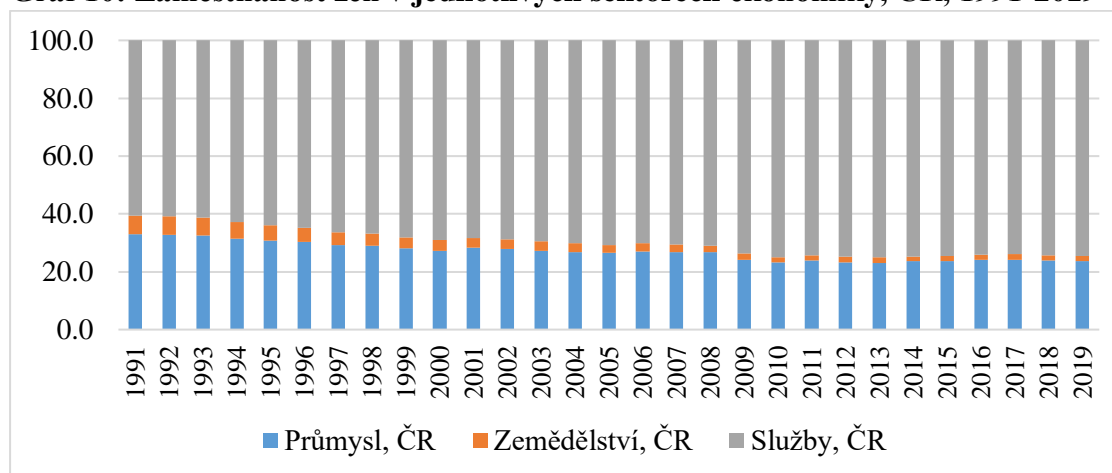
Otázka zaměstnanosti žen v typicky „mužských“ a typicky „ženských“ odvětvích je velmi ostrou již dlouhou dobu. Empirický výzkum OSN (2010, s. 2-3) poukazuje na to, že sociální diskriminace žen vede k feminizaci nekvalifikovaných pracovních míst. Diskriminační sociální instituce brání účasti žen na pracovní síle. Navíc podle výzkumu (OSN, 2010, s. 2) existuje pozitivní korelace mezi diskriminačními sociálními institucemi a genderovou segregací podle odvětví, což naznačuje, že sociální instituce často udržují ženy v zemědělském sektoru a brání jejich zaměstnávání v průmyslu nebo v sektoru služeb, které často (ne vždy) nabízejí nejlepší pracovní podmínky a vyšší mzdy. Diskriminační sociální instituce navíc zvyšují podíl žen pracujících v domácnosti. Takoví pracovníci jsou závislí na hlavě domácnosti, poslouchají jeho příkazy a vykonávají práci zdarma. Kromě toho diskriminační sociální instituce brání uplatnění žen v roli

zaměstnavatelek, které mají příznivější pracovní podmínky, vyšší výdělků a jsou nezávislejší.

Feminizace nekvalifikované práce v rozvojových zemích je často vysvětlena skutečností, že úroveň vzdělání a dovedností žen je obecně nižší než úroveň mužů a práce žen je méně produktivní kvůli nucené práci a přerušení kvůli těhotenství a výchově dětí. Vzhledem k nedostatku kapitálu a přístupu k úvěrům je pro ženy často obtížné zahájit podnikání. Někdy ženy čelí překážkám ve vzdělávání a zaměstnání, které mohou být způsobeny nedostatečným vybavením nebo riziky spojenými s omezenou pohyblivostí. Navíc se často uvádí, že důležitou překážkou jsou tradiční normy chování, protože povzbuzují muže k opovržení žen, nebo kvůli nim jsou ženy méně ambiciózní z hlediska kariérního růstu. K dnešnímu dni však tyto kulturní bariéry nebyly jasně měřeny. Sociální diskriminace žen zůstává nevyřešenou součástí problému. Dále je problematika feminizace, resp. maskulinizace profesí, částečně popsána pomocí ukazatelů podílů žen v jednotlivých sektorech ekonomiky. (OSN, 2010, s. 3)

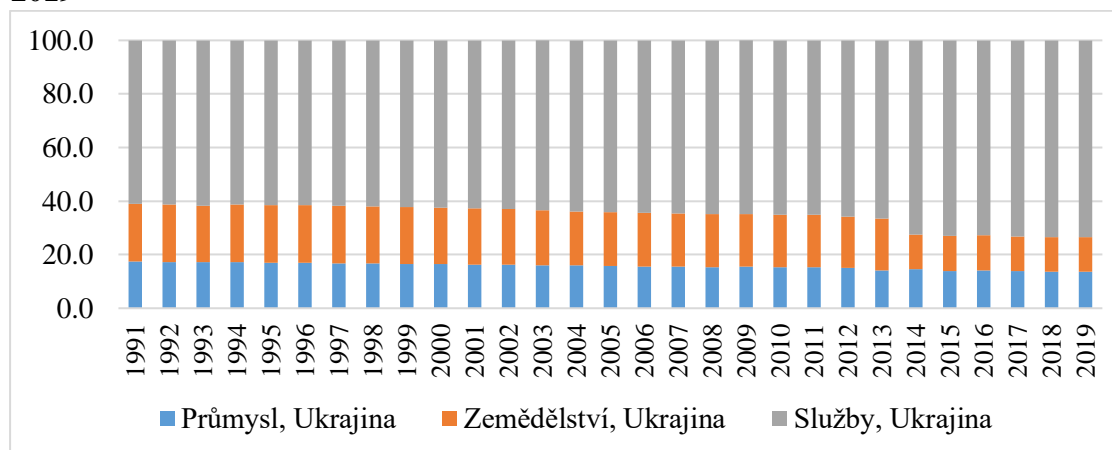
Následující grafy 10 a 11 uvádí strukturu zaměstnanosti žen v ČR a na Ukrajině z pohledu ekonomických sektorů. V současné době je podíl žen, zaměstnaných v sektoru služeb, téměř stejný jak v ČR, tak i na Ukrajině – 74,5 % v r. 2019 v ČR, 73,5 % na Ukrajině. Rozdíl je patrný z pohledu sektoru zemědělství: na Ukrajině je v této oblasti zaměstnáno 12,9 % žen, v ČR – jen 1,7 %. Téměř čtvrtina žen v ČR (23,7 %) je zaměstnána v průmyslu a jen 13,6 % žen – v průmyslu na Ukrajině. Průmysl lze považovat za oblast typicky „mužské“ práce, služby – spíše „ženskou“ práci. Z tohoto pohledu je patrné, že „mužská“ práce je dostupnější pro ženy v ČR než pro ženy na Ukrajině. Zajímavě je to, že byla situace taková již dlouhou dobu – na začátku 90. let bylo ovšem v průmyslu zaměstnáno více žen než teď: 33,1 % žen v r. 1991 v ČR a 17,4 % žen na Ukrajině.

Graf 10: Zaměstnanost žen v jednotlivých sektorech ekonomiky, ČR, 1991-2019



Zdroj: vlastní výpočty na základě dat The World Bank, 2019.

Graf 11: Zaměstnanost žen v jednotlivých sektorech ekonomiky, Ukrajina, 1991-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat The World Bank, 2019.

4.4 Neplacená práce žen

Přes významnou participaci žen na pracovní síle, vykonávají ženy také velký počet různých povinností v domácnosti – příprava jídla, úklid, nákupy, péče o děti. Z pohledu objemu práce – placené a neplacené, kterou vykonávaly ženy v 80. leta je patrná výrazně vyšší zatíženost žen v zemích Centrální a Východní Evropy, než například v zemích Západní Evropy a Ameriky – cca o 15 hodin týdně více. (UNICEF, 1999, s. 27). Tento životní přístup se dost dlouhou dobu zachovává ve mnoha zemích i po pádu komunistického režimu.

Během dvacátého století se situace žen výrazně změnila: otevřel se jim trh práce, ženy také vstoupily do veřejné oblasti. V privátní sféře se však jejich postavení moc

nezměnilo: ženy zůstaly být zodpovědné za péče o rodinu, domácnost, děti. (Křížková, 2006, s. 73). Zároveň příjmy žen z placené práce se staly nepostradatelnými zdroji zabezpečení rodiny. Jak uvádí Hašková (2005, s. 22), model dvoupříjmové rodiny v české společnosti se ustálil. Přesto mezi názory poloviny mužů a žen (zjištěných v roce 1994 a 2002) převládá konzervativní názor, že se o finanční zajištění rodiny musí starat většinou muž, zatímco ženy mají nižší výdělků a jsou hlavně zodpovědné za péči o děti a domácnost. (Hašková, 2005, s. 22). Podle tohoto zjištění je možné tvrdit, že se na konci a na počátku 20. století česká společnost podle svých názorů shoduje s populací Centrální a Východní Evropy, a naopak se odlišuje od populací západoevropské.

Tyto závěry potvrzují statistická data o objemu placené a neplacené práce žen a mužů (viz Graf 2). Ani OECD, ani Světová banka neposkytuje data o objemu placené a neplacené práce žen pro ČR a Ukrajinu.

Podle výzkumu Sociologického ústavu AV ČR (in ČTK, 2016) zabírá neplacená práce ženám víc času než placená, zatímco u mužů je to naopak. Ženy v průběhu dne stráví v průměru čtyři a půl hodiny domácími pracemi a péčí o děti, o víkendu o 10 minut méně. Muži stráví touto prací v průměru dvě a půl hodiny denně, o víkendu – o čtvrt hodiny víc. Uvádí se, že ženy, které souhlasí s tradičním rozdělením rolí odpracují 63 % domácí práce, ty, které nesouhlasí – 66 %. Muži, kteří souhlasí s rovností, stále dělají jen třetinu této práce.

Na Ukrajině ženy utrací na domácí práci v průměru 29 hodin týdně, tj. více než čtyři hodiny denně, muži – 15 hodin týdně, tj. cca 2 hodiny denně. Rozdíly jsou výraznější ve venkovských oblastech – ženy tam utrací 30 hodin týdně na domácí práci, muži – 18 hodin. Ve velkých městech ženy utrací cca 27 hodin týdně, muži – 12 hodin. 89 % dotazovaných mužů jsou spokojeni s rozdílem povinností a 62 % mužů se domnívají, že jejich manželky nebo partnerky jsou také s tím spokojeny. (UNFPA, 2018).

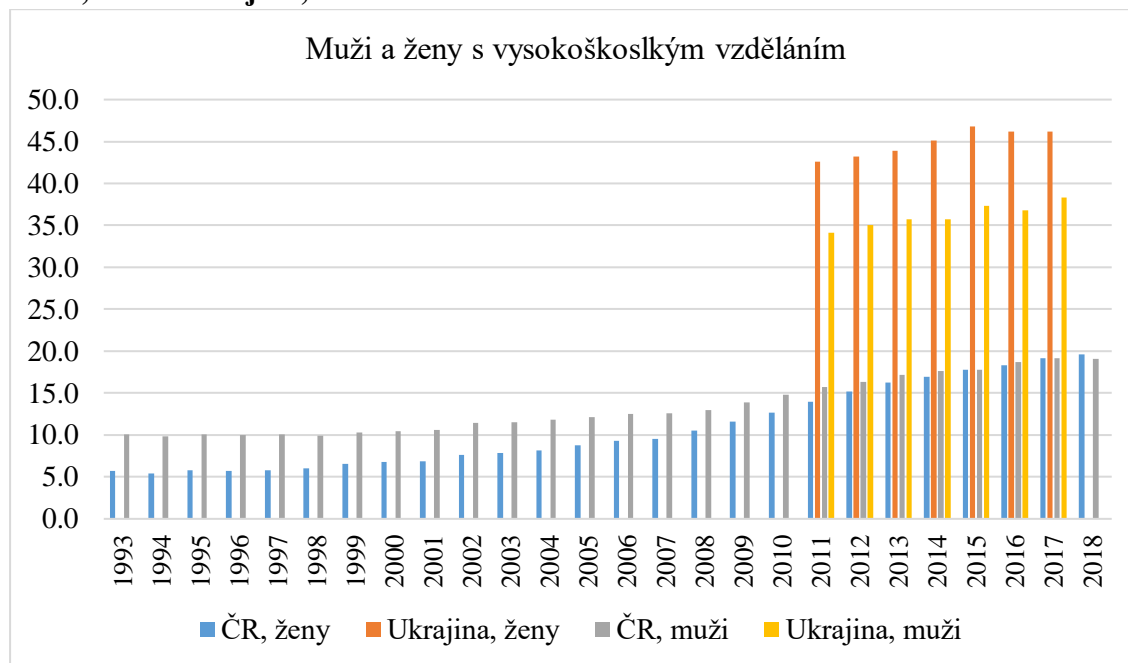
Z výše uvedených výsledků lze udělat závěr, že přes určité feminizační trendy ve světě, ženy stále stráví výrazně více času domácími pracemi než muži. Na Ukrajině je tato situace zejména výrazná.

4.5 Úroveň vzdělání žen

V transformačním období ženy disponovaly vysokou úrovní dosaženého vzdělání, což bylo jejich velkou výhodou na trhu práce. (UNICEF, 1999, s. 25). Podíl žen

s nejvyšším dosažným vzděláním – vysokoškolským v ČR a na Ukrajině ilustruje graf 12. ČSÚ nabízí údaje pro ČR pro období 1993-2018. Vyhledat statistiky pro Ukrajinu je obtížnější – UNECE nabízí údaje pro období let 2011-2017.

Graf 12: Podíl mužů a žen s vysokoškolským vzděláním na celkové populaci mužů a žen, ČR a Ukrajina, 1993-2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat UNECE, 2019, ČSÚ, 2019.

Z porovnání úrovně vzdělání mužů a žen je patrné, že na Ukrajině ženy více než muži mají vysokoškolské vzdělání – v r. 2017 téměř polovina všech žen na Ukrajině měla ukončené vysokoškolské vzdělání (46,2 %) a téměř o desetinu méně mužů mělo tuto stupeň vzdělání (38,3 %). Z toho lze udělat závěr, že ženy nejsou vystavení genderové diskriminaci z pohledu přístupu ke vzdělávání. Otázkou je jen to, zda je vysokoškolské vzdělání pro ně užitečné – zejména pro další zaměstnávání, kariérní růst a dosažení vyšších platů.

Analýza databáze portálu pro vyhledávání práce na Ukrajině – Work.ua (2017) také ukázala, že ukrajinské ženy mají vyšší vzdělání než muži: 48 % uchazeček o práci na tomto portálu má vysokoškolské vzdělání oproti 46 % mužů, neúplné (neukončené) vysokoškolské vzdělání má 23 % žen oproti 19 % mužů. Mnoho žen na Ukrajině zastává vedoucí pozice – například manažer, vedoucí oddělení, personální ředitel, výkonný ředitel. Muži však častěji než ženy obsazují vážné vedoucí pozice. U volných pracovních pozic v sekci „Vrcholový management“ 60,4 % životopisů je zasílána muži a jen 39,6 % - ženy.

V ČR byla dlouhou dobu situace odlišná od situace na Ukrajině – tradičně více mužů než žen mělo vysokoškolské vzdělání. Jen po r. 2011 se situace začala vyrovnávat a podíly mužů a žen, majících vysokoškolské vzdělání, se začaly téměř rovnat. V roce 2018 se podíl žen, majících vysokoškolské vzdělání dokonce překročil podíl mužů s tímto stupněm vzdělání – jednalo se o 19,6 % žen a 19,1 % mužů. Z toho lze udělat závěr, že podmínky přístupu k vysokoškolskému vzdělání u mužů a žen v ČR jsou vyrovnány, i když na rozdíl od Ukrajiny je podíl lidí s vysokoškolským vzděláním výrazně nižší.

Podle Světového ekonomického fóra zaujímá Ukrajina 10–12. místo na světě v míře podle podílu lidí s vysokoškolským vzděláváním na celé populaci. Má ho 79 % lidí ve věku 20 až 26 let. Z pohledu ukazatelů kvality, je Ukrajina však jen v první desítce v sektoru technického vzdělávání a jen na konci prvních stovek v podnikatelském vzdělávání. (Valovenko, 2017)

Lze tvrdit, že vzdělávací systém na Ukrajině funguje odděleně od trhu práce, aniž by se nacházel ve vzájemné spolupráci. Vzhledem ke komplikované situaci se vzděláním a trhem práce na Ukrajině lze tvrdit, že se ženy čelí určitým potížím z důvodu nesouladu jejich vzdělání a nabídkou pracovních míst.

Na Ukrajině má většina nezaměstnaných lidí vysokoškolské vzdělání, například v Kyjevě je podle statistik Státní služby práce téměř 90 % nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním. (YaiZakon, 2019). Nejméně žádané profese na Ukrajině jsou: právník, ekonomista, manažer, filolog ukrajinského jazyka. Přesto právě tyto obory jsou voleny většinou studentů, kteří nechtějí nebo nemají schopnosti ke studii jiných oborů.

Podle počtu obyvatel má Ukrajina v průměru 6,35 univerzit na 1 milion lidí. Tento počet univerzit vypadá ve srovnání s evropskými zeměmi jako příliš vysoký. Nyní na Ukrajině mohou lidé s vysokoškolským vzděláním hledat práci ve své specializaci roky, aniž by to našli. V mnoha oblastech nejsou pro ukrajinské absolventy žádná volná místa. U některých profesí existuje jen několik volných míst ročně pro tisíce absolventů. Z tohoto důvodu je mnoho mladých lidí s vysokoškolským vzděláním nuceno pracovat jako prodejci, kadeřníci, pracovníci call center a v jiných málo kvalifikovaných oblastech. Pokud budou mít „štěstí“, že si najdou práci ve své specializaci, pak díky nadhodnocené nabídce specialistů na trhu dostanou nízké platy. (Valovenko, 2017)

4.6 Odměňování žen v placené práci

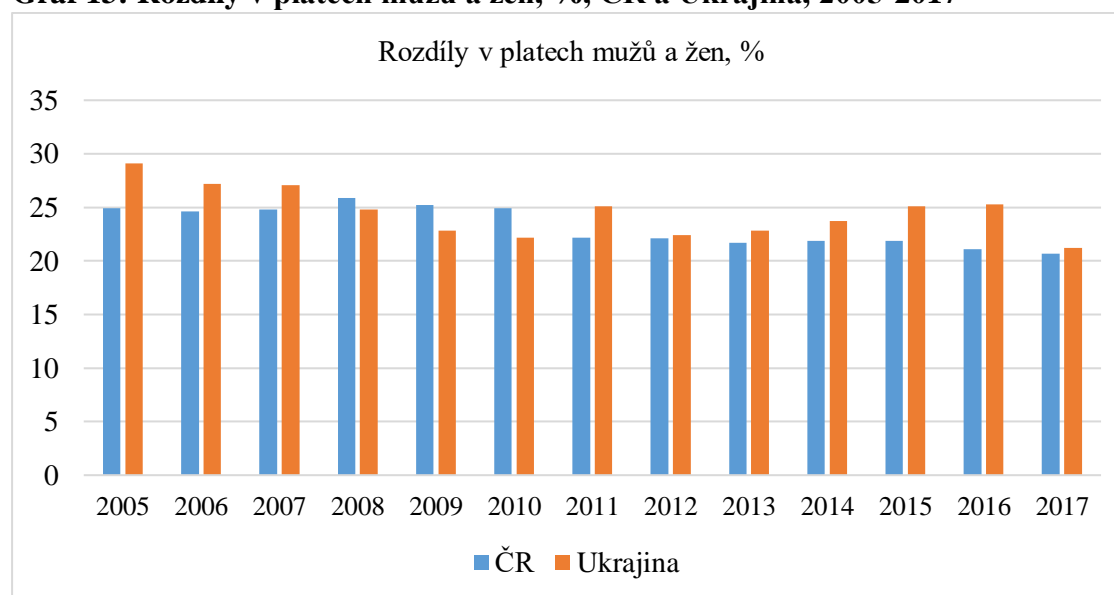
Prvním krokem ke zkoumání odlišností v odměňování za práci žen a mužů je jednoduché porovnání průměrné měsíční mzdy.

Z pohledu odlišností v odměňování za práci mužů a žen lze zjistit významné rozdíly, přičemž na Ukrajině byl tento rozdíl větší než v ČR v 90. léta. Například v roce 1997 v ČR průměrná mzda žen činila 81 % od průměrné mzdy mužů, na Ukrajině ve stejném období – 78 %. (UNICEF, 1999, s. 36). V ČR lze však vidět, že rozdíly v platech mužů a žen klesají, i když se jedná o velmi pomalý pokles.

Situace se na Ukrajině moc nezměnila i v novém tisícletí: podle údajů UNECE (2019) se rozdíly v platech mužů a žen na Ukrajině v r. 2011 činily 25,1 %. V letech 2012 a 2013 se rozdíly trochu snížily – činily 22,4 % a 22,8 % resp. Ale od r. 2014 se rozdíly opět začal zvyšovat – v r. 2016 dosáhly 25,3 %. Lze to spojit s dopady konfliktních situací a krize na Ukrajině. Jen v r. 2017 se rozdíly podařilo snížit na 21,2 %. V roce 2017 byly rozdíly v platech mužů a žen na Ukrajině a v ČR téměř stejné – 21,2 % na Ukrajině a 20,7 % v ČR.

Podle analýzy databáze Work.ua (2017) ženy na Ukrajině vydělávají méně než muži – v průměru jsou v jejich životopisech je uveden požadovaný plat o 27 % nižší než u mužů.

Graf 13: Rozdíly v platech mužů a žen, %, ČR a Ukrajina, 2005-2017



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat UNECE, 2019.

Statistická data umožňují udělat závěr, že se po zahájení reformy v ČR, stejně jako například Slovensku, v Polsku, Uhersku (UNICEF, 1999), ale i na Ukrajině, rozdíly v odměňování mužů a žen výrazně snížily. Situace na Ukrajině je však méně stabilní – je vidět, že se rozdíly v odměňování mužů a žen zvyšují v krizové době.

Při studiu odlišností v odměňování mužů a žen je třeba vzít v úvahu skutečnost, že významná část ženské populace v produktivním věku se na trhu práce nezúčastňuje. Je logické předpokládat, že dovednosti, společné kompetence a potenciál zaměstnanosti žen, které se jí účastní, se liší od těchto charakteristik žen, nezúčastněných na trhu práce. V tomto ohledu nemusí být produktivita práce žen a jejich platů plně srovnatelné s platem mužů, kteří se zpravidla téměř všichni účastní trhu práce. (UNICEF, 1999).

Údaje o průměrné mzdě UNICEF a UNECE neberou v úvahu počet odpracovaných hodin, které se mohou výrazně lišit i pro zaměstnance na plný úvazek (například pracovní doba učitelů základních škol je obvykle kratší než v jiných profesích). Údaje neberou v úvahu také sekundární zaměstnávání lidí a nezaměstnanost v regionu.

Je také obtížné posoudit důsledky opoždění a nedoplatků na mzdě na Ukrajině a v dalších zemích bývalého Sovětského svazu, které bylo pozorováno v 90. leta téměř ve všech podnicích. Analýza UNICEF (1999) poukazuje na to, že spoždění ve splacení mezd postihlo zejména ženy v těchto zemích. Dluhy na mzdě na Ukrajině byly během přechodného období vážným problémem, přičemž nejvíce postiženými odvětvími jsou odvětví s nejnižší mzdou, kde ženy často převládají. Studie v projektu Ukrajina-96, realizovaná s podporou Světové banky a Kyjevského mezinárodního sociologického institutu v roce 1996, ukázala, že více než 45 procent nevyplatilo mzdy včas, přičemž 43 % žen nahlásilo nedoplatky na svém hlavním pracovišti (a 47 % mužů). (UNICEF, 1999, s. 37). Studie potvrdila, že ženy byly zasaženy problémem zpožděných mezd, ale pohlaví pracovníků neovlivnilo rozhodnutí manažerů ohledně dluhů – tento problém ovlivnil i muži.

Ve studii UNICEF (1999, s. 37-39) bylo kvůli výše uvedeným důvodům provedeno očištění údajů o rozdílech v odměňování mužů a žen o další faktory (vzdělávací úroveň, délka pracovního stáží a věk). Podle již očištěných dat bylo zjištěno, že se cca 20%-rozdíly stále zůstávaly v ČR na Ukrajině. Tyto závěry odporují rozšířenému názoru, že rozdíly v odměňování v práci podmiňují úroveň klasifikace,

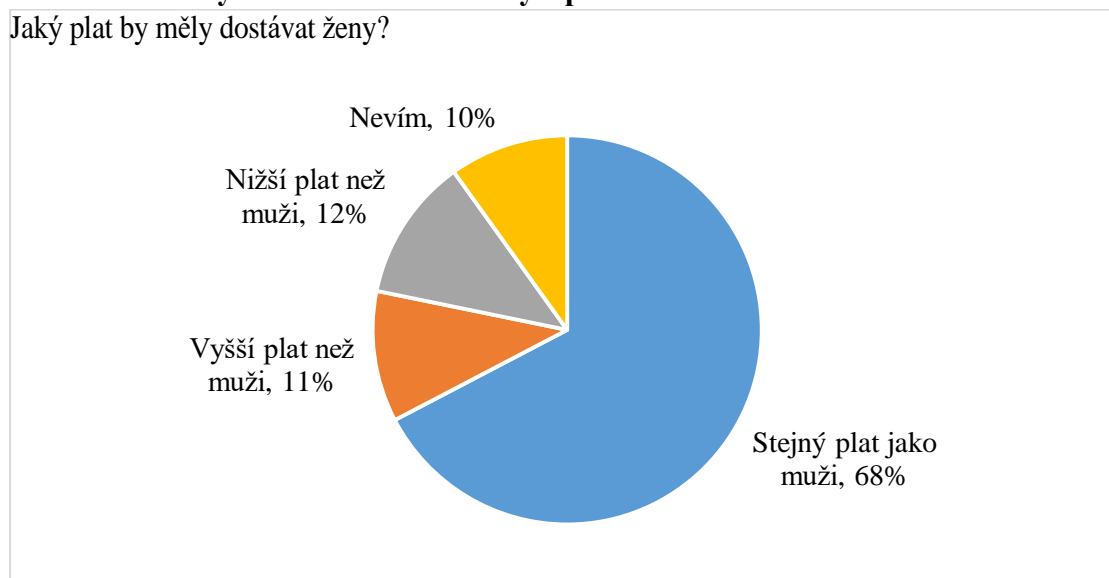
vzdělání apod. Je zřejmé, že očištění dat UNICEF může nezachycovat všechny faktory a skutečnosti, avšak tyto výsledky nevyklučují přítomnost značné skryté diskriminace žen.

4.7 Genderové preference zaměstnavatelů na Ukrajině

V současné době ukrajinští zaměstnavatelé mají různé přístupy při výběru pracovníků vzhledem k jejich pohlaví. Na jedné straně 79 % zaměstnavatelů věří, že plat žen by měl být stejný nebo vyšší než plat mužů, a 12 % je přesvědčeno, že by měly získávat nižší plat než muži (viz Graf 14). (Work.ua, 2017)

Graf 14: Názory zaměstnavatelů na výši platu žen

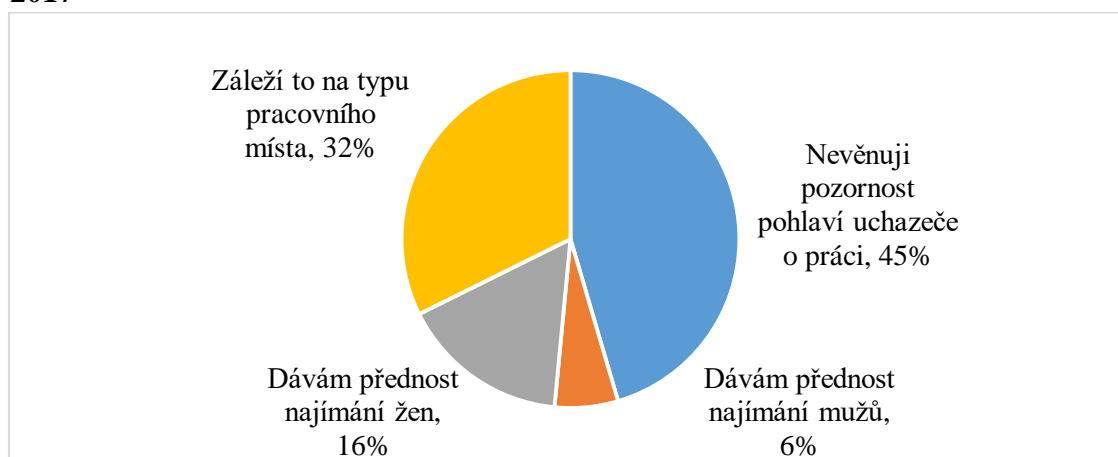
Jaký plat by měly dostávat ženy?



Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu Work.ua, 2017.

Podle šetření Work.ua (2017) 45 % zaměstnavatelů na Ukrajině nevěnuje pozornost pohlaví uchazeče o práci. 32 % zaměstnavatelů se domnívá, že jejich preference podle pohlaví při výběru pracovníků závisí na typu pracovního místa, a 6 % uvádí, že vždy dává přednost najímání mužů (viz Graf 15).

Graf 15: Genderové preference zaměstnavatelů při najímání pracovníků, Ukrajina, 2017



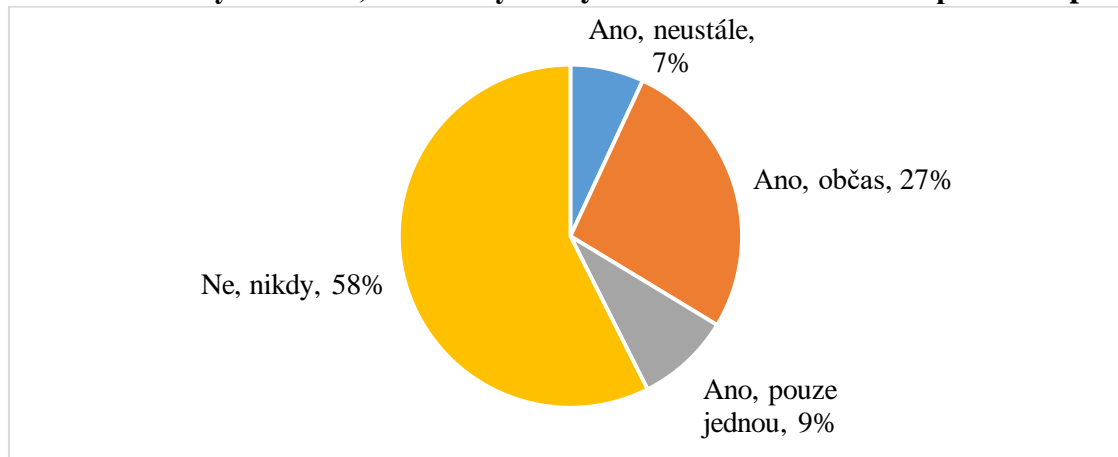
Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu Work.ua, 2017.

Z výše uvedených výsledků výzkumu Work.ua lze udělat závěr, že rozdílné přístupy k zaměstnání mužů a žen jsou, ale nemusí se vždy jednat o diskriminační přístup k ženám: část zaměstnavatelů uvádí, že dává přednost ženám při najímání pracovníků, a domnívá se, že ženy musí být stejně nebo dokonce lépe odměňovány než muži.

4.8 Názory žen na diskriminaci v práci a metody boje proti genderové diskriminaci

58 % dotazovaných žen v rámci šetření Work.ua (2017) uvedlo, že v práci nikdy nezažilo diskriminaci na základě pohlaví. 9 % narazilo pouze jednou, 27 % cítí nerovnost pohlaví občas, a dalších 7 % - cítí to neustále (viz graf 16). Ženy si nejčastěji stěžují na diskriminaci při najímání, ve vztazích se šéfem, v odměňování, dodržování práv těhotných žen a matek a ve vztazích s kolegy. (Work.ua, 2017).

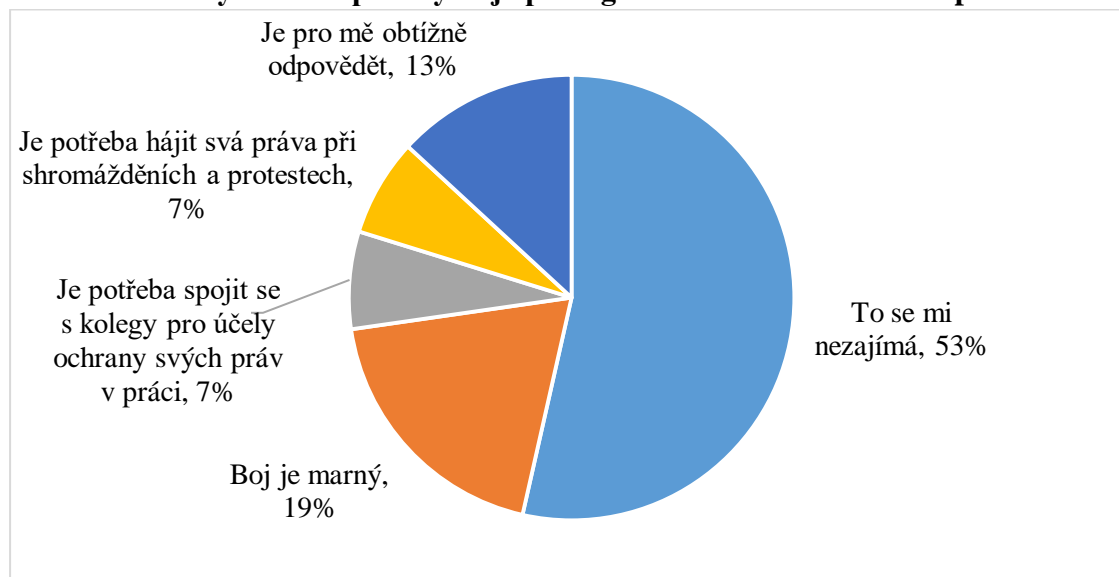
Graf 16: Názory žen na to, zda někdy zažily diskriminaci na základě pohlaví v práci



Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu Work.ua, 2017.

Polovina žen se zároveň nezajímá o problém boje proti diskriminaci. 19 % se domnívá, že marné boje, 13 % uvedlo, že je pro ně obtížné odpovědět, 7 % uvedlo, že by se měli spojit se svými kolegy a chránit svá práva. Dalších 7 % je připraveno hájit svá práva při shromážděních a protestech (viz graf 17).

Graf 17: Názory žen na způsoby boje proti genderové diskriminaci v práci



Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu Work.ua, 2017.

Skutečnost, že pouze 14 % žen je připraveno aktivně bojovat za svá práva, na jedné straně naznačuje, že Ukrajina nemá velké problémy s diskriminací na základě pohlaví. Na druhou stranu to naznačuje, že není mnoho lidí připraveno mluvit nahlas o svých problémech. Lze se domnívat, že mnoho žen na Ukrajině cítí genderovou nerovnost, ale bojí se na to zeptat a začít se s tím něco dělat.

Podle The World Justice Project Rule of Law Index zaujímá Ukrajina 61. místo v hodnocení úrovně civilního soudnictví v celkem 126 zemích. (WJP, 2019, s. 149). Tento index se spoléhá na více než 120 tisíc průzkumů domácností a 3 800 průzkumů právníků a odborníků. Hodnocení dostupnosti civilního soudnictví je průměrné (score 0,58), absence diskriminace v rámci civilního soudnictví není také moc vysoké (score 0,67). V souvislosti s tím lze udělat závěr, že soudní opatření k boji proti genderové nerovnosti nejsou moc dostupná a využívána na Ukrajině.

4.9 Shrnutí výsledků

V následující tabulce jsou uvedeny vypočtené změny sledovaných ukazatelů pro trh práce v ČR a na Ukrajině:

- rozdíly mezi hodnotami ukazatelů za poslední rok a první rok sledovaného období (Δ),
- aritmetický průměr hodnot ukazatelů během sledovaného období (\bar{x}).

Tab. 1: Změny vybraných ukazatelů v období 1993-2000, ČR

	ČR		Ukrajina	
	$\Delta_{2019-1990}$	$\bar{x}_{1990-2019}$	$\Delta_{2019-1990}$	$\bar{x}_{1990-2019}$
Participace na pracovní síle (muži)	-2,8	69,2 %	-4,3	64,0 %
Participace na pracovní síle (ženy)	+0,4	51,2 %	-8,2	49,9 %
	$\Delta_{2019-1991}$	$\bar{x}_{1991-2019}$	$\Delta_{2019-1991}$	$\bar{x}_{1991-2019}$
Míra zaměstnanosti (muži)	-2,8	65,9 %	-9,1	58,5 %
Míra zaměstnanosti (ženy)	-0,3	47,8 %	-10,8	46,3 %
Míra nezaměstnanosti (muži)	-0,4	4,7 %	+8,2	8,5 %
Míra nezaměstnanosti (ženy)	+1,0	6,7 %	+6,5	7,0 %
	$\Delta_{2018-1997}$	$\bar{x}_{1997-2018}$	$\Delta_{2017-2009}$	$\bar{x}_{2009-2017}$
Podíl zaměstnaných mužů na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti mužů (1997-2018 ČR, 2009-2017 Ukrajina)	+9,3	17,1 %	-5,4	12,6 %
Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti žen	+12,1	27,8 %	-4,6	21,3 %

Tab. 1 (pokračování)

	$\Delta_{2019-1991}$	$\bar{x}_{1991-2019}$	$\Delta_{2019-1991}$	$\bar{x}_{1991-2019}$
Podíl žen, zaměstnaných v průmyslu	-9,3	27,0 %	-3,9	15,7 %
Podíl žen, zaměstnaných v zemědělství	-4,7	3,3 %	-8,6	19,0 %
Podíl žen, zaměstnaných ve službách	+14,0	69,7 %	+12,5	65,3 %
	$\Delta_{2018-1993}$	$\bar{x}_{1993-2018}$	$\Delta_{2017-2011}$	$\bar{x}_{2011-2017}$
Podíl žen, majících vysokoškolské vzdělání	+ 13,9	10,7 %	+3,6	44,9 %
	$\Delta_{2017-2005}$	$\bar{x}_{2005-2017}$	$\Delta_{2017-2005}$	$\bar{x}_{2005-2017}$
Rozdíly v měsíčních platech mužů a žen	-4,2	23,2 %	-7,9	24,5 %

Zdroj: vlastní výpočty na základě dat The World Bank, ČSÚ, UNECE, 2019.

Je patrné, že participace mužů a žen je obecně nižší na Ukrajině, čím v ČR. Ženy se zpravidla méně účastní pracovní síly než muži. Průměrná míra zaměstnanosti a průměrná míra nezaměstnanosti žen v ČR a na Ukrajině byla během sledovaného období téměř stejná. Míra nezaměstnanosti má však výraznější rostoucí trend na Ukrajině než v ČR. Z tohoto pohledu lze situaci na Ukrajině na trhu práce hodnotit špatněji než v ČR.

Významné odlišnosti postavení žen na Ukrajině a v ČR vyplývají ze specifík trhu práce a systémů vzdělávání v těchto zemích. Je známo, že na Ukrajině je velmi vysoká dostupnost vysokoškolského vzdělání pro všechny segmenty obyvatel, včetně žen. Na

Ukrajíně je rovněž velmi vysoké ukazatele vzdělanosti žen. Příležitosti této situace nejsou však využívány na trhu práce, v zaměstnání žen, jejich kariérním růstu a získání důstojných platů. Systém vzdělávání na Ukrajině nefunguje v souladu s požadavky trhu práce, proto vysoký zájem žen o získání vysokoškolského vzdělání není odůvodněn – to jim nepomáhá v rámci vyhledávání a povýšení v práci. Rostoucí sektor služeb a úpadek průmyslového sektoru na Ukrajině navíc snižuje poptávku vysoké úrovni vzdělání žen.

Rozdíly v měsíčních platech mužů a žen jsou podle oficiálních statistik téměř stejné na Ukrajině a v ČR – 23-24 %, po očištění od vnějších faktorů UNICEF – cca 20 %. Pozitivním faktem je to, že se rozdíly v platech mužů a žen snižují. Negativním je zjištění, že se rozdíly v platech zvyšují pod vlivem negativních ekonomických situací.

Pozitivním zjištěním je to, že se podíl žen, pracujících na částečný úvazek v ČR zvyšuje – ženy mají víc možnosti kombinovat domácí (neplacenou) práci s placeným zaměstnáním, a necítí ostrou potřebu získávat plnohodnotný plat pro zajištění rodiny. Na Ukrajině je podíl žen, pracujících na částečný úvazek, naopak klesá, což je negativním faktem, který poukazuje na horší postavení žen ve společnosti. Je to zejména špatně z toho důvodu, že podle výzkumů věnují ženy na Ukrajině domácí neplacené práci výrazně více času než ženy v evropských zemích. Ženy v ČR také v průměru věnují více svého volného času domácí práci, než ženy v zemích Západní Evropy, ale je tento ukazatel nižší než u žen Ukrajiny.

Zjištěné výsledky analýzy statistických dat byly také doplněny o výsledky sekundárních šetření na téma postavení žen v ukrajinské a české společnosti. Tyto výzkumy umožňují odhalit skutečnosti, které nelze postihnout pomocí statistických informací. Velká pozornost byla věnována zejména šetřením na Ukrajině. Z výsledků ze udělat závěr o tom, že ženy na Ukrajině dost často setkávají s diskriminací v práci, ale moc nevětrí v účinnost boje s projevy diskriminace. Lze tvrdit o existenci diskriminačního chování ve vztahu k ženám na trhu práce na Ukrajině, které se nabývá zejména několika zvláštních podob, zjištěných v rámci šetření Ženského konsorcia Ukrajiny v roce 2014 (Lavrinenko, 2014).

Diskriminaci na trhu práce pocítují ženy mladší 35 let v důsledku obav mezi zaměstnavateli, že rychle odejdou na mateřskou dovolenou. Obávají se také přítomnosti malých dětí u žadatelky o práci, protože často čerpá pracovní neschopnost. Téměř každá mladá žena v zaměstnání by měla odpovědět na otázku, zda má rodinu, děti, plánuje je

mít, a pokud ano, kdo se o ně postará. Někdy je dokonce uplatňována taková praxe, že někteří zaměstnavatelé vyžadují, aby dívky nebo mladé ženy podepsaly písemné prohlášení, že se nebudou vdávat ani mít děti během dvou nebo tří let.

Další skupinou, která zažívá diskriminaci, jsou ženy po čtyřiceti letech. Objevuje se podivný obrázek: důchodový věk žen byl zvýšen na Ukrajině až do 60 let, ale když má více čtyřiceti let, je již vnímána zaměstnavateli jako „žena v předdůchodovém věku“. Někteří zaměstnavatele takové ženy nechtějí najmout také proto, že jsou již velmi chytré a zkušené. To znamená, že jsou schopni uplatňovat svá práva a nebudou tolerovat diskriminační či jiný obtěžující přístup. (Lavrinnenko, 2014).

Ukazuje se, že žena je zranitelná z hlediska zaměstnání před 35 lety a po 40 letech, tj. zaměstnavatel jí dává šanci získat zaměstnání pouze během těchto pět let (vě věku mezi 35 a 40 lety). Je to skutečná diskriminace.

Pracující ženy jsou neustále ohroženy možným propouštěním: jak ukazují praktické a analytické studie (Rakurs.ua, 2013), ženy jsou propouštěny častěji, je pro ně obtížnější zůstat v práci. Velmi častá je diskriminace na základě věku a vzhledem k celkovému vzhledu ženy (atraktivní nebo ošklivá, hubená nebo ne atd.).

Statistická data o zaměstnání mužů a žen nepotvrzují významné rozdíly v zaměstnání mužů a žen v různých odvětvích hospodářství, ale různá šetření a studie potvrzují masivní profesní segregaci (Rakurs.ua, 2013), kdy některá povolání jsou zcela nedostupná pro ženy. To platí zejména pro dobře placená pracovní místa v průmyslu.

Podle statistik více žen na Ukrajině má vysokoškolské vzdělání než v ČR. Ženy jsou navíc často více vzdělanější než muži. Svědčí to o absenci diskriminace žen při přístupu k vzdělání. Na druhou stranu se k ženám uplatňuje diskriminační přístup právě kvůli „příliš vysoké vzdělanosti“. Paradoxně častěji jsou diskriminovány vzdělané ženy, které mají nadměrnou kvalifikaci pro konkrétní pracoviště, protože v takových případech zaměstnavatelé upřednostňují ženu s nedostatečným vzděláním a kvalifikací, která je méně chytrá, zkušená a náročná.

Na závěr by se chtělo uvést porovnání souhrnného indexu genderové nerovnosti, který vypočítává OSN. V roce 2018 dostala ČR v ratingu zemí na 35. místo (hodnota indexu 0,137), zatímco Ukrajina se nacházela na 60. místě (hodnota indexu 0,284) (viz tab. 2). Tyto hodnoty potvrzují závěr, udělaný na základě provedených analýz v této práci, poukazující na to, že postavení žen na Ukrajině je horší než v ČR – týká se to

zejména postavení na trhu práce, odměňování v práci, podílu neplacené práce, které se věnují apod.

Tab. 2: Index genderové nerovnosti podle OSN, ČR a Ukrajina

Index genderové nerovnosti podle OSN	ČR	Ukrajina
Hodnota 2018	0,137	0,284
Místo v ratingu	35.	60.
Hodnota 2007-2018	n/d	0,001

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat OSN, 2019.

5 Závěr

Hlavním cílem práce bylo na základě dostupných faktů a údajů popsat vývoj postavení žen ve společnosti. V této práci bylo prozkoumáno postavení žen v ČR a na Ukrajině od začátku 90. let a dodnes. Dalším cílem práce bylo zjistit, zda existují rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce, potvrdit či vyvrátit existenci diskriminace žen v zaměstnání v ČR a na Ukrajině. Rozdíly mezi ženami a mužů na trhu práce byly prozkoumány z pohledu vybraných ukazatelů, vztahujících především k vývoje situace na trhu práce na Ukrajině a v ČR. Dále bylo to doplněno o výsledky několika sekundárních studií na téma existence diskriminace žen v zaměstnání. Z provedené analýzy lze udělat několik podstatných závěrů.

Z pohledu ukazatelů míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti nelze tvrdit, že během transformačního období (90. leta) byly ženy na Ukrajině více vystaveny diskriminací na trhu práce než v ČR. Ženy na Ukrajině v 90. leta více podílely na pracovní síle na Ukrajině než v ČR. Míra zaměstnanosti žen byla také v tomto období vyšší na Ukrajině, než v ČR. Větší míra nezaměstnanosti žen na Ukrajině, než v ČR byla zjištěná jen ve druhé polovině 90. let a také na začátku 2000. let. Míra nezaměstnanosti na Ukrajině byla dokonce výrazně vyšší u mužů než u žen (v ČR bylo naopak). Předpoklad, že je na trhu více nezaměstnaných žen než mužů, a je tento rozdíl výraznější na Ukrajině než v ČR, se nepotvrdil.

Z pohledu profesní segregace nelze také tvrdit o diskriminaci žen v 90. leta. Rozdíly v zaměstnání mužů a žen a v různých sektorech ekonomiky byly v 90. leta naopak méně výrazné než v poslední době (postupem času se zvyšovaly). Dnes je profesní segregace více viditelná na Ukrajině než dříve – ženy jsou zaměstnání primárně ve službách a v málo placených profesích. V souvislosti s tím lze také tvrdit, že muži jsou lépe než ženy odměňováni v práci, přičemž rozdíl v odměňování mužů a žen je na Ukrajině výraznější než v ČR. Potvrzují to statistická data, a také průzkumy pracovních portálů. Situace na Ukrajině je také velmi nestabilní – rozdíly v odměňování mužů a žen se v krizové době zvyšují. V ČR lze vidět pozitivní trend – rozdíly v platech mužů a žen klesají. Jedná se ovšem o velmi pomalé snížení rozdílů.

Předpoklad, že přibližně stejné podíly mužů a žen získávají vysokoškolské vzdělání jak na Ukrajině, tak i v ČR, se potvrdil jen částečně. Situace je z hlediska podílů mužů a žen s dosaženým vysokoškolským vzděláním relativně vyrovnaná v ČR. Na

Ukrajíně je podíl žen s vysokoškolským vzděláním naopak výrazně vyšší než podíl mužů s tímto vzděláním. Vysoká vzdělanost žen na Ukrajině však nevylučuje jejich diskriminaci na trhu práce. Je dokonce paradoxní situace, kdy zaměstnavatelé preferují nabízet práci méně vzdělaným mladým ženám, které nejsou náročné a nehaní svá práva (jako to dělají vzdělanější a zkušenější ženy). Nelze tvrdit, že muži a ženy mají stejné šance při získání práce z pohledu úrovně vzdělání.

V rámci provedené práce bylo získáno zajímavé zjištění, že statistická data nepoukazují na významnou genderovou diskriminaci na trhu práce, ale různá šetření a studie většinou svědčí o existenci diskriminačního přístupu k ženám, profesní segregaci, diskriminaci na základě „atraktivního/neatraktivního vzhledu“, věku, vzdělání.

Existence na Ukrajině Standardu pro nediskriminační reklamy na základě pohlaví, a také přijetí anti-diskriminačních zákonů v souvislosti s dohodou o integraci Ukrajiny s EU, jsou pozitivní fakty, který mohou vylepšit stávající postavení žen ve společnosti. Je třeba poznamenat, že odstranění vnějších projevů diskriminace je ovšem relativně jednoduché a rychlé, zatímco ovlivnění výrazně hlubších sociálních kořenů, stereotypů, zvyků a norem chování je velmi složitý úkol. Diskriminace brání jak sociálně-ekonomickému pokroku země, tak rozvoji jednotlivců, proto odstranění její příčin a projevů je velmi důležité.

6 Seznam použitých zdrojů

Literatura

ABDULAEVA, Zaira. (2018). The influence of gender stereotypes on forming the labor and employment market. *Regional'nyie problémy preobrazovaniya ekonomiky*. Machachkala: RPPE, 8(94), ss. 129-137. ISSN 1812-7096.

ANTONOPOULOS, Rania. (2009). *The unpaid care work – paid work connection: Working Paper No. 86*. Geneva: International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department. 61 s. ISBN 978-922-1218-081.

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK. (2019). *Vzdělání, dovednosti a mobilita: Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

DĚDINA, Jiří a Jiří ODCHÁZEL. (2007). *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada Publishing a.s. 328 s. ISBN 978-80-247-2149-1.

ESPING-ANDERSEN, Gosta a kol. (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University. ISBN 978-0-199-25643-3.

HAŠKOVÁ, Hana. (2005). Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 6(1), ss. 28-30. ISSN 1213-0028.

IMAMOVA, L. (2016). Zakonodatelstvo RF o vozrastnoi diskriminacii, tendencii. *Itogovaya nauchno-obrazovatel'naya konferenciya studnetov Kazanskogo federal'nogo universiteta 2016 goda*. Kazan: Izdatelstvi KU, 3. ss. 56-57. ISBN 978-5-00019-638-0.

JUREČKÁ, Václav a kol. (2018). *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing a.s. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

KRČKOVÁ, Kamila. (2006). *Genderová (ne)rovnost ve sféře práce*. [Diplomová práce]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta. 107 s. Vedoucí práce: PhDr. Marie Čermáková.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 105 s. ISBN 978-80-733-0112-5.

- LAVRENTIEVA, Maria a Mikhail TURKIN. (2018). On the issue of discrimination. *Social and political sciences*. Moskva: Ur-VAK, 3, ss. 187-189. ISSN 2310-7065.
- MACHKOVSKIY, Leonid. (2005). *Prestupleniya protiv konstitutsionnykh prav cheloveka i grazhdanina*. [Dizertační práce]. Moskva: Pětrohradská státní univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce: A. Papor.
- MLČOCH, Lubomír. (2015). *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-2323-8.
- REDKOV, Nikolai. (2018). Discrimination in the sphere of work. *Vestnik KGU*. Kostroma: KGU, 24(2), ss. 333-337. ISSN 1998-0817.
- SHABUNOVA, Aleksandra, POPOV, Andrei a Tatiana SOLOV'ÉVA. (2017). Potential of women in the labor market of the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. Vologda: ISERT RAN, 10(1), ss. 124-144. ISSN 2312-9816.
- SHIBARSHINA, Olga. (2019). To the question about the dynamics of unemployment in Russia. *Innovcionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya*. Kursk: Universitetskaya kniga, 1(35). ISSN 2311-410X.
- SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Pres. 536 s. ISBN 978-80-7261-537-7.
- TARANTOVÁ, Martina. (2007). *Postavení žen ve společnosti*. [Bakalářská práce]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Husitská teologická fakulta. 69 s. Vedoucí práce: Mgr. Marie Šafaríková.
- UNICEF. (1999). 2. Zhenshiny i rynek truda. *Zhenshiny v perehodnyi period: Regionalnyi monitoringovi doklad no. 6*. Florence: Publications Unit UNICEF, ss. 25-44. ISBN 92-806-3505-9.
- VALENTOÁ, Marie. (2004). Balancování rodinného života a pracovní kariéry v kontextu analýzy pozice žen na pracovním trhu: Mezinárodní srovnání zemí Evropské unie a České republiky. *Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií. 1, ss. 49-73. ISSN 1212-265X.
- WHO. (2008). *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví – MKF*. Praha: Grada. 280 s. ISBN 978-80-247-1587-2.

Internetové zdroje

ČSÚ. (2019). Tab. 01.04 Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil (1993-2018). ČSÚ. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-2018#12>>.

ČTK. (2018). Neplacená práce zabírá českým ženám více času než ta placená, u mužů je to naopak, ukázali vědci. *Aktuálně.cz*. [online]. [cit. 2019-12-30]. Dostupné z WWW: <<https://zpravy.aktualne.cz/domaci/neplacena-prace-zabira-ceskym-zenam-vice-casu-nej-ta-placena/r~732d43ae36e011e682470025900fea04/>>.

ERA. (2019). Gender discrimination at work. *Equal Rights Advocates*. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné z WWW: <<https://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/discrimination-at-work/>>.

FACTUM INVENIO, DANIEL, Pavel. (2007). Postavení žen a mužů ve společnosti od Factm Invenio. *Kurzy.cz*. [online]. 21.12.2007. [cit. 2019-12-10]. Dostupné z WWW: <<https://www.kurzy.cz/zpravy/141747-postaveni-zen-a-muzu-ve-spolecnosti-od-factum-invenio/>>.

ILO. (2016). *Zhenshiny v sfere truda: tendencii 2016: Resume*. [online]. Ženeva: ILO. 14 s. [cit. 2020-2-23]. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457097.pdf>.

INTERFAX. (2013). Experty i LGBT-aktivisty nastaivayut na prinyatii zákona o protovdejstvii diskriminacii v Ukraine. *Interfax Ukraine*. [online]. 23.9.2013. [cit. 2020-2-7]. Dostupné z WWW: <<https://interfax.com.ua/news/political/168173.html>>.

IURIDICTIONUM (2009). Diskriminace. *iUridictum – Encyklopedie o právu*. [online]. [cit. 2020-2-7]. Dostupné z WWW: <<https://iuridictum.pecina.cz/w/Diskriminace>>.

KODEKSY.COM.UA. (2019). *Zákon Ukrainy ob obespechenii ravnyh pra i vozmozhnostej zhenshin i muzhchin od 8.9.2005 no. 2866-IV*. [online]. Ověřeno 8.7.2019. [cit. 2020-2-27]. Dostupné z WWW: <https://kodeksy.com.ua/ka/ob_obespechenii_ravnyh_prav_i_vozmozhnostej_zhenwin_i_muzhchin.htm>.

KVASNICOVÁ, Jana. (2016). *Diskriminace – úvod do problematiky*. [online]. Praha: Veřejný ochránce práv, oddělení rovného zacházení. [cit. 2019-12-17]. Dostupné

z WWW: <<https://www.mvcr.cz/odk2/soubor/seminare-dokumenty-ochrance-verejnych-prav-diskriminace.aspx>>.

LAVRINENKO, Inga. (2014). *Expert: Zhenshiny massovo podvergayutsya diskriminacii v trudovoj sfere. Rakurs.* [online]. 28.4.2014. [cit. 2020-2-23]. Dostupné z WWW: <<https://racurs.ua/521-eksperty-jenschiny-massovo-podvergautsya-diskriminacii-v-trudovoy-sfere.html>>.

MARCHENKO, Sergei. (2017). Zhenshiny i gendernaya diskriminaciya na rynk etuda Ukrainy. *Work.ua.* [online]. 7.3.2017. [cit. 2020-2-23]. Dostupné z WWW: <<https://www.work.ua/news/ukraine/715/>>.

MESSKOUB, M. (2017). *Why unpaid female labour matters: How to use Time Use Studies to evaluate it?* [online]. New York: United Nations Headquarters, 5-7.12.2017. 13 s. [cit. 2019-12-11]. Dostupné z WWW: <https://www.un.org/development/desa/ageing/wp-content/uploads/sites/24/2017/11/Messkoub_PP_EGM_Female-Unpaid-Labour-Time-Use.pdf>.

OECD. (2019). Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex. *OECD.Stat.* [online]. [cit. 2020-2-11]. Dostupné z WWW: <<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>>.

OECD. (2019). OECD Family Database. *OECD.* [online]. [cit. 2020-1-4]. Dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>.

OSN. (2017). *Women's economic empowerment in the changing world of work: Report of the Secretary General.* [online]. 13-24.3.2017, E/CN.6/2017/3, 19 s. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z WWW: <https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2017/3>.

OSN. (2019). *Doklad o chelovecheskom razvitii 2019.* [online]. New York: UN Development Programme. [cit. 2020-2-20]. Dostupné z WWW: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_russian.pdf>.

RAKURS.UA. (2013). *Kak zhivetsya ukrainskim zhenshinam v neprazdnichnye dni.* [online]. 8.3.2013. [cit. 2020-1-23]. Dostupné z WWW: <<https://racurs.ua/195-kak-zhivetsya-ukrainskim-jenschinam-v-ne-prazdnichnye-dni.html>>.

RBK UA, TN. (2014). VSSU otnes seksualnuyu orientaciyu k perechnyam priznakov, po kotorym ne mozhet byt ogranicheniy v Ukraine. *TN obshchestvo*. [online]. 19.5.2014. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z WWW: <<https://atn.ua/obshchestvo/vssu-otnes-seksualnuyu-orientaciyu-k-perechnyam-priznakov-po-kotorym-ne-mozhet-byt>>.

RBK. (2014). Turčinov podpisał evrointegracionnyj zákon o protivodejstvii diskriminacii. *RBC.ua*. [online]. 28.5.2014. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.rbc.ua/rus/news/turchinov-podpisal-evrointegratsionnyy-zakon-o-protivodeystvii-28052014124200>>.

SHANDRA, Alya. (2017). Ukraine's health ministry opens up previously banned 450 professions for women. *Euromaidan Press: News and view from Ukraine*. [online]. 21.12.2017. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z WWW: <<http://euromaidanpress.com/2017/12/21/ukraines-health-ministry-lifts-restrictions-on-womens-employment-in-450-professions/>>.

THE WORLD BANK. (2019). Employment to population ratio, 15+, female (%) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-12]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.FE.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Employment to population ratio, 15+, male (%) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-11]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.MA.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) – Czech Republic. *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CZ&view=chart>>.

THE WORLD BANK. (2019). Labor force participation rate, male (% of male population ages 15+) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Part time employment, female (% of total female employment). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-1-17]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.PART.FE.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Part time employment, male (% of total male employment). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-1-17]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.PART.MA.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Unemployment, female (% of female labor force) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2019). Unemployment, male (% of male labor force) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-01-10]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2020). Employment in agriculture, female (% of female employment) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-2-20]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2020). Employment in industry, female (% of female employment) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-2-20]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS>>.

THE WORLD BANK. (2020). Employment in services, female (% of female employment) (modeled ILO estimate). *The World Bank Data*. [online]. [cit. 2020-2-20]. Dostupné z WWW: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS>>.

UAM. (2011). *Standard organizacij Ukrainy*. [online]. [cit. 2020-1-5]. Dostupné z WWW: <<http://uam.in.ua/upload/medialibrary/8b4/8b423dc36f5e9d7b88deef689d24b3df.pdf>>.

UN WOMEN. (2017). Redistribute unpaid work. *UN Women*. [online]. [cit. 2020-2-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>>.

UNECE. (2019). Raznica v oplate truda mezhdru muzhchinami i zhenshinami v mesyachnoy stavke. *UNECE*. [online]. [cit. 2020-2-6]. Dostupné z WWW: <<https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Table?IndicatorCode=21#last-period-0>>.

UNECE. (2019). Dolya zhenshin s vysshim obrazovaniem. *UNECE*. [online]. [cit. 2019-1-30]. Dostupné z WWW: <<https://w3.unece.org/PXWeb/ru/Table?IndicatorCode=308#last-period-0>>.

UNFPA in TISCHENKO, Marina. (2018). Ideálnaya zhena po mneniyu ukrainskikh muzhcin: ubiraet, gotovit i pomalkivaet. *KP v Ukraine*. [online]. [cit. 2020-2-10]. Dostupné z WWW: <<https://kp.ua/life/610519-ydealnaia-zhena-po-mneniyui-ukraynskykh-muzhchyn-ubyaet-hotovyt-y-pomalkyvaet>>.

URLIGA. (2014). VR vnesla izmeneniya v antidiskriminacionnyi zákon. *Urliga: Pravo znaty*. 13.5.2014. [online]. [cit. 2020-2-6]. Dostupné z WWW: <https://jurliga.ligazakon.net/news/110551_vr-vnesla-izmeneniya-v-antidiskriminatsionnyy-zakon>.

VALOVENKO, Sergey. (2017). Vysshee obrazovanie v Ukraine v neizvestnost'. *Golos UA*. [online]. [cit. 2020-2-4]. Dostupné z WWW: <<https://golos.ua/i/560097>>.

VR. (2014). *Verhovnaya Rada Ukrainy prinyala Zákon „O vnesenii izmeniy v nekotorye zakonodatelnye akty Ukrainy“*. [online]. 13.5.2014. [cit. 2019-12-28]. Dostupné z WWW: <<https://iportal.rada.gov.ua/ru/news/Novosty/Soobshchenyya/page/ru/news/Novosty/Soobshchenyya/92601.html>>.

VR. (2014). Zákon Ukrajiny Pro sazady zapobigannya ta protidiji diskriminaciji v Ukrajinii. *Zakon.Rada.Gov.ua*. [online]. 30.5.2014. [cit. 2020-1-9]. Dostupné z WWW: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>>.

WJP. (2019). *WJP Rule of Law Index*. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné z WWW: <<https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/ROLI-2019-Reduced.pdf>>.

WORK.UA. (2017). zhenshiny i gendernaya diskriminaciya na rynke truda Ukrainy. *Work.ua*. [online]. 7.3.2017. [cit. 2019-12-19]. Dostupné z WWW: <<https://www.work.ua/ru/news/ukraine/715/>>.

YAiZAKON. (2019). V Ukraine pochtii vse bezrabortnye imeut vysshee obrazovanie: statistika. *Ya i Zákon*. [online]. 8.7.2019. [cit. 2019-12-17]. Dostupné z WWW: <<https://yaizakon.com.ua/v-ukraine-pochti-vse-bezrabortnye-imeyut-vysshee-obrazovanie-statistika/>>.