

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

**Proměny finanční situace žen v porovnání vybraných kultur
na přelomu tisíciletí**

Bakalářská práce

Autor: Polina Belokon

Studijní obor: Finanční management

Vedoucí práce: PhDr. Věra Strnadová, Ph.D.

Pracoviště: Katedra managementu

Hradec Králové

květen 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci na téma ***Proměny finanční situace žen v porovnání vybraných kultur na přelomu tisíciletí*** vypracovala samostatně a veškeré použité literární prameny a jiné zdroje jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Hradci Králové, dne

Polina Belokon

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Věře Strnadové, Ph.D., za pečlivý, laskavý a trpělivý přístup, odborné konzultace, čas, cenné rady a podněty, které přispěly k výsledné podobě této bakalářské práce.

Anotace práce

Tato bakalářská práce je založená na základě toho, že počet pracujících žen stále narůstá a vzrůstá počet profesí, která žena může provádět, proto bych ráda ve svojí práci prozkoumala, jak se změnila situace na trhu práce pro ženy v novém tisíciletí.

Chtěla bych tedy zjistit nejen informace ohledně zvýšení počtu pracujících žen, ale také jejich úspěšnost, a to v různých oborech s ohledem na pracovní pozice, vzdělání, platy i další podmínky ve vybraných kulturách, v období od konce minulého tisíciletí do současné doby.

Budu se snažit odpovědět především na otázky jako:

1. Je nerovnost mezi mužem a ženou již otázkou minulosti a je již dokončen emancipační proces?
2. Jaké existují organizace podporující ženy na trhu práce?
3. Jak žena dokáže zvládnout práci se starostí o domácnost a děti?
4. Jaké jsou možnosti flexibilní pracovní doby?
5. Jaké jsou rozdíly v proměně finanční situace žen v České republice a v Rusku?

Klíčová slova: zaměstnanost, trh práce, pracovní právo, nezaměstnanost žen, diskriminace žen, genderová nerovnost mezi muži a ženami.

Annotation

Number of working women is growing, reason I would like to explore to explore how the labor market situation for women has changed in the new millennium.

I want to compare the gender differences in wages and I will try to answer questions like:

1. Has the emancipation process already been completed?
2. What organizations support women in labor market?
3. How can a woman handle child care and work?
4. What are the possibilities of flexible work?

Keywords: employment, labor market, labor law, women's unemployment, discrimination against women, gender inequality

Obsah

Prohlášení.....	1
Poděkování.....	2
Anotace práce.....	3
Obsah.....	4
Úvod.....	5
Rešerše.....	7
1. Teoretická část	
1.1 Kořeny genderové nerovnosti	9
1.1.1 Žena a výdělečná práce.....	10
1.1.2 Žena a vzdělání.....	11
1.2 Práce vs. Rodina.....	13
1.3 Generace X Y Z.....	14
1.3.1 Generace X.....	14
1.3.2 Generace Y.....	15
1.3.3 Generace Z.....	15
1.3.4 Fenomén generace X Y Z.....	16
1.4 Vývoj ve vybraných zemích.....	17
1.4.1 Česká republika.....	17
1.4.2 Rusko.....	19
1.5 Genderové nerovnosti na trhu práce.....	21
1.5.1 Diskriminace a vysvětlení pojmů skleněného stropů.....	22
1.5.2 Představa ideálního zaměstnaní pro ženy.....	26
1.5.3 Programy rovných příležitosti.....	28
1.6 Vliv vzdělání.....	28
2. Praktická část	
2.1 Popis výzkumného souboru	29
2.2 Sběr dat.....	30
2.3 Porovnání vybraných kultur.....	43
3. Shrnutí výsledků.....	47
4. Závěry a doporučení.....	49
5. Seznam použité literatury.....	51
6. Přílohy.....	55
7. Zadáání práce.....	67

Úvod

Cílem bakalářské práce je na základě nasbíraných informací zjistit, jak se změnilo postavení žen na trhu práce a následně i jejich finanční situace ve vybraných zemích na přelomu tisíciletí. Konkrétně se v rámci této bakalářské práce chci zabývat tím, jak se změnilo postavení ženy v České republice a v Rusku.

Proč zrovna Česko a Rusko?

Česká republika je zemí, kde žijeme, a my jako obyvatelé jsme součástí změn této země, které v bakalářské práci zkoumám. Rusko jsem zvolila z toho důvodu, že je obrovskou zemí spousta různých kultur i hospodářských ambicí.

Pro ženy ve společnosti to nikdy nebylo jednoduché, nikdy neměly možnost rozhodovat, byly diskriminovány v různých oblastech života. Teprve nyní mají právo na svůj názor, mohou dělat vlastní rozhodnutí a samozřejmě zasahovat do veřejného života. Ale jsou si doopravdy rovné s muži? Proběhla již dostatečně velká změna jak právní, tak i mravní, aby žena měla stejnou cenu jako muž?

Teoretická část uvádí počátky genderové nerovnosti a stereotypy, dle kterých ženy byly na trhu práce diskriminované. Konkrétně rozeberu, jak se žena na trh práce dostala a čím musela projít, aby měla práva na vlastní názor a výdělečnou práci. Jaký vliv měly první a druhá světová válka? Také uvidíme proměnu vlastních názorů, postojů, pracovních příležitostí, hodnot a dalších charakteristik, kterými se od sebe odlišují konkrétní generace X, Z, Y.

Porovnáám vývoj postavení žen na trhu práce a jejich finanční ohodnocení ve vybraných zemích. Uvedu, jaké organizace podporují rovnost práv žen a mužů na trhu práce v České republice a v Rusku. Jaký vliv má vzdělání, věk a další kritéria na mzdu ženy. Také zmíním, čím může být kariéra ovlivněna.

V praktické části zkoumám statistická data finančního hodnocení práce žen ve vybraných kulturách. Zajišťuji, je-li doopravdy pracující žena na trhu práce podceněna a neadekvátně ohodnocena. V praktické části rovněž porovnáám data z konce minulého století se

současnou situací z vybraných kultur (Česko a Rusko) a také zvlášť srovnám aktuální platy žen na základě vzdělání a věkové skupiny.

Závěr uvádí celkové shrnutí výsledků zkoumaného problému v bakalářské práci.

Rešerše

SLAVÍČKOVÁ, Pavla ed. Ženy – podnikatelky v minulosti a současnosti. Praha: NLN – Nakladatelství Lidové noviny, 2016. ISBN 9788074225086.

Kniha je rozdělená na jednotlivé kapitoly dle autorů, kteří řeší problematiku podnikání žen nejen v letech minulých, ale i v současné době. Autorský kolektiv se snaží ukázat, čím prošly ženy v minulosti a jaké překážky je potkávají dnes. První kapitola je věnovaná historickým kořenům genderové nerovnosti v podnikání a na pracovním trhu a uvádí také problémy spojené se vzděláním, diskriminací atd.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-125-5.

Studie Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání se věnuje zejména otázkám genderového typu, rozebírá koncept genderů v sociologii, základní sociální mechanismy a východiska, utváření genderových vztahů, transformace genderových stereotypů, diskriminaci žen na pracovišti a její formy a také postoje mužů a žen k práci.

WICHTERICH, Christa. Globalizovaná žena: zprávy o budoucí nerovnosti / Christa Wichterich; přeložila Jana Zoubková. Praha: proFem, 2000. ISBN 80-238-5631-6.

První ve své podobě kritická studie o globalizaci a jejích dopadech na ženy. Jak vypadá nový svět a co to znamená pro ženy? Jaké jsou dopady na pracovní trh? Májí ženy sílu na další emancipační hnutí a překonávání nerovnosti? Právě tyto otázky v knize autor z nejrůznějších pohledů rozebírá

VODÁKOVÁ, Alena; VODÁKOVÁ, Olga. Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme? Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Kniha o zkušenostech žen ve mnoha vědeckých oborech je zajímavá z historického pohledu. Je určena pro každého, kdo se zabývá otázkami genderu a kulturní historií. Nejvíc užitečná pro mě a moji práci byla III. kapitola „Žena v prostoru

veřejném“, kde jsou uvedeny zajímavé myšlenky o vzniku „ženské práce“ a její transformaci, o postavení žen na českém trhu a o tom, jak vznikla žena politická.

HANÁKOVÁ, Petra. Vyvlastněný hlas: proměny genderové kultury české společnosti 1948–1989. Praha: Sociologické nakladatelství, 2015. ISBN 978-80-7419-096-4.

Autoři knihy píšou o významných proměnách genderové kultury české společnosti po druhé světové válce. Kniha je rozdělená na dvě části. V první části je gender brán jako sociální kategorie, v části druhé jako kategorie symbolická.

1 Teoretická část

1.1 Kořeny genderové nerovnosti

Genderová nerovnost je otázkou, která se v současnosti řeší často ve sféře politické, ekonomické i sociální. Je to otázka nejenom současnosti, tento problém má hluboké kořeny v historii společnosti.

V dnešní době se téma genderové nerovnosti jeví jako problém uspořádání společnosti, v níž ženy a muži jsou rovnoprávní a mají rovné možnosti na bohatství a rozhodování.

V tradiční společnosti existovala významná sociální nerovnost na základě genderu, kde pozice a vztahy mezi pohlavím byly jasně vymezené, neměnné, dokonce byly považovány za legitimní a nediskutované. Do veřejného sektoru patřili muži, kteří se starali o fungování společnosti jako celku a její zabezpečování, ženy patřily do sektoru soukromého, kde se staraly o domácnost a děti. Ve většině zemí světa se za posledních zhruba 150 let situace neuvěřitelně změnila, tuto změnu můžeme pojmenovat revoluce ženské role.

Historicky byla žena od počátku ze zvyku, podle náboženství nebo mravnosti a někde i ze zákona, podřízená muži. Emancipace žen na začátku probíhala pomalu a myšlenky o rovnosti práv ženy a muže se ihned jednoznačně zamítaly. Ženské nezávislosti a proměně rolí ženy hodně prospěly průmyslové revoluce, které postupně vedly ke změně sociálních vztahů a vyvolaly změny v sociální struktuře podle specifických nároků industriálního světa. Výrazné změny zrovnoprávnění ženy a muže probíhaly ovšem ve 20. století, kde neumíme určit přesná data změn, jelikož se nejedná jenom o právní změny, ale také jiné myšlení, chování a zrušení předešlých stereotypů. Některé národy a kultury tyto změny nejsou schopné přijmout dodnes (SLAVÍČKOVÁ, 2016).

„Není náhodou, že princip oddělených sfér, Maxem Weberem neutrálně nazvaný „oddělení domácnosti a veřejného prostoru“, se projevil jako kritický organizační princip sociální ekologie moderny až dnes, v době, kdy patriarchální společenský řád proniká současně ze dvou stran: jednak díky expanzi trhu a průmyslové výroby, kterou jsou ženy více vtahovány do systému výdělečné práce mimo domácnost, a pak také díky politice

ženského hnutí, které ovšem zprvu nepožadovalo nic jiného než důslednou realizaci těch občanských a politických práv, kterými se moderní společnost deklarovala jako pokroková a osvícená“ (LISTOVÁ, 1992) .

V současné době můžeme říct, že role žen nesporně mají opravdu velký význam v různých veřejných oblastech našeho života. Aktivně se zapojují do trhu práce, získávají vysokou úroveň vzdělanosti, někdy vyšší než muži, a konečně mají práva rozhodovat jak v rámci soukromého života, tak stejně v oblastech právních, politických, ekonomických atd. I přesto všechno nelze říct, že ke dnešnímu dni jsme dosáhli úplné rovnosti žen a mužů, jelikož ani vyšší úroveň vzdělání neumožňuje ženě dosáhnout alespoň stejné pozice s mužem například na politické scéně, a i když to jde, tak za jiné (nižší) platy.

1.1.1 Žena a výdělečná práce

Práce mimo domácnost se stala součástí života ženy v moderní době, která začala modernizací a industrializací naší společnosti (za práce tady považujeme výdělečnou činnost s cílem dostat peněžní odměnu). Začátkem 19. století, kdy probíhalo zahájení využívání el. energie, rozšíření tovární strojové výroby a vznik montážních linek, se pomalu ženy zapojily do výrobních procesů (SLAVÍČKOVÁ, 2016).

Dále, na přelomu 19. a 20. století, ženy byly zaměstnány jako dělnice, služky, nádenice. Zatímco muži v průběhu první světové války byli odvedeni na frontu a zanechali doma rodiny, ženy se musely o svoje děti a rodiny postarat, a proto začaly vydělávat. Nátlak se zvyšoval tím, že i přes to, že ve většině států podpora rodin byla zajištěna, rostla potravinová krize a s tím přišla nutnost žen pracovat, aby mohly svoje rodiny uživit. V této době byly poprvé práce odvedené ženou na základě pracovních smluv placené. V závislosti na zemi, její kultuře, druhu vykonávané práce existovaly různé podmínky, dle kterých se lidi do práce nabírali. Důležitými kritérii byly věk, klasifikace, specifické vzdělání, počet dětí. Z toho důvodu bylo v té době pro ženu jednodušší získat práci jako dělnice v továrně nebo služka. Možnost přivýdělku měly dokonce i kojící ženy.

„Nejprve je žena samostatně si vydělávající pojem, který si nikterak nesnáší s pojmem tradičním, mužem živé ženy. Na odměnu za její práci je tudíž hleděno jen jako na příspěvek na živobytí, nikoli jako na krytí jejích potřeb.“ (NEUMANN, S., K.)

V té době ženy začaly získávat volební právo (tabulka 1) v různých zemích a jejich role ve veřejném životě opravdu začaly mít význam, ženy po celém světě získaly možnost se vzdělávat a tím pádem jejich pracovní možnosti vzrostly. Od této doby získala žena možnost pracovat také v intelektuální sféře, což se stalo prvním vážným krokem k emancipačnímu hnutí.

Uzákoněné volební právo žen	
Stát	Rok
Nový Zéland	1893
Austrálie	1902
Finsko	1906
Norsko	1913
Dánsko, Island	1915
Rusko	1917
Německo, Polsko, Velká Británie	1918
Československo, Nizozemsko	1919
USA	1920
Lotyšsko, Švédsko	1921
Španělsko	1931

Tabulka 1 – Uzákonnění volebního práva žen, zdroj: wikipedie.

První výdělečnou ženskou prací, která vyžadovala oficiálního dosažení určitého stupně vzdělání, bylo povolání porodní asistentky/porodní báby. Později, s dostupnějším vzděláním, se ženy dostávaly také do škol a měly možnost učit a vzdělávat se, tudíž další profesí byla učitelka. Jsou to základní profese, díky kterým se žena dostala na trh práce a mohla postupovat dále (SLAVÍČKOVÁ, 2016).

1.1.2 Žena a vzdělání

Dříve se říkalo, že vzdělání a žena nejdou dohromady, jediným úkolem ženy byla domácnost, vše ostatní šlo stranou. Kvalitní vzdělání se dostalo pouze dívkám z nejbohatších rodin, většina dívek však neměla ani to nejzákladnější vzdělání.

V České republice datujeme počátek vzdělání žen do doby vlády Marie Terezie, která provedla reformu školství v roce 1755 a právní formou donutila dívky získávat alespoň základního vzdělání.

V Rusku se první školy pro dívky objevily za doby Petra I. Velikého, který také prováděl reformy v oblasti vzdělání. Na jeho kroky navázala Alžběta I. Petrovna, která zavedla učiliště pro porodní asistentky.

Základy vysokoškolského vzdělání žen v zemi položila Kateřina II. Veliká, která v roce 1764 založila první vysokou školu Smolný institut/ Смольный институт благородных девиц) pro urozené dívky.

Později, v průběhu modernizace a industrializace, se jak v České republice, tak i v Rusku celkově rozvíjelo vzdělání, a také se měnila představa o vzdělání žen, jejich vzdělání se rozšiřovalo a prodlužovalo, i přes stereotyp o tom, že žena patří do domácnosti.

17. 6. 1901 poprvé v historii na pražské univerzitě Marie Zdeňka Baborová – Čiháková dostala titul doktorky filozofie. Tato událost byla okomentovaná časopisem „**Besedy lidu**“: *„Už není pouhým vtípem ženský doktor ani pouhým lichotivým titulem paní doktorová, vlastně jen manželka doktora. Slečna Baborová je prvním opravdovým doktorem, vyšlým z naší české Minervy.“*

To, že dívky se dostaly na univerzity, změnilo tradiční postavení žen ve společnosti a umožnilo jim lépe se uplatňovat na trhu práce. Otázka vzdělání žen se objevila na počátku emancipačního hnutí a díky možnosti se vzdělávat již výdělečná práce nebyla omezena profesemi jako porodní bába nebo kojící bába. Možnosti pracovat se rozšířily, ale byly omezeny nedůvěrou, a přestože byl učiněn podstatný krok k rovnosti pohlaví, žena byla stále diskriminována.

Několik století bylo přímo vyžadováno, že žena musí být dobrou matkou, ale pak si ženy uvědomily, že dokážou víc než vařit či vyšívát. V současné době je to jinak a ženy mají právo zasahovat do vědy ve stejné míře jako muži. Nic jim nebrání, aby dosáhly vyšší úrovně vzdělání, než je povinná základní úroveň, a mohly se dostat do vědeckých, manažerských a vedoucích pozic ve vystudovaném oboru.

1.2 Práce vs. rodina

Jak už jsem jednou zmiňovala, žena se původně zabývala jenom domácností a jedinou společenskou roli měla v rodině. Proto ženu považujeme za základ rodiny a stavební prvek celé naší společnosti, což znamená, že i bez možnosti podílet se na důležitých rozhodnutích měla významnou roli.

Nicméně v současné době žena může chtít všechno – mít děti či vybudovat kariéru. Teprve v tomto tisíciletí, po přechodu revoluce ženské role, mohou ženy pečovat nejen o domácnost, ale také mají moc a svobodu volby. Mají právo na mocenské pozice a mohou zasahovat do každé sféry života – politické, ekonomické atd. (NEDĚLOVÁ, 2016)

Otázkou je, kde na to vzít a jak dát dohromady původní a novou roli ženy ve společnosti? Jak sladit kariéru a rodinný život?

„Přimět ženy, aby volily mezi kariérou nebo dětmi, je podle mého názoru chybou. Je to špatné jak z hospodářského, tak morálního hlediska vzdělávat ženy a pak je přimět k tomu, aby zůstaly doma.“ Mary O’Connell (NEDĚLOVÁ, 2016, s. 22).

Moderní generace se snaží alespoň na začátku vztahu o rovnoměrnou dělbu práce v domácnosti. Problém tady vzniká až u dětí, jelikož o dítě se musí pečovat v jednom kuse, což může ohrozit kariéru, postavení na trhu práce a také životní styl. Jakmile se narodí dítě, žena zůstává doma a pečuje o domácnost sama a ve většině případů začíná být finančně závislá na muži. V případě, že se žena chce o sebe postarat sama a budovat kariéru dále, tak bude potřebovat pomocnou sílu a také podporu partnera, který pochopí její touhu vrátit se do práce a zabezpečit důstojnou budoucnost i pro děti.

Každá žena, která si přeje mít dítě, sní o tom, jak bude prožívat jeho dětství, vztah s ním a pozorovat každý krok. Ne vždycky to má dobrý vliv na komunikační schopnosti a osobní rozvoj, proto žena, která je na rozhodující pozici – manažerka, profesorka anebo výkonová podobnou činnost – se chce také vrátit do práce v co nejbližší době, a to nejen kvůli penězům, ale i kvůli tomu, aby byla mezi lidmi, účastnila se zajímavých schůzek, aby měla možnost odreagovat a odpočinout si od domácích starostí (NEDĚLOVÁ, 2016).

Z psychologického hlediska má obrovský vliv podpora partnera. Klasické stereotypy o tom, že dítě a domácnost jsou starost ženy, mohou doopravdy omezit osobní rozvoj

i kariérní růst, ale pokud je rodina v souladu a dokáže spolupracovat a podporovat se, je zde možnost skloubit vše dohromady.

1.3 Generace X, Z, Y

Velká skupina lidí v rámci jedné kultury se shodným stylem myšlení a ve stejném věku je brána jako generace. Jsou to lidi stejně nebo skoro stejně staří. Skupiny se často označují jako generace nejenom podle věku, ale hlavně podle toho, jak se projevoval technický pokrok v té době, ve které se daní jedinci narodili, od čehož se odvíjelo jejich myšlení i kariérní možnosti.

Generace X, Y, Z jsou nejznámější generace 20. – 21. století.

1.3.1 Generace X

V západní civilizaci (Evropa a ostatní země, kde evropská kultura a západní civilizace měla rozhodující vliv) v druhé půlce 20. století vznikla generace X, jsou to dnešní čtyřicátníci a padesátníci, kteří zažili neglobalizovaný svět bez možností užívat moderní technologie.

V Čechách a Rusku jde o období komunismu, které přineslo nové metody a přístupy politiky, což podpořilo možnost individuálního rozvoje jedinců, ale odsunulo zakládání rodiny. Lidé věřili, že když budou tvrdě pracovat, úspěch je stoprocentně zaručen.

V předchozích obdobích ženy byly brány jako zakladatelky rodiny – budoucí matky, což se začalo měnit po druhé světové válce a ženy generace X jako první začaly považovat vybudování kariéry za důležitější než zakládání rodiny. Postupně k novému myšlení přecházelo více a více lidí.

Pod nátlakem emancipačního hnutí a feminismu už se tolik neřešilo, kdo bude budoucí partner dívky, ale jakou má budoucnost a možnosti dívka sama, proto pro dívky bylo důležitější získat vzdělání a dosáhnout pracovních úspěchů.

1.3.2 Generace Y

Generace lidí narozených v období od roku 1986 až po rok 1997, anebo podle jiných zdrojů jde o děti narozené v letech 1974 (75) až 2004. Tudíž vstoupily na trh práce zhruba před deseti lety.

Hlavním rozdílem generace X a Y jsou finance, které pro první skupinu jsou hodnotou, ale pro druhou prostředkem. Generace Y hledá především práci zajímavou, která je bude bavit a zároveň umožní dosáhnout úspěchu a vytvořit lepší budoucnost. Také na rozdíl od generace X se generace Y nesnaží odsouvat založení rodiny na poslední chvíli, ale spojit kariéru a rodinný život, což nutí trh práce k proměně a vytváření flexibilních pracovních nabídek a alternativních pracovních poměrů (částečné/zkrácené úvazky, home office).

Mladé ženy generace Y jsou zaměřené na kariéru, jde o generace vzdělaných vysokoškolaček, které především hledají možnost seberealizace a kladou důraz na kariéru, ale neodkládají ani rodinný život. Žena generace Y chce pracovat, aby si mohla dovolit důstojný život, cestování, nemovitost, ale na rozdíl od ženy generace X nehodlá pro peníze obětovat vše, chce žít a svůj život prožívat. Je to skupina ambiciózních žen v novém moderním světě, kde každá ví, čeho ve svém životě má dosáhnout a také co zažít.

Bohužel, není to tak jednoduché, jak to na první pohled vypadá. Žena na rozhodující pozici na základě genderových stereotypů a obav zaměstnavatele nevyvolává u podřízených takovou důvěru, jako šéf – muž. Ženy jsou tady hůře placené a musejí se spokojit s tím, že vůbec mají na pracovním trhu možnost dosáhnout stejné pozice jako muži.

1.3.3 Generace Z

Internetová generace lidí narozených na přelomu tisíciletí, neexistuje určité časové rozpětí. Jelikož jsou to lidi, kteří se teprve rozhodují, co budou podnikat za práce, a pomalu vstupují na pracovní trh. O této generaci víme velmi málo, ale předpokládá se, že bude mít silný vliv na společenský vývoj, proměny pracovních poměrů a prostředí.

Odlišnost generace Z od generací předchozích spočívá ve skutečnosti, že lidé této skupiny byli narozeni v době, kdy se internetové technologie užívaly běžně a považují se za prostředky, díky kterým si můžeme usnadnit život.

Co se týče očekávání od zaměstnání, jedinci z generace Z jsou velmi komunikativní, váží si osobních setkání, ale chtějí pracovat v oboru, který dotyčné jedince především zajímá a bude bavit. Potřebují mít pozitivní pracovní atmosféru, tvrdou motivaci a vůdce, který by měl být v podobě kouče anebo mentora. Vyžadují možnost kariérního růstu a smysluplnost práce.

Pro ženu generace Z je důležité, aby práce byla užitečná pro ostatní a zlepšovala životy, tudíž je preferována práce, kde ženy vnímají její smysl a rozvíjejí mezilidské vztahy.

Ženy generace Z raději podnikají, častěji využívají možností práce z domova nebo z coworkingového centra. Coworkingová centra jsou lákavou nabídkou pro mladé matky, které často budou (bude prověřeno časem, jelikož generace Z se teprve dostala na trh práce) mít možnosti pracovat v takových podmínkách (SLAVÍČKOVÁ, 2016).

V Česku a Rusku vznikají centra zaměřená přímo na zaměstnání žen. V České republice jsou tu například prostory Babyoffice – „Práce a děti pod jednou střechou“ nebo Mamprostor – „Prostor pro práci, sebe i děti“, které umožňují matkám pracovat mimo domov s jistotou, že o děti bude postaráno. V rámci Ruské federace jsou tyto prostory rovněž zřízeny v řadě měst. Prostory jsou nejvíce využívány ve velkých městech, ale dostaly se i do menších.

1.3.4 Fenomén generace X, Y, Z

V roce 2017 poprvé začnou pracovat zástupci tří generací společně. Jejich hodnoty, způsoby myšlení a preference jsou jiné, proto je pro zaměstnavatele těžké pochopit, do jaké míry je má hlídat a jak si je pojistit s ohledem na jejich charakteristiky.

Pro zkoumání daného fenoménu se daly dohromady INSEAD Emerging Markets Institute, Universum, MIT Leadership Center a HEAD foundation, které zjistily významné generační rozdíly v přístupech k otázkám práce, kariéry a podnikání, které pomohou zaměstnavateli správně zorganizovat personální politiku.

Být vůdcem je důležité pro členy každé ze tří generací. „Z“ častěji volí metodu koučování a motivování pracovníků než přímou kontrolu podřízených. Generace Z nejvíce ze všech respektuje svobodu a považuje ji spolu se zodpovědností za nejdůležitější prvek vedení.

52 % žen a 63 % mužů generace X chce mít rozhodovací pozici ve firmě. 61 % žen a 63 % mužů generace Y a Z se rozhodlo dosáhnout vedoucích pracovních pozic.

Ženy generace X berou vedení jako výzvy a snaží se podělit o svoje zkušenosti se spolupracovníky a další generací. Generace Y především preferuje koučování a vedení přes motivování pracovníků. Žena generace Z ve vedení dává možnost volby a svobody s tím, že za svou práci je zodpovědný každý sám, při tom také motivuje svoje podřízené.

Vědci také zjistili, že ženy v současné době bez ohledu na věk, počet dětí a státní příslušnost se bojí diskriminace založené na stereotypech. Ženy cítí nedůvěru a také se bojí, že jsou jejich práva i možnosti omezené, proto některé ženy vzdají vše již na začátku a ani se nesnaží dosáhnout pracovních cílů.

1.4 Vývoj ve vybraných zemích

Problém genderové nerovnosti na trhu práce ovlivňuje v nějaké míře každou zemi současného světa. Ve většině zemí je základní příjem mzda, proto nerovné odměňování za stejně odvedenou práci mezi mužem a ženou jen podporuje posílení diskriminace v rámci pracovního trhu. I přes to, že žena má podle různých světových průzkumů pevnější zdraví i další určité výhody, je na trhu práce zaměstnavateli podceňována.

Dále rozeberu vývoj ve vybraných zemích, jak se proměnila pozice ženy na trhu práce v České republice a v Ruské federaci. V těchto zemích je podle zákona žena rovnoprávná s mužem ve všech oblastech života, skutečnost je ale jiná. Říká se, že to je příliš krátká doba po několika stoletích utlačování žen na to, aby byla žena vnímána jako stejně rovná muži. Okolí je zvyklé na tradiční ženskou roli a není ochotné přijmout změny tak rychle, nehledě na to, že jsou právně regulované.

1.4.1 Česká republika

Česká republika jako samostatný stát vznikla 1. ledna 1993 rozdělením Československa na Česko a Slovensko. Tehdy se státy začaly zabývat mnoha problémy, jedním z nich byl i problém genderové nerovnosti.

Vědci se začali zajímat o genderové studium ve spolupráci se zahraničím (především USA a Německo), kde se této tematice věnovali delší dobu. V Česku se národ musel především zbavit zažitých genderových stereotypů a určitých vzorců chování. S postojem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o rodinu a domácnost“ souhlasí zhruba polovina populace republiky (HAŠKOVÁ, 2011).

V České republice se situace žen na trhu práce od 90. let po vstup do Evropské unie skoro neměnila. Podle Českého statistického úřadu podíl žen na trhu práce v roce 1993 tvořil 44 %, v roce 2004 43,42 %. Vysoký počet pracujících žen se vysvětluje závislostí většiny českých domácností na dvou příjmech, a začátkem doby, kdy žena v Česku nechce jenom udržovat domácnost, ale chce se zabývat seberealizací a budováním kariéry (KŘÍŽKOVÁ, 2007).

Na přelomu tisíciletí Česko patřilo mezi země s největší zaměstnaností žen v tomto období. V rámci České republiky není tak silně rozvinutá flexibilita pracovní doby, proto je většina zaměstnanců zaměstnána na plný úvazek, i přes to ženy činí velký podíl na trhu práce.

Na začátku nového tisíciletí jsou ženy stále hůře hodnocené a omezené v možnosti profesionálního růstu. Největší počet zaměstnaných žen je ve sféře veřejných služeb, ale nikoli na pozicích vedoucích. Konkrétní čísla jsou – 70 % zaměstnaných žen pracuje ve zdravotnictví, školství, sociálním sektoru, pouze 30 % je na rozhodujících pozicích (KŘÍŽKOVÁ, 2007).

V Česku i v ostatních zemích v době přechodu do nové doby je zaznamenána finanční diskriminace žen. Jak v 90. letech, tak i v současnosti je mzdová úroveň mužů vyšší, přitom největší rozdíl ve výplatách činí zaměstnaní na vedoucích pozicích. Výdělky mužů na těchto pozicích v ČR jsou neporovnatelně vysoké na rozdíl od výdělků žen (ČSÚ, 1993, 2017).

I přes tato čísla, která uvádějí statistiky ČSÚ, orgány vlády činí určité kroky pro zlepšení situace. Například od roku 1998 Rada vlády pro lidská práva řeší problém rovnosti mužů a žen přes Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. V roce 2001 vláda ČR zřídila Radu vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, od roku 2002 pro rodinu a rovné příležitosti pracuje stálá komise Poslanecké sněmovny (ČSÚ, 2016).

1.4.2 Rusko

Ve dvacátém století došlo k obrovským změnám v sociálním a ekonomickém postavení žen ve mnohých zemích světa. V Rusku je od 19. století boj za lidská práva důležitou součástí boje za všeobecnou sociální spravedlnost. Ačkoli role a místo žen ve společnosti se změnily neskutečně rychle, je předčasné hovořit o jejich sociální rovnosti v rámci ruské kultury.

Konec minulého století přinesl nové obtíže. Reformní procesy v devadesátých letech výrazně zhoršily životní úroveň obyvatelstva a taky zkomplikovaly nevyřešené problémy pracujících žen, matek a hospodyň.

Mění se sociální a ekonomická situace (nezaměstnanost, ekonomická krize, nízká úroveň příjmů atd.) a také problém genderové nerovnosti žen a mužů ve světě přivolaly nutnost předurčit postavení ženy na trhu práce a srovnat ho s postavením muže.

Postavení ženy a muže na trhu práce se tradičně liší. Tento rozdíl je dán především reprodukční funkcí žen, také je omezen nerovným rozdělením starostí v domácnosti, což způsobuje genderovou nerovnost v rámci trhu práce.

Sociální a ekonomické ukazatele naznačují významnou genderovou asymetrii v pracovním světě. V poslední době jsou v ruské ekonomice zaměstnány více než 32 miliony žen, což je 48,9 % z celkového počtu zaměstnaných lidí v Ruské federaci. Nejvyšší počet zaměstnaných žen je ve věku 30–49 let, což je 86 % z celkového počtu pracujících žen. Průměrný věk pracujících žen je 39,5–40 let (přesahuje průměrný věk pracujících mužů o jeden rok). Podíl žen s vysokoškolským a speciálním vzděláním činí 62 % z celkového počtu pracujících žen, u mužů se tento podíl rovná 50 %. Úroveň vzdělání u pracujících žen je vyšší než u mužů ve stejných oblastech, ale i přes to jsou ženy prakticky vyloučeny z rozhodovacích pozic na trhu práce, jak ve statním, tak i v soukromém sektoru (podnikání).

V malém a středním podnikání na manažerských pozicích je jenom 18 žen ze 100. Nejčastěji se ženy zabývají řízením firem v oblasti bytových a komunálních služeb, počet žen ředitelek tady dosahuje 54 % z počtu všech řídicích pozic žen. V oblastech sociálního

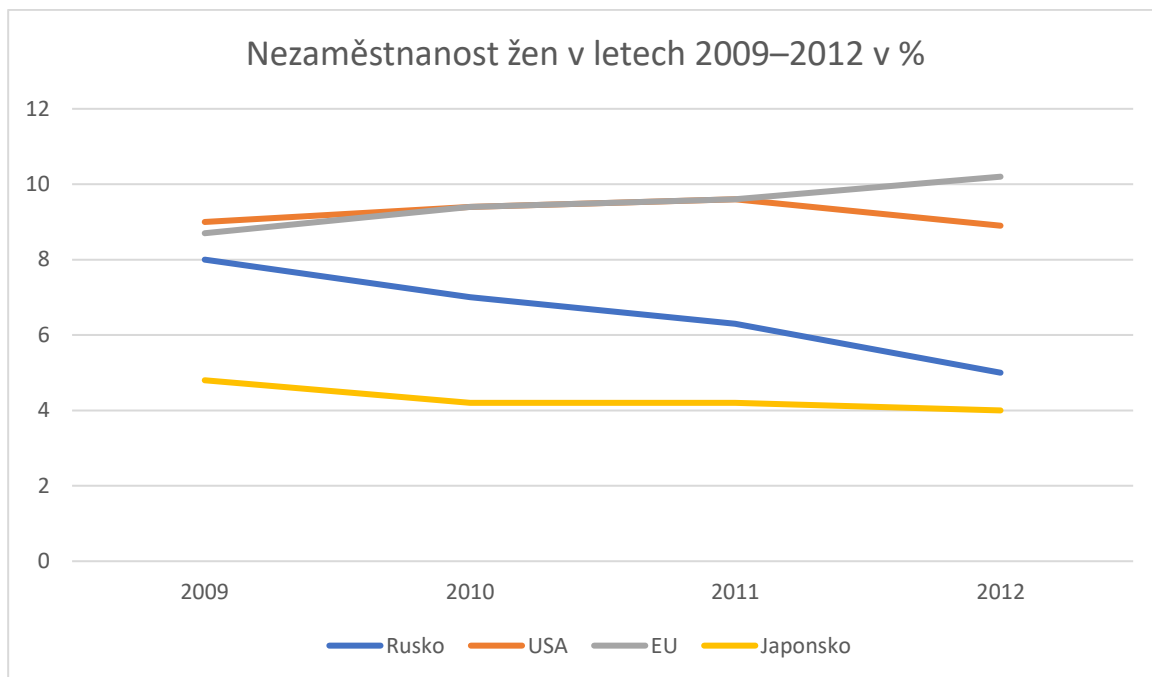
zabezpečení a zdravotních orgánech se počet rovná 30 %, ve sféře obchodní a sféře veřejného stravování jde o 24 %. Přestože podle statistik ženy tvoří víc než polovinu zaměstnaných lidí (56,2 %), existuje velká nerovnost rozdělení vedoucích pozic na trhu práce. Například mezi státními úředníky do tzv. „nejvyšší“ skupiny patří pouze 5,7 % žen.

I když ruská legislativa zakazuje jakoukoliv diskriminaci žen na trhu práce, je tento fenomén velice rozšířen. Genderová diskriminace založená na pohlaví je v současnosti obzvláště častou při přijímání do práce anebo při propouštění (raději se propustí žena, i když je například vzdělanější nebo má větší ambice). Tato diskriminace je podporovaná stereotypy zaměstnavatelů, kteří vnímají ženu jako méně užitečnou pracovní sílu. Důležitou roli rozhodně hraje přítomnost dětí, jejich věk, odpovědnost před rodinou a domácností. Tohle je hlavní důvod, proč je žena diskriminována finančně, její plat nevzrůstá a není ani zdaleka stejný jako u muže. Mzda ženy se rovná 2/3 mzdy muže na stejné pozici. Čím vyšší je plat, odpovědnost atd., tím větší je pravděpodobnost, že pracovní nabídku získá muž.

Skrytou diskriminaci objevíme i ve statistice propouštění zaměstnanců. Většina žen zůstává bez práce v důsledku propuštění, nikoliv na základě vlastního rozhodnutí. Statistika říká, že v roce 2012 zůstalo 37 % nezaměstnaných žen bez práce a příjmů z důvodu propuštění, zatímco počet propuštěných mužů se rovnal jenom 30 %. Zároveň počet nezaměstnaných žen, které ukončily pracovní poměr dle vlastního přání, se rovnal 20 %, zatímco u mužů 30 %.

Analýza nezaměstnanosti ukazuje, že po určitou dobu byla nezaměstnanost žen v Rusku stabilní. Při porovnání situace v evropských státech byly zaznamenány velké rozdíly. Takže v problémových státech (např. Řecko) byla nezaměstnanost žen v roce 2010 mnohem vyšší než u mužů. Naopak v zemích prosperujících (Anglie, Německo) bylo nezaměstnaných žen méně.

V Rusku před krizí v roce 2008 byla nezaměstnanost žen skoro stejná jako u mužů (0,2 – 0,4 % rozdíl), pak v letech 2009 až 2011 byla nezaměstnanost mužů vyšší o 1 % než u žen (v roce 2012 o 0,7 %). Dále na grafu uvidíme dynamiku nezaměstnanosti v Rusku a v dalších třech zemích považovaných za rozvinutá pracovní centra světa (graf 1).



Graf 1 Pozitivní dynamika snižování nezaměstnanosti žen je v Rusku zastíněna významnými regionálními rozdíly.

1.5 Genderové nerovnosti na trhu práce

Po celém světě se postavení žen mění, globalizovaná žena je aktivně zapojena do trhu práce. Zaměstnanost žen roste, ale hlavně na pozicích špatně finančně odměňovaných a sociálně nezajištěných. Žena je ve většině případů brána jako levná síla ve sféře služeb, kde má přednost před muži (WICHTERICH, 2000).

V takovém světě může dosáhnout úspěchu podle statistik vědeckých průzkumů žena bez žádných závazků (bez dětí, vlastní rodiny), s vysokou úrovní flexibility, mobility a výkonnosti, jakási žena „robot“, která odstoupila od svých tradičních rolí a zabývá se jenom seberealizací přes dosažení vyšší úrovně vzdělání, budování kariéry atd. (WICHTERICH, 2000)

1.5.1 Diskriminace a vysvětlení pojmů skleněného stropu

Diskriminace je negativní společenský jev spojený s omezením práv či možností lidí na základě určitých vlastností.

Za genderovou diskriminaci považujeme jakoukoli preferenci, rozlišení anebo vyloučení, omezující lidská práva na základě příslušenství k danému biologickému pohlaví, na základě zjednodušených představ chování určitého pohlaví. Tento druh diskriminace je ze zákona zakázán ve většině zemí světa, ale i tak diskriminaci můžeme sledovat ve většině statistických výzkumů na tato téma. Problém spočívá v tom, že skutečné rozšíření rovnosti práv pohlaví nenastalo, ale zákonem se odmítají jakékoliv formy nerovnosti, včetně diskriminace.

Mezi základní genderové pojmy patří také pojem „skleněný strop“, který přímo souvisí s diskriminací žen a brání jim v pracovním povýšení. Ženy, které se rozhodnou zabývat kariérou a víc se věnovat svému rozvoji ve firmě, se často setkávají s fenoménem „skleněného stropu“.

„Skleněný strop“ je bariérou, která vznikla na základě zakořeněných stereotypů v případě, že se firma drží tradiční personální politiky. Podle jiného názoru se daný efekt na ženách projevuje jenom na základě strachu z diskriminace po dlouhodobém utlačování na trhu práce.

„Pro ženy, které mají schopnosti i další individuální předpoklady postupovat v kariéře na řídicí pozice a překonaly překážky přijetí na vstupní pozici startující kariéru, představuje obrovský problém celý soubor bariér, které jim brání v postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Tento soubor překážek zahrnující již definované typy diskriminačního chování jako homosociální reprodukce, genderové schéma a další, založené zejména na genderových stereotypech, je nazýván „skleněný strop“ (KŘÍŽKOVÁ, 2017, s. 64).

Muži jsou vnímání jako dominantní skupina, jejich asertivní chování se cení víc. Muži na rozhodujících pozicích ve většině případů věří, že díky jejich schopnostem a intelektuální nadřazenosti práci zvládají rozhodně lépe než ženy (FORBES WOMAN, 2010).

Žena je považovaná za slabou bytost, která na trhu práce není dostatečně přesvědčivá, aby dokázala odolat konkurenci. Podle stereotypů je žena zaměřená na mezilidské vztahy, nikoli na plnění úkolů vůdce (FORBES WOMAN, 2010).

Efekt skleněného stropu se projevuje nejenom zamezením kariérních možností, ale i na úrovni odměňování za odvedenou práci. Tudiž i kdyby se ženě podařilo posunout na řídicí funkce, ve firmě bude její finanční ohodnocení nižší než u muže na stejné pozici (FORBES WOMAN, 2010).

Genderovou diskriminaci lze rozdělit na několik typů:

1. diskriminace při zaměstnání a propuštění;
2. diskriminace při změně profesionálního postavení;
3. finanční diskriminace při odměňování;
4. diskriminace při zvýšení kvalifikace a možnosti se vzdělávat;
5. diskriminace podle věku ženy;
6. sexuální obtěžování a podceňování profesionálních schopností;
7. rozdělení trhu práce.

Nyní si vysvětlíme, co si konkrétně pod každým z těchto druhů diskriminace můžeme představit:

Diskriminace žen při zaměstnání a propuštění

Ženy na pracovním trhu jsou diskriminované jak v procesu přijímání do nového zaměstnání, tak i v procesu propouštění. Zaměstnavatel ve většině případů raději zaměstná muže, ale propustí raději ženu. Diskriminaci nalezneme dokonce i v pracovních nabídkách, kde je uvedeno pohlaví, které zaměstnavatel bere jako vhodné na nabízené pozice.

Diskriminace při změně profesionálního postavení

Rozhodující pozici častěji zastupují muži. Muž se považuje za dominantní osobnost, s vysokou úrovní autority ve společnosti, který se také umí správně rozhodnout pod nátlakem – „bez citů“ – a je víc zaměřený na výkon než na vztahy.

Na ženu zaměstnavatel nahlíží spíše jako na osobu asertivní s vedleším závazkem v domácnosti. Má méně agresivní způsob vedení a rozhodují u ní emoce, které mohou

být překážkou pro úspěšnost. Výhodou žen je logika, jiný styl myšlení, diplomacie a umění vycházet s lidmi.

Je ale muž doopravdy schopnější šéf nebo je žena omezena pouze na základě historického aspektu?

Nejčastější příčiny (stereotypy), proč ženy mají nižší postavení ve firmě, jsou:

1. Ženy jsou méně schopné než muži.

Lidský kapitál ženského pohlaví je tedy slabší. Předpokládá se, že souhrn znalostí, schopností (fyzických, intelektuálních a komunikačních), dovedností a úroveň motivace ženy je horší než u mužů a kvůli těmto rozdílům ženy profesně postupují pomaleji.

2. Žena nemá na to být vedoucí.

Samozřejmě žena může mít kvalitní vzdělání a určité schopnosti, aby zvládala řízení podniku, ale nejsou v ní založené ty pravé vlastnosti, které jí umožní být opravdovým vůdcem.

I přes to, že historicky žena jako vůdce není obvyklý pojem, naopak je spíše výjimkou, existují přesvědčivé důkazy, že ženy nejsou o nic méně efektivní lídři než muži, navíc většina žen manažerek umí lépe zvládnout konfliktní situace. Je jasné, že žena na to má, jenže genderový stereotyp je pro ni pořad překážkou.

Finanční diskriminace při odměňování

Jelikož je podíl žen ve vedoucích pozicích menší, vydělávají si také méně. Podíl žen na nižších pozicích je opravdu velký. Je to i tím, že i v odvětvích, která jsou více typická pro ženy, plní řídicí funkce muži.

Na stejných pozicích jsou ženy v porovnání s muži hůře hodnoceny, ocenění práce ženské a mužské je nerovné, což potvrzují i různé statistiky v zemích EU i mimo ni.

Rozdíl se vysvětluje tím, že většina žen mezi pracovním životem a rodinou skoro vždy volí to druhé, což znamená, že žena není ve firmě jistou jednotkou a pracovní poměr je schopná zrušit kdykoli. Ze stejného důvodu ženy častěji volí možnost pracovat na zkrácený či částečný úvazek.

Diskriminace při zvýšené kvalifikaci a možnosti se vzdělávat

Nižší šance má žena při zvýšení kvalifikace a možnosti absolvování nepovinného školení. Ve většině oborů je podíl mužů v řízení větší, proto muži musejí být schopnější, výkonnější, vzdělanější, kvalifikovanější, tím pádem zaměstnavatelé raději investují do rozvoje mužů.

Diskriminace podle věku ženy

Začíná to hned při vstupu na trh práce. Mnoho firem nerado zaměstná mladé ženy, absolventky středních nebo vysokých škol s tím, že se od nich očekává, že brzy práce ponechají a vydají se na mateřskou dovolenu.

Dospělá žena je žena se závazkem, ve většině případů žena s dětmi, která se bude více věnovat dětem, které vždy mají přednost před kariérou.

Staří ženy nejsou tolik aktivní a flexibilní, navíc jdou do důchodu dřív než muži, proto na trhu práce žádané nejsou.

Sexuální obtěžování a podceňování profesionálních schopností

Jsou případy, kdy se ženy v práci stávaly obětmi sexuálního obtěžování. Aby zachovaly svoje místo ve firmě anebo se do zaměstnání dostaly, byly přinuceny k pohlavnímu styku.

Jde o to, že žena byla zneužita, aby nějakou práci měla, a tady se vůbec neřeší, jestli nějaké schopnosti a dovednosti má. Tato akce podceňuje profesionální schopnosti ženy a ovlivňuje její pracovní produktivitu.

Rozdělení trhu práce

Jak už jsem zmiňovala, v některých pracovních nabídkách je konkrétně označeno preferované pohlaví. Trh práce je rozdělen a ženy se v řadě pozic nedokážou uplatnit, protože tradiční role žen hrají významnou roli při přijímání do práce.

1.5.2 Představy ideálního zaměstnání pro ženy

Ještě na začátku 19. století ženy neměly šanci získat slušnou profesi, ženy pocházející z chudých rodin musely pracovat jako služky anebo poskytovat sexuální služby. Ostatní ženy pečovaly o rodinu a domácnost. O finance se starali muži.

Časem se ženy dostaly na vysoké a odborné školy a začaly pracovat ve výrobě nebo pracovaly s lidmi jako např. sestřičky, lékařky, sociální pracovnice, učitelky atd.

Pracovní trh byl neskutečně omezen genderovými stereotypy, i tak byla na konci 19. století minimálně 1/3 žen zaměstnaná.

Čas běžel, postoj k ženské pracovní síle se měnil a zaměstnaná žena se na přelomu 19. a 20. století stala normálním jevem, což společnost přijala a začala částečně podporovat.

V dnešní době se každý může uplatnit na trhu v libovolné profesi a najít své já. Pro ženy to vypadá také nadějně, každá má možnost získat vzdělání v jakémkoliv oboru, při zaměstnání má víc práv a úlev (v průběhu těhotenství atd.) zajištěných zákonem, a to v obou mnou vybraných zemích (KALENSKÁ 2007).

Jak si tedy moderní žena představuje své dokonalé zaměstnání? Z toho velkého počtu pracovních nabídek není každá pro ženu vhodná. Pro ženy, které mají děti a musí pečovat o domácnost, musí být povolání pružnější a časově flexibilní, kde si mohou samy udělat pracovní plán či zvolit pracovní dobu.

Hodně pokrokových firem se v dnešní době zaměřuje na spokojenost zaměstnanců, snaží se splnit jejich očekávání za předpokladu, že spokojení pracovníci jsou ochotnější pracovat a mají lepší výkony než pracovníci nespokojení se svojí prací, kterým chybí motivace a chuť pracovat. Zaměstnání, ve kterém se lidé podporují a vzájemně inspirují, získávají na trhu práce obrovskou výhodu (ČADOVÁ 2006).

Většina lidí sledující zprávy v oblasti technologií ví o pracovních podmínkách ve světově známé společnosti Google a považuje společnost za nejlepšího zaměstnavatele na světě. Zaměstnanci Google mají k dispozici menzy, kde je nabízena pestrá strava pro

zaměstnanec zdarma, což je obrovskou výhodou. Pracovníci mají pohodovou atmosféru v kolektivu plném inteligentních lidí a vědců, kteří radí, pomáhají, popř. školí a koučují. Zaměstnanci mají v rámci své práce možnost potkávat celebrity. Google je jednou z největších světových společností, a proto jeho zaměstnanci mají jako první přístup k nejmodernějším produktům. Do práce není problém vzít si s sebou domácího mazlíčka, který umí zlepšit náladu.

Ideální zaměstnání má několik důležitých kritérií, která by se podle veřejnosti měla splňovat:

1. jistota zaměstnání;
2. finanční odměna za práci (výše platu či mzdy + adekvátnost vzhledem k pracovnímu výkonu);
3. **spravedlnost** (rovné příležitosti);
4. spokojenost (celkový pocit ze zaměstnání, dobré vztahy na pracovišti jak s nadřízenými, tak i s kolegy);
5. pracovní doba (možnost skloubit práci a rodinu, vyváženost pracovního a soukromého života);
6. práce sama o sobě.

Tyto hodnoty jsou univerzální při rozhodování o budoucím zaměstnání u podstatné části současných společností (ČADOVÁ 2006).

Pro ženy je přirozené toužit po rodině, ale ne každá žena je schopna skloubit kariéru a starost o děti. Jak v Česku, tak i v Rusku nejsou pracovní trhy moc přátelské k matce s dětmi, klasické zaměstnání není vhodné pro všechny ženy, aby mohly sladit soukromý a pracovní život.

Z toho důvodu se v současné době vyskytují nové formáty zaměstnání, které by mohly ženě vyhovět. Často ženy volí zkrácený úvazek na 4 nebo 6 hodin denně, možnost práce z domova anebo moderní coworkingová centra, která umožňují ženě starat se o domácnost, vařit a užívat si děti.

1.5.3 Programy rovných příležitosti

V roce 1995 se 189 zemí z celého světa přihlásilo k závěrům IV. Světové konference o ženách v Pekingu, na základě, které byla přijata „Akční platforma“ či „Pekingská akční platforma“, která řeší kritické problémy genderové diskriminace a posiluje práva žen ve společnosti, dále zkoumá způsoby a prostředky k dosažení rovného zapojení žen.

Mezi státy, které se konference zúčastnily, patřily i Rusko a Česko, oba státy vyjádřily souhlas s prováděním studia v této oblasti, dále chtějí zajistit zlepšení programu statistik, rozdělit statistické údaje dle pohlaví, zapojit výzkumné organizace a také chtějí celkově zlepšit metody pro sledování „ženské“ problematiky, které pomáhají od roku 1995 až do dnešního dne zjišťovat celosvětové trendy vývoje, které ovlivňují nebo by mohly ovlivnit postavení ženy v budoucnosti (ČSU, 2016).

1.6 Vliv vzdělání

V roce 2005 udělalo Centrum pro výzkum veřejného mínění průzkum kvality pracovního života, který ukázal, že lidi s vysokou úrovní vzdělání jsou více spokojeni se životem a zaměstnáním než ti, co dosáhli základního vzdělání. Má vzdělání stejný vliv na spokojenost s prací i finanční odměnu, nebo je to jinak?

V současném ekonomickém systému je lidský faktor faktorem nejdůležitějším. Nové znalosti, zkušenosti, dovednosti a schopnosti jsou získávány prostřednictvím účasti obyvatelstva ve vzdělávacím procesu a jsou realizované v pracovní činnosti.

Vysoce kvalifikovaní pracovníci se dobře přizpůsobí technologickým a sociálním změnám, rychle reagují na vědecký a technologický pokrok, což zvyšuje jejich efektivitu, čímž roste konkurenceschopnost firem, zisky zaměstnavatele i výdělky zaměstnanců.

Vzdělání je základem a zlepšení úrovně je ve většině případů doprovázeno zvýšením produktivity pracovníků, když se tržní cena práce odvíjí od produktivity, vyšší úroveň vzdělání v určitých sférách vede ke zvýšení finančního ohodnocení.

Existuje řada teorií, které přímo vysvětlují vztah vzdělávacích úspěchů a následných výsledků absolventů na trhu práce: Koncept lidského kapitálu (Becker, 1964), Koncept

Screeningu (Spence, 1973; Arrow, 1973) a další. Většina z nich vychází z předpokladů kladného dopadu akademického úspěchu na úroveň platových poměrů absolventů.

Koncept lidského kapitálu říká, že vzdělání nám umožňuje získávat důležité znalosti a dovednosti, které pomáhají vzdělanějším lidem získávat určité výhody na trhu práce navíc (Becker 1964).

Z hlediska teorie dle průměrných známek získávaných během studia lze předurčit úspěšnost studenta v budoucí kariéře a tržní cenu jím vykonávané práce. Vědci tvrdí, že čím vyšší úroveň vzdělání je dosažena, tím vyšší je plat.

Akademický úspěch je signál pro zaměstnavatele, že uchazeč je zodpovědný a má dobrý výkon, umí překonat stres. Někteří vědci třídí, vysokoškolsky vzdělané jednotlivce podle skupin v závislosti na jejich schopnostech a potenciální úrovni produktivity. Toto třídění umožňuje identifikovat a oficiálně prokázat schopnosti budoucímu zaměstnavateli. Když to shrneme, úspěšnost studenta na vysoké škole (průměr hodnocení), obor, informace o absolvovaných zkouškách a selektivita univerzity odhalují schopnosti pracovníka.

Ne vždy vysokoškolský titul automaticky zaručuje vysoký plat. Na trhu práce může vzniknout situace, kdy poptávka po práci v určitém oboru je vyšší než nabídka, v tomto případě může hodnota vysokoškolského diplomu klesat a práce již není tak dobře hodnocena (JOHNSON, 2003)

2 Praktická část

2.1 Popis výzkumného souboru

Několikrát jsem se zmiňovala ve své bakalářské práci, že ženy jsou na rozdíl od mužů finančně diskriminované a jejich práce není spravedlivě hodnocena vzhledem k postavení anebo poměru vykonávané práce. Z toho důvodu se budu v praktické části zabývat sběrem dat, který fakticky potvrzuje horší finanční podmínky pro slabší pohlaví v dnešní době v České republice a Ruské federaci. Prozkoumám, jak se za posledních 20–30 let

změnily podmínky a postavení ženy na trhu práce ve mnou vybraných kulturách a také tyto podmínky ve vybraných kulturách porovnáme.

2.2 Sběr dat

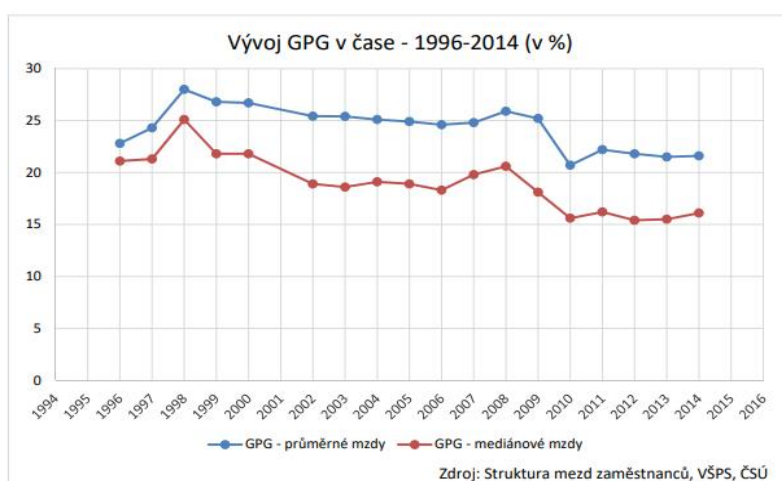
Česká republika

Hlavním zdrojem čerpání je ústřední orgán statní správy České republiky – Český statistický úřad. Na základě informací získaných prostřednictvím **ČSÚ** provedeme analýzu rozdílů při odměňování. Na portálu Českého statistického úřadu jsou dostupné statistiky, které jsou rozdělené na základě věku, vzdělání a pohlaví, což je pro nás výhodou. Data nám poskytnou informace týkající se genderové problematiky.

Vývoj na přelomu tisíciletí

Za posledních 20 let se rozdíly ve finančním ohodnocení práce mezi mužem a ženou snížily, ukazatel rozdílu průměrné mzdy mužů a žen od roku 1998 (max. v daném období) do roku 2014 klesl zhruba o 6 %, mediánový rozdíl mezd byl snížen o 10 %.

Největší pokles byl zaznamenán v období 2009–2010 a byl spojen s ekonomickou krizí, která vyvolala vysokou úroveň nezaměstnanosti. Hodnoty v roce 1996 jsou shodné s hodnotami z roků 2013 a 2014, z čehož vyplývá, že finanční podmínky pro pracovníky se nezměnily, ale spíše kolísají na stejné nebo skoro stejné úrovni.



Pozn. Od roku 2010 je aplikována nová metodika výpočtu průměrných a mediánových mezd.

V grafech je jako ukazatel genderových mzdových nerovností používána zkratka GPG (z anglického „gender pay gap“), který představuje rozdíl v průměrných, případně mediánových mzdách mužů a žen v %.

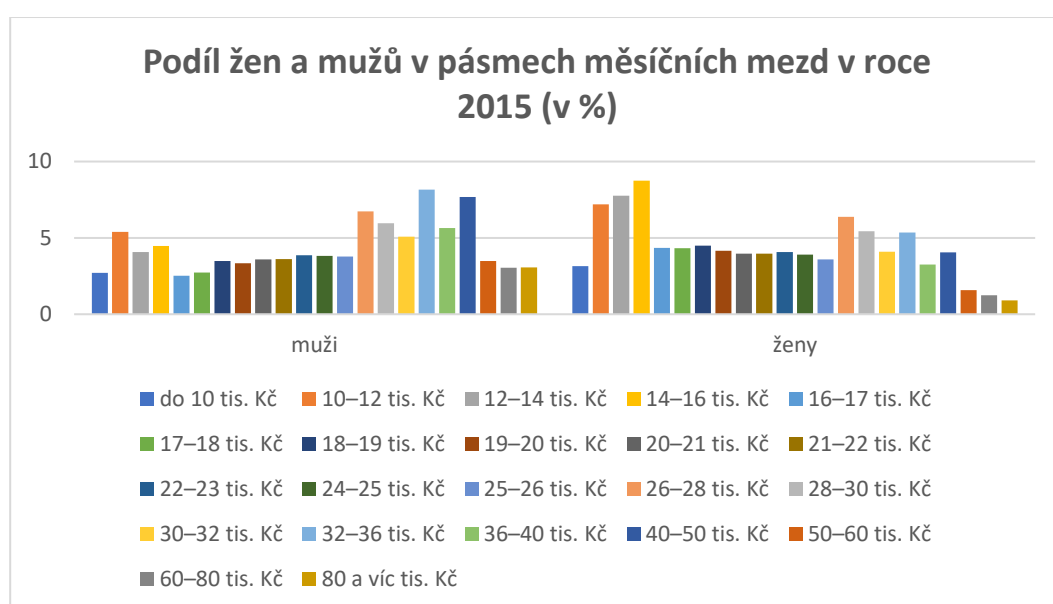
Graf 2 – Vývoj GPG v čase – 1996–2014 (v %). Zdroj: Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR.

2015

Na základě statistik získaných na portálu Českého statistického úřadu provedeme analýzu roku 2015 a znázorníme si, jak vypadá aktuální situace v novém tisíciletí. (Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>, kompletní tabulky jsou v příloze, příloha 1–6).

- **Ženy a muži v pásmech hrubých měsíčních mezd v roce 2015 (viz příloha 1)**

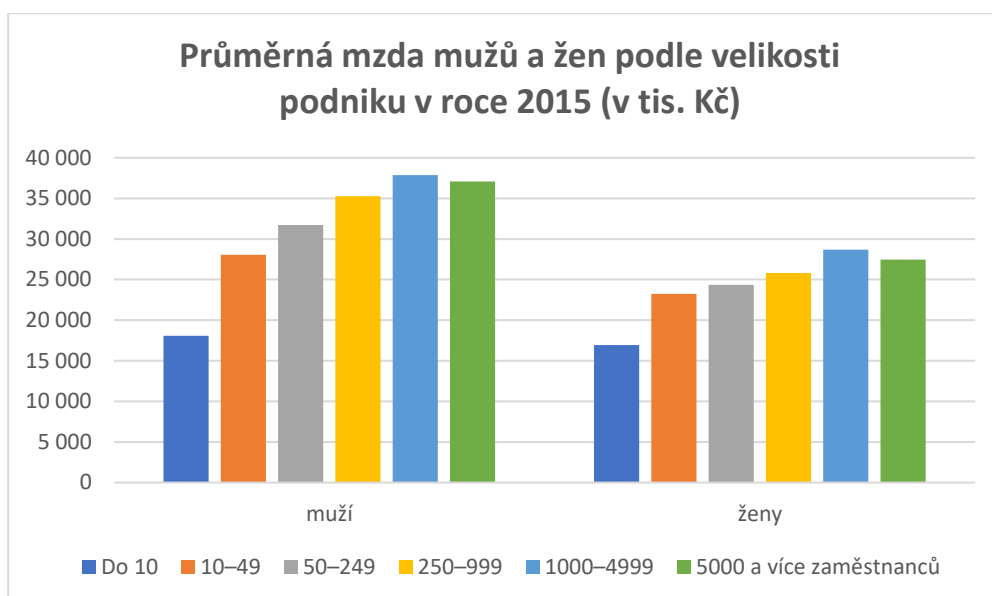
V příloze je uvedena tabulka s podíly mužů a žen v pásmech hrubých mezd, nejvíc žen (skoro 9 %) na trhu práce v ČR dostává 14 000 až 16 000 Kč, největší podíl mužů (skoro 8 %) je v pásmě 32 000 až 36 000 Kč.



Graf 3 – Podíl žen a mužů v pásmech měsíčních mezd v roce 2015 (v %). Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

- **Podíly žen a mužů v podnicích, podle velikosti jednotky v 2015 (viz příloha 2)**

Hrubá průměrná mzda mužů i žen stoupá s velikostí firmy. Nejvyšší úroveň průměrné mzdy je v podnicích s počtem zaměstnanců od 1 000 do 4 999, průměrná mzda mužů činí 37 880 Kč, u žen jde o částku 28 672 Kč, rozdíl = 9 208 Kč. Naopak v podnicích s počtem zaměstnanců do 10 je nejmenší rozdíl v platech žen a mužů a činí přibližně 1 100 Kč.



Graf 4 – Průměrná mzda mužů a žen podle velikosti podniku v roce 2015 (v tis. Kč).
Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

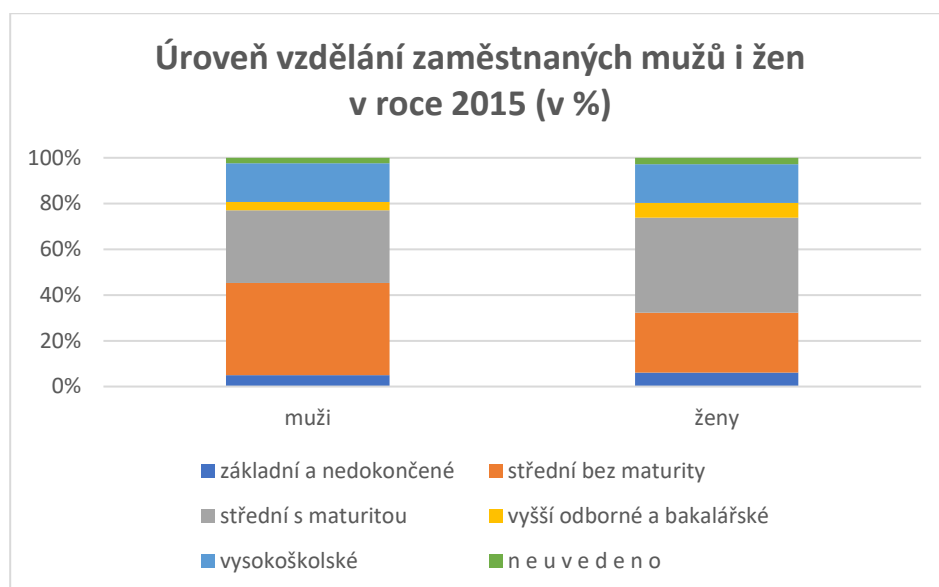
- **Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle vzdělání v roce 2015 (viz příloha 3)**

Průměrná mzda v roce 2015 se rovná 27 811 Kč, průměrná mzda mužů celkem je vyšší než u žen o 6 748 Kč s tím, že podíl zaměstnaných mužů je 55 % a žen 45 %. S rostoucím vzděláním se zvyšuje i průměrná mzda.

Podle grafu „Úroveň vzdělání zaměstnaných mužů i žen v roce 2015 (v %)“ mají skoro 3 % mužů a žen základní a nedokončené vzdělání. Průměrná hrubá mzda mužů bez vzdělání činí zhruba o 3 400 Kč víc než průměrná mzda žen bez vzdělání, což je nejmenší rozdíl v průměrné mzdě mezi pohlavím na základě úrovně dosaženého vzdělání.

Vyšší odborné a bakalářské vzdělání v ČR na trhu práce v roce 2015 mají necelá 3 % žen a 2 % mužů, jejich rozdíl v platech činí skoro 10 000 Kč.

Vysokoškolské vzdělání má 17 % zaměstnaných, z toho 9,3 % mužů a 7,7 % žen, průměrná mzda mužů s vysokoškolským titulem je o 15 000 Kč vyšší, tento rozdíl je v roce 2015 v rámci stejně vzdělaných žen i mužů rozdílem největším.



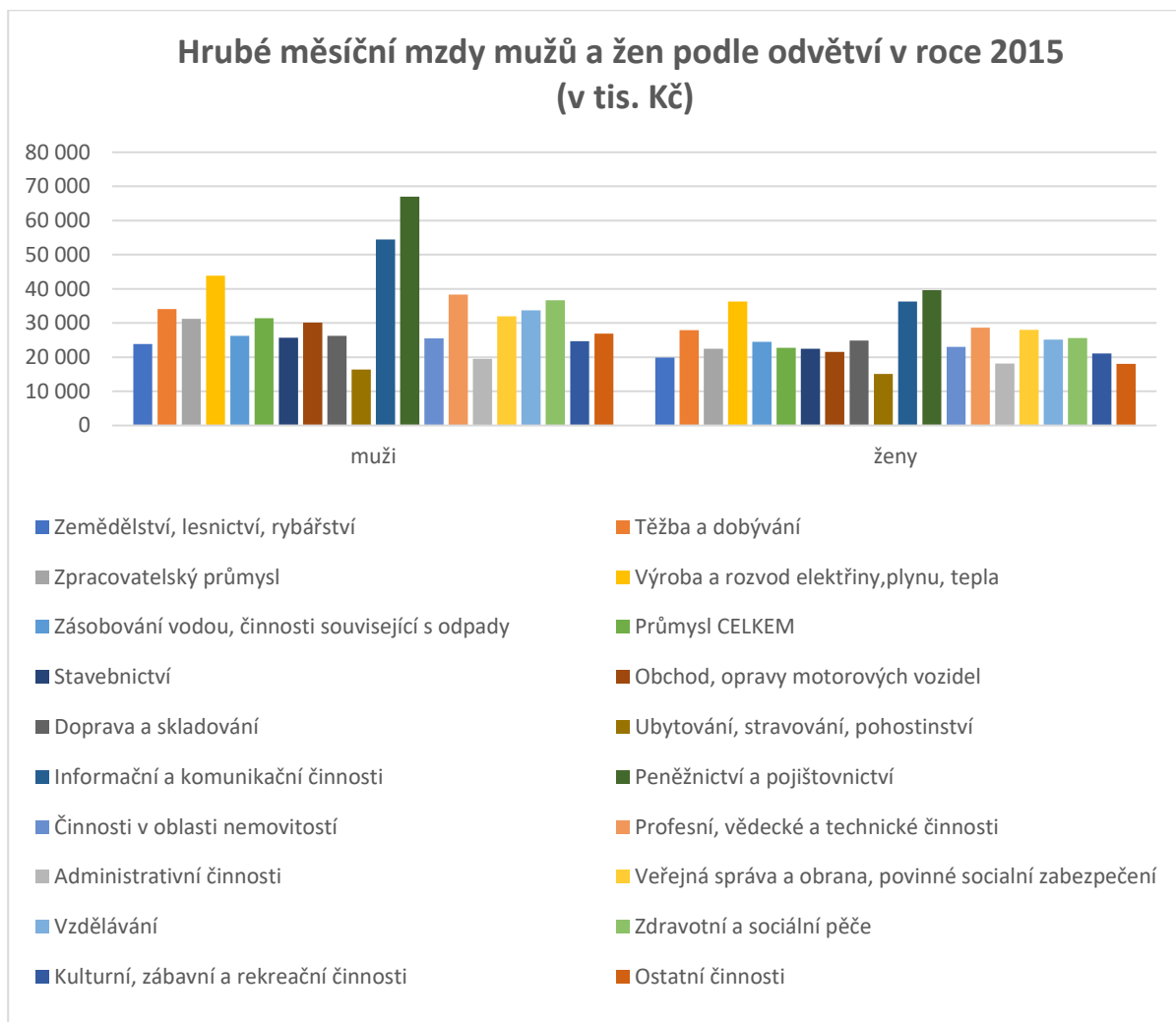
Graf 5 – Úroveň vzdělání zaměstnaných mužů i žen v roce 2015 (v %). *Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.*

- **Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle odvětví v roce 2015 (viz příloha 4)**

Největší podíl žen na trhu práce má průmysl – 10,57 % pracovnic, na druhém místě je obchod – 6,77 %, třetí místo zaujímá zdravotní a sociální péče – 5,81 %, následuje vzdělání, kde je soustředěno 5,11 % žen.

V odvětvích průmysl, obchod a vzdělání rozdíl v platech činí zhruba 8 500 Kč přesně 8 546 Kč – 8 652 Kč). V oblasti zdravotní a sociální péče je průměrný plat žen menší o 11 058 Kč.

Průměrný plat žen je menší o 27 342 Kč v pojišťovnictví a bankovníctví, což je největší rozdíl na trhu podle odvětví, přitom je ve zmíněném oboru u obou pohlaví nejvyšší průměrná měsíční mzda. Nejnižší rozdíl je naopak v oblasti ubytování, stravování a pohostinství – 1 310 Kč, kde jsou také nejnižší průměrné mzdy.



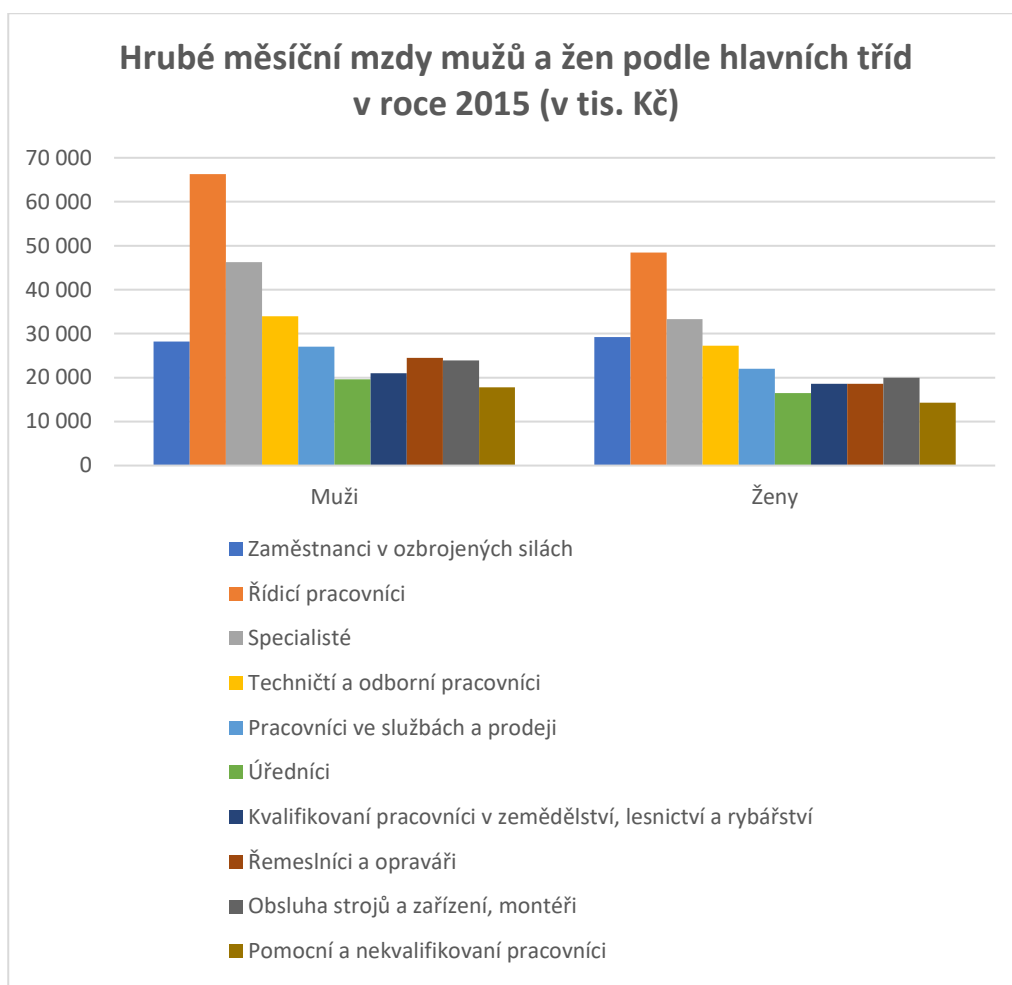
Graf 6 – Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle odvětví v roce 2015 (v tis. Kč). *Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.*

- **Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle hlavních tříd CZ-ISCO (viz příloha 5)**

Podle grafu vidíme, že průměrná hrubá mzda u žen a mužů se nejvíc liší na řídicích či manažerských pozicích, rozdíl činí přes 17 500 Kč, přitom žen ve vedoucích pozicích na trhu práce je méně o necelá 2 %.

Nejmenší genderový rozdíl ve finančním hodnocení je v sektoru prodeje a služeb a činí 3 152 Kč.

Zajímavé je ale to, že ženy mají vyšší plat než muži (skoro o 1 000 Kč), pokud jsou zaměstnány v ozbrojených silách. Z celkového podílu žen na trhu práce je však v tomto oboru zaměstnáno pouze 0,06 % žen.



Graf 7 – Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle hlavních tříd (v tis. Kč). *Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.*

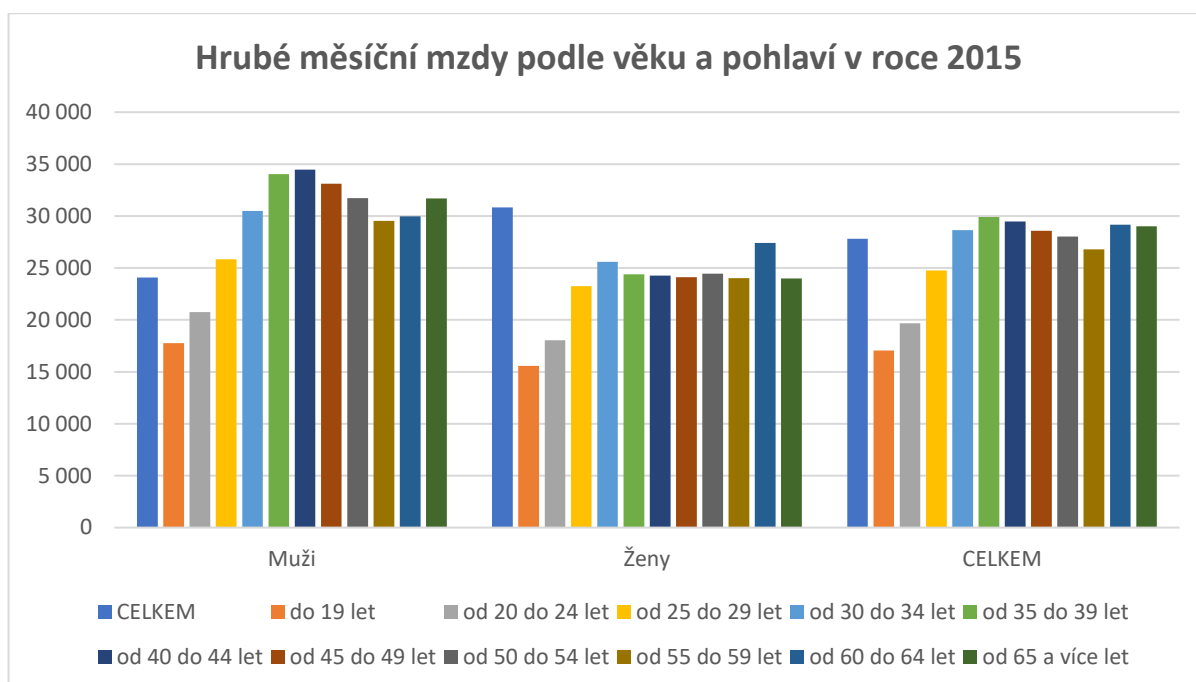
- **Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015 (viz příloha 6)**

Průměrná mzda podle věku žen je v porovnání s muži nižší. Podle věku je rozdíl průměrné hrubé mzdy mužů vyšší než u žen o 6 % až 18 % /upraveno/.

Co se týče genderových podílů na průměrné mzdě, ženy dostávají 70 až 91,5 % z výše výplat mužů. Nejvyšší průměrný plat u žen je od 60 let a činí skoro 27 410 Kč, genderový rozdíl v hodnocení je zde minimální – 8,5 %.

Nejhorší platy jsou u žen do 19 let, průměrná mzda v tomto věku je 15 580 Kč – 12 % rozdíl.

Nejvyšší rozdíl v hodnocení práce mezi muži a ženami je ve věku 40–44 let – 29,5 %.



Graf 8 – Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle věku (v tis. Kč). Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

- **Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech v roce 2015 (viz příloha 7)**

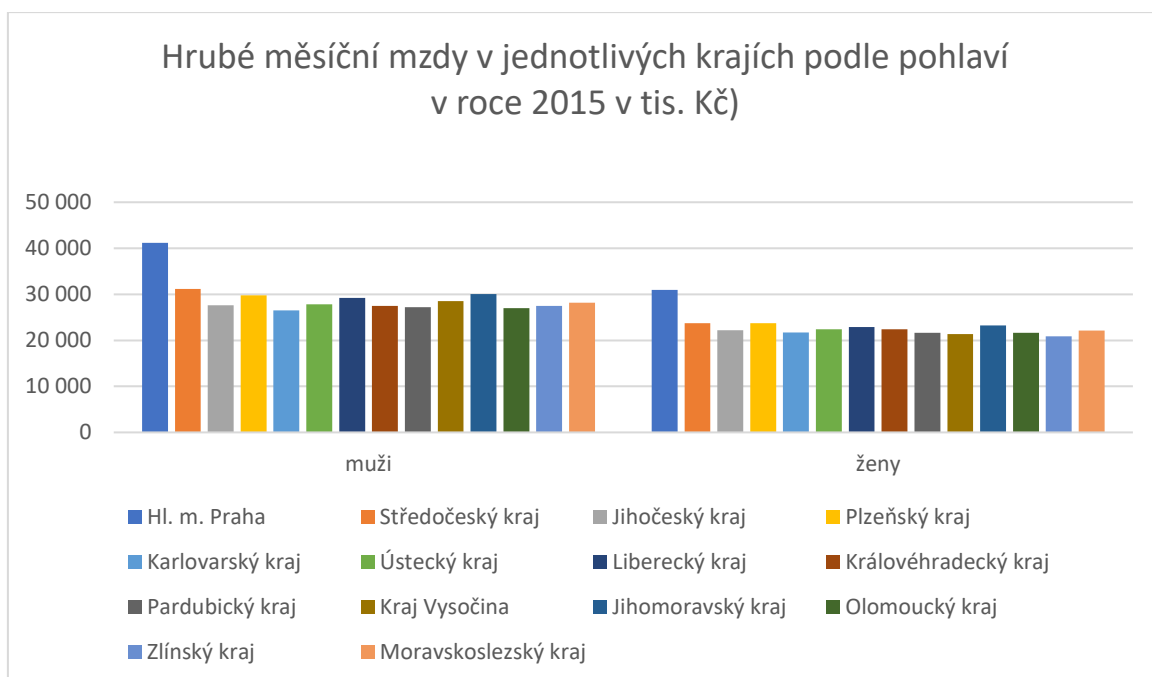
Podle následujících grafů vidíme genderové rozdíly při odměňování v jednotlivých krajích:

- 1 Hl. m. Praha – **10 235 Kč (max. 25%)**
- 2 Středočeský kraj – **7 454 Kč (24 %)**
- 3 Jihočeský kraj – **5 429 Kč (20 %)**
- 4 Plzeňský kraj – **6 024 Kč (19 %)**
- 5 Karlovarský kraj – **4 856 Kč (min. 18 %)**
- 6 Ústecký kraj – **5 414 Kč (19 %)**
- 7 Liberecký kraj – **6 332 Kč (22 %)**
- 8 Královéhradecký kraj – **5 050 Kč (18 %)**
- 9 Pardubický kraj – **5 580 Kč (20 %)**
- 10 Kraj Vysočina – **7 186 Kč (24 %)**
- 11 Jihomoravský kraj – **6 852 Kč (25 %)**
- 12 Olomoucký kraj – **5 323 Kč (19 %)**
- 13 Zlínský kraj – **6 627 Kč (24 %)**
- 14 Moravskoslezský kraj – **6 012 Kč (21 %)**

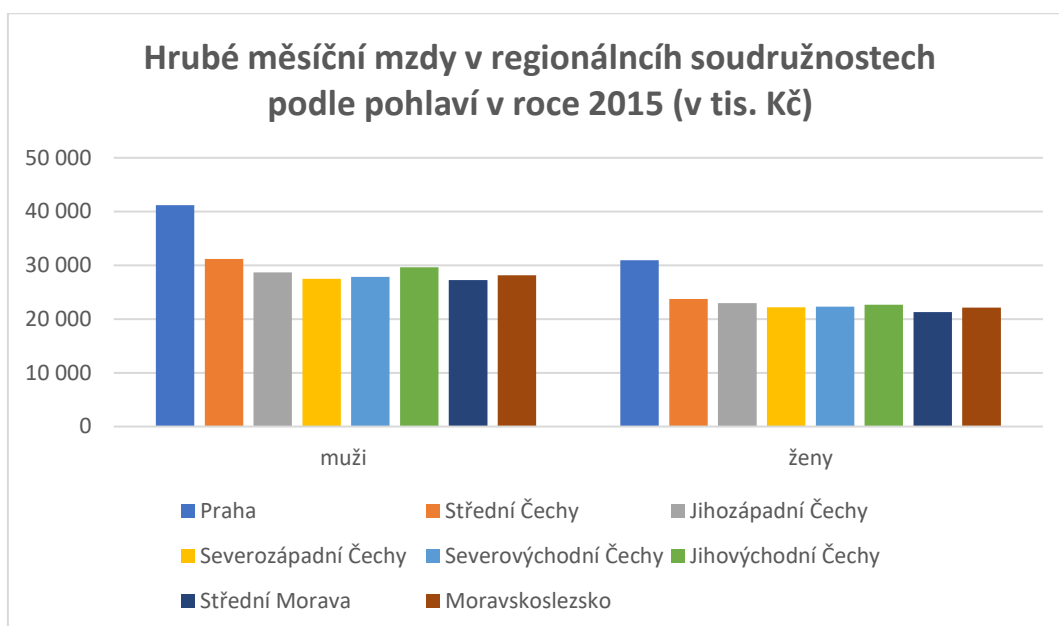
Nejvyšší průměrné měsíční mzdy jsou v hlavním městě, zde jsou ale také nejvyšší rozdíly při hodnocení (průměrná mzda mužů činí 41 171 Kč, u žen poté 30 936 Kč, rozdíl činí

25 %). Nejnižší průměrné mzdy jsou v Karlovarském kraji, 26 536 Kč u mužů a 21 680 Kč u žen, také jsou zde nejmenší genderové rozdíly v hodnocení na trhu práce ČR, které činí 17 %.

Z grafu se dá zjistit, že ve většině případů v oblastech s větší úrovní hrubé průměrné mzdy jsou větší rozdíly při odměňování mužů a žen (Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Plzeňský kraj, Liberecký kraj, kraj Vysočina, Olomoucký kraj, Zlínský kraj, Moravskoslezský kraj).



**Graf 9 – Hrubé měsíční mzdy v jednotlivých krajích podle pohlaví v roce 2015 (v tis. Kč)
Zpracování vlastní dle struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.**



Graf 10 – Hrubé měsíční mzdy v regionálních soudruženostech podle pohlaví v roce 2015 (v tis. Kč). *Zpracování vlastní dle Struktury mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.*

Ruská federace

Hlavním zdrojem čerpání informací je ústřední orgán statní správy Ruské federace – **Federal State Statistics Service**. Podobně jako na portálu **ČSÚ** zde získáme informace nutné k provedení analýzy genderových rozdílů při odměňování.

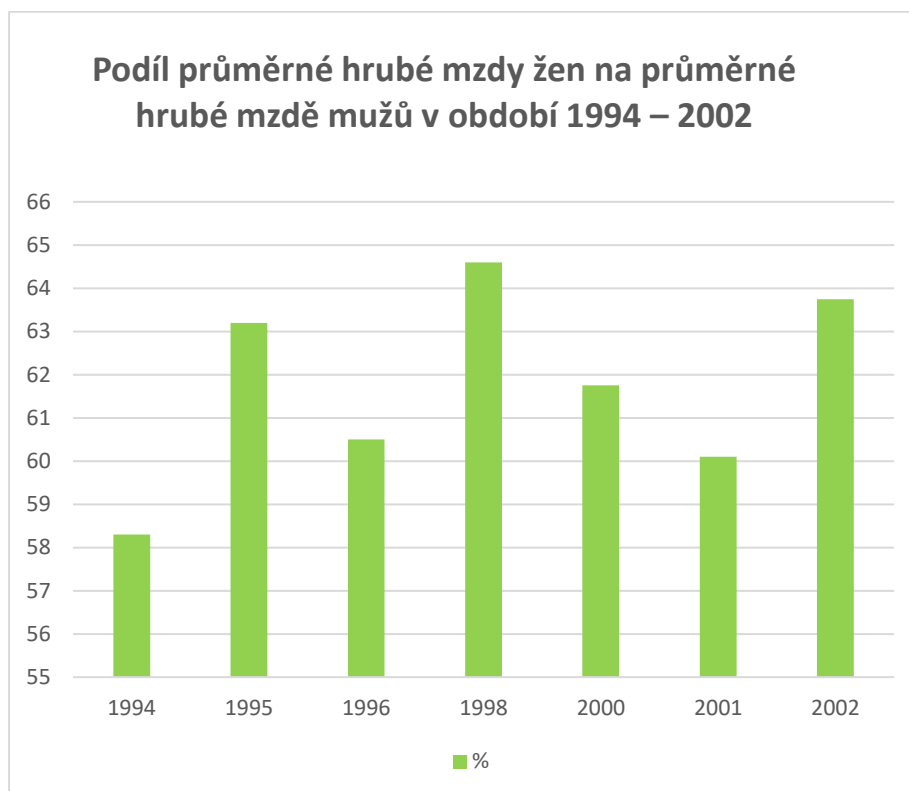
Vývoj na přelomu tisíciletí

Rozdělení statistických dat dle pohlaví se oficiálně vede na Federal State Statistics Service odnedávna, oficiální statistiky podle genderového faktoru se zavedly teprve po Pekingské akční platformě v roce 1998.

Takže v roce 1998 průměrný plat žen v hospodářství činil 70 % průměrné mzdy mužů. V roce 2000 se rozdíl zvětšil a ženy v průměru dostávaly 63,2 % z výše mezd mužů, v letech 2001–2002 poté 63 %, v roce 2003 dokonce 64 %.

Peněžní rozdíl v hodnocení práce mužů a žen je výsledkem nerovnosti distribuce určitých odvětví či profesí (horizontální segregace) a také nerovnosti v zaměstnání a výdělečné činnosti (vertikální segregace) mezi muži a ženami.

Dříve se říkalo, že ženy jsou méně vzdělané anebo silné, proto jejich práce byla hodnocená hůře. Na konci 2. tisíciletí ženy s vysokoškolským vzděláním na trhu práce měly zhruba stejný podíl jako muži, ale situace se nemění, od roku 1994 až do roku 2002 hrubé průměrné mzdy žen činí kolem 60 % výše mezd mužů (viz graf 10).



Graf 11 – Podíl hrubé průměrné mzdy žen na průměrné hrubé mzdě mužů v období 1994–2002. Zpracování vlastní dle *Federal State Statistics Service*.

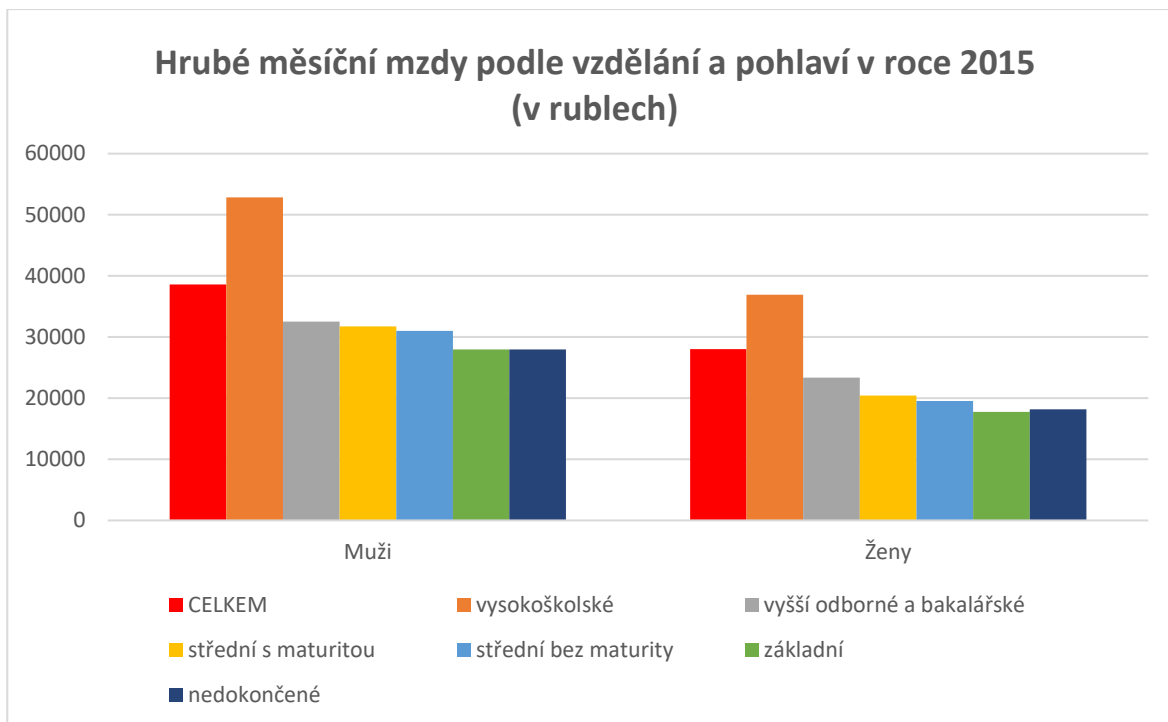
V tomto období je podstatné, že v devadesátých letech měla Ruská ekonomika závažné problémy, platy nebyly pravidelné a fixní, proto statistika neobnáší spoustu informací o tomto období. Také v Rusku je rozšířen pojem sekundární práce, a proto je zde větší pravděpodobnost, že jeden muž mohl mít dvě a klidně i tři práce najednou, což zkresluje statistická data v tomto období.

2015

- **Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015 (viz příloha 8)**

Celkem rozdíl v průměrné měsíční mzdě činí 27 %, největší rozdíl ve výplatách je u mužů a žen se základním a středoškolským vzděláním bez maturity – 37 %, (11 495 rublů se středoškolským a 10 228 rublů se základním vzděláním), 35 % s nedokončeným vzděláním a 30 % s vysokoškolským vzděláním.

Nejvyšší mzdy jsou u mužů a žen s vysokoškolským vzděláním, muži dostávají 52 829 rublů, ženy 36 902 (rozdíl – 15 927 rublů).



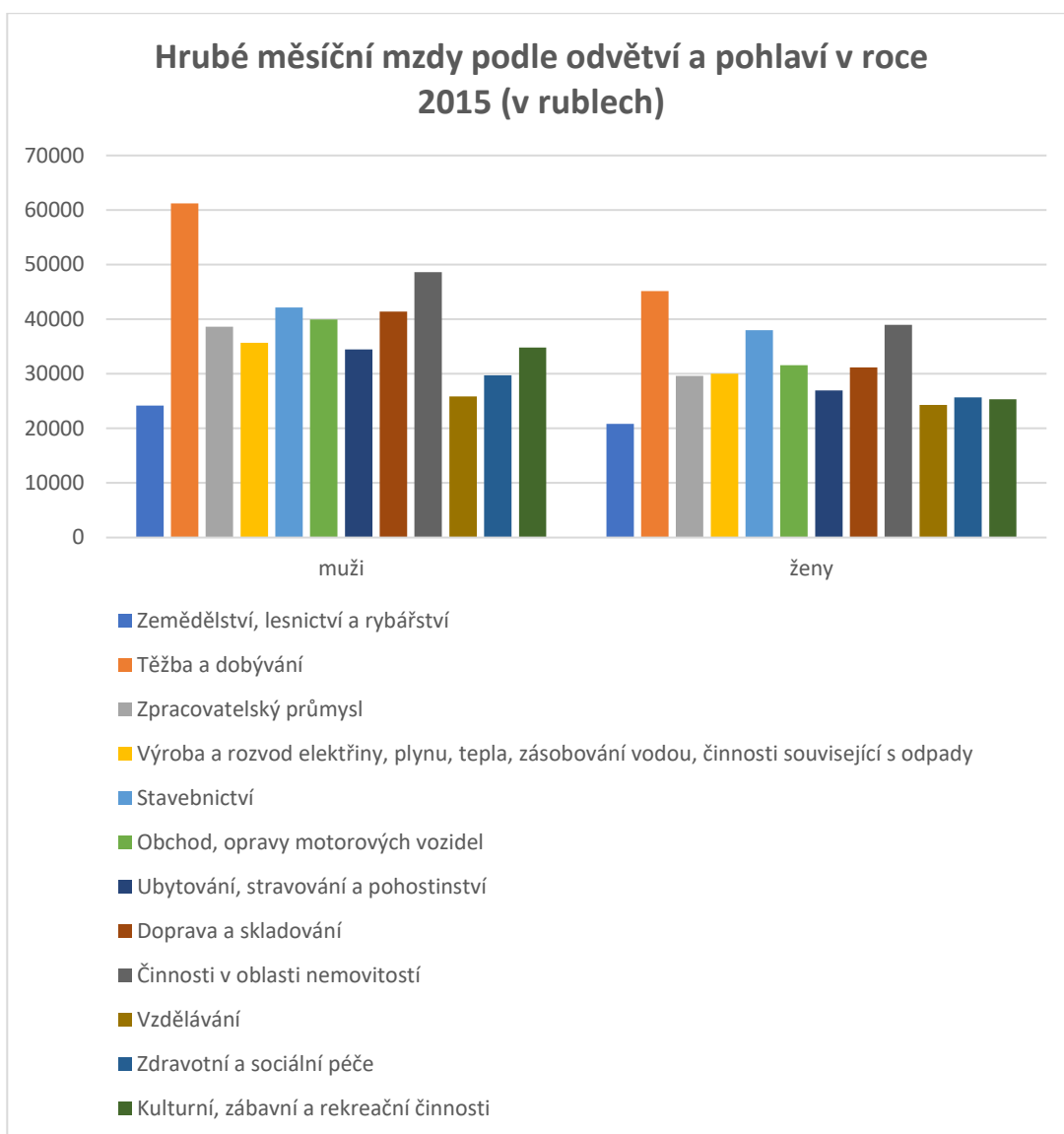
Graf 12 - Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015 (v rubelech). *Zpracování vlastní dle Federal State Statistics Service*

- **Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2015 (viz příloha 9)**

Nejvíce ohodnocené pro ženy je odvětví těžby a dobývání, v němž mají nejvyšší průměrnou mzdu, rozdíl ve finančním ohodnocení s muži v této oblasti činí 26 %. Nejmenší průměrná mzda je v oboru zemědělství, lesnictví a rybnářství, a to 20 839 rublů, rozdíl v genderovém aspektu je 14 %.

Vysoký rozdíl je také při vykonávání kulturní, zábavní a rekreační činnosti – 27 %, v dopravním sektoru – 25 %, v zpracovatelském průmyslu 23 %, v ubytování, stravování a pohostinství – 22 % a v oblasti obchodování a oprav motorových vozidel 21 %.

Nejmenší rozdíl v platech je v oboru vzdělání – 6 %, ve stavebnictví – 9 % a ve zdravotnictví a oboru sociální péče – 14 %.



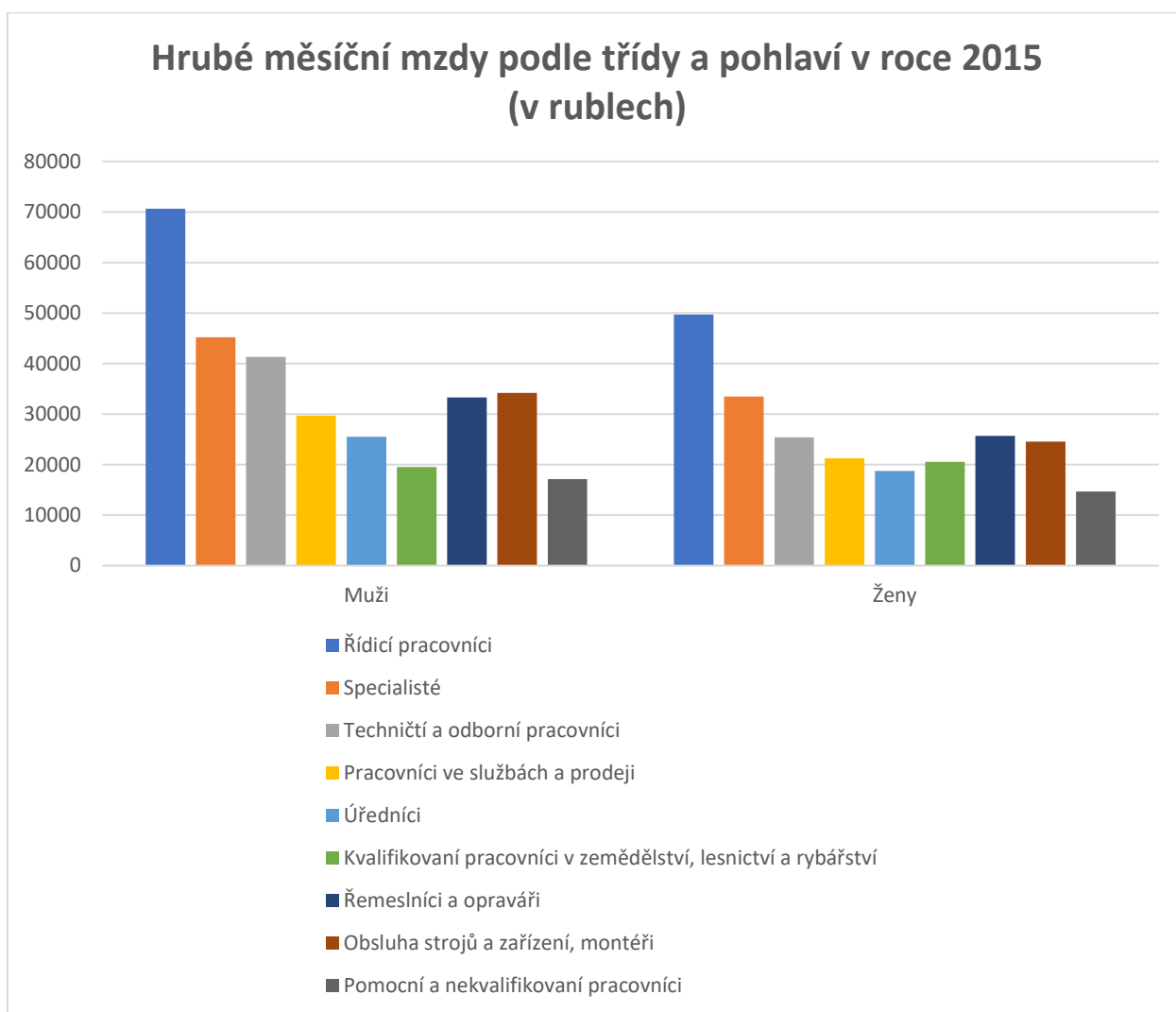
Graf 13 – Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2015 (v rublech). Zdroj: *Federal State Statistics Service.*

- **Hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd a pohlaví v roce 2015**

Nejlépe hodnoceni jsou lidé zaměstnaní v manažerských funkcích, tudíž řídící pracovníci, muži mají v průměru měsíčně 70 664 rublů, ženy – 49 707 (70 %).

Překvapivě v zemědělství, lesnictví a rybářství mají kvalifikované ženy průměrnou hrubou mzdu o skoro 1 000 vyšší než muži.

Nejhůře hodnoceni jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, také u této třídy je nejmenší rozdíl v platech, který činí 14 % (2 488 rublů).

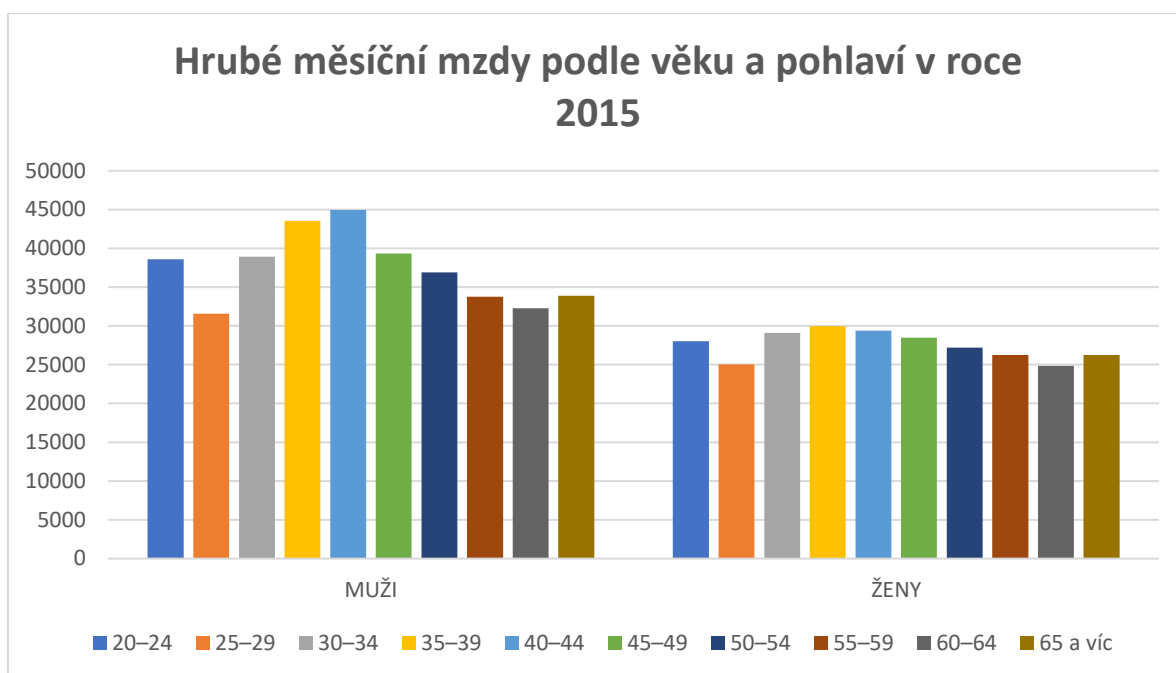


Graf 14 – Hrubé měsíční mzdy podle třídy a pohlaví v roce 2015 (v rublech). *Zpracování vlastní dle Federal State Statistics Service.*

- **Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015 (viz přílohy 10–11)**

V následujícím grafu vidíme, že nevýdělečný věk pro ženy v Rusku je od 35 až do 39 let – 29 969 rublů v průměru, u mužů je průměrná hrubá mzda v tomto věku 43 541 rublů, tím pádem ženy ve svém nejvýdělečnějším věku podělí na téměř 69 % průměrné mzdy mužů.

U mužů je z pohledu výdělku nejlepší věk 40–44 let, což zvětšuje platové rozdíly dle genderového aspektu až do výše 35 %, tím pádem žena od 40 let dostává jenom 65 % průměrné výplaty muže.



Graf 15 – Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015. *Zpracování vlastní dle Federal State Statistics Service.*

2.3 Porovnání vybraných kultur

2015	Česká republika	Ruská federace
<i>Minimální mzda</i>	9 200 Kč	9 662 rublů
<i>Průměrná mzda CELKEM</i>	27 811 Kč	31 325 rublů
<i>Průměrná mzda MUŽŮ</i>	30 842 Kč	38 605 rublů
<i>Průměrná mzda ŽEN</i>	24 094 Kč	28 021 rublů

Tabulka 2 – Porovnání mezd v Rusku a Česku podle pohlaví v roce 2015, zpracování vlastní dle ČSÚ a Federal State Statistics Service.

Peněžní hodnoty není vhodné v daném případě porovnávat, jelikož každá země má svoji ekonomiku. Provedeme zde analýzu podílu žen na průměrných mzdách.

Podíl průměrné mzdy na celkové průměrné mzdě v roce 2015 v Rusku činí 89 %, v Česku 87 %, což je téměř na stejné úrovni.

Při porovnání průměrné mzdy mužů a žen jsem zjistila, že v Ruské federaci muži v průměru vydělávají více skoro o 28 %, v České republice rozdíl činí 22 %.

Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015

Genderové rozdíly v hodnocení porovnávám v procentech, největší rozdíly v obou státech jsou mezi muži a ženami se základním/nedokončeným vzděláním a středním vzděláním bez maturity, v Česku se rozdíly blíží k 30 %, Rusko přesáhlo dokonce 35 %.

Dle tabulky vidíme, že finanční hodnocení v obou státech je na různé úrovni, v Česku genderové rozdíly nepřesahují 30 %, v Rusku v některých případech se blíží k 40 %.

Vzdělání	Česká republika (v Kč)			Ruská federace (v rublech)		
	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)
CELKEM	30842	24094	21	38605	28021	27,4
Vysokoškolské	51095	36104	17	52829	36902	30
Vyšší odborné a bakalářské	37365	27444	26	32518	23369	28
Střední s maturitou	30546	24175	21	31731	20439	36
Střední bez maturity	23424	17315	27	31017	19522	37
Základní	19959	16554	29	27984	17756	37
Nedokončené				27970	18185	35

Tabulka 3 – Porovnání genderových rozdílů v průměrných měsíčních mzdách v České republice a Ruské federaci na základě vzdělání v roce 2015. Zpracování vlastní dle ČSÚ a Federal State Statistics Service.

Hrubé měsíční mzdy mužů a žen podle odvětví v roce 2015

Shodné hodnoty genderových rozdílů podle tabulky (max. do 3 %) jsou ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla, zásobování vodou, dále v činnostech souvisejících s odpady (Česko – 17 %, Rusko – 16 %), v oblasti zemědělství, lesnictví a rybnářství (Česko – 17 %, Rusko – 14 %) a také ve stavebnictví (Česko – 13 %, Rusko – 10 %).

Největší genderové rozdíly jsou v platech v odvětví vzdělání (Česko – 25 %, Rusko – 6 %) a v oblasti dopravy a skladování (Česko – 5 %, Rusko – 25 %).

Rozdíly kolem 10–14 % ve vybraných jsou v oblasti nemovitostí (Česko – 10 %, Rusko – 20 %), kulturní, zábavní a rekreační činnosti (Česko – 15 %, Rusko – 27 %) a také ve sféře ubytování, stravování a pohostinství (Česko – 8 %, Rusko – 22 %).

ODVĚTVÍ	Česká republika (v Kč)			Ruská federace (v rublech)		
	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)
CELKEM	30842	24094	22	38605	28021	27
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	23833	19866	17	24177	20839	14
Těžba a dobývání	34053	27941	18	61216	45126	26
Zpracovatelský průmysl	31234	22444	28	38610	29614	23
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, zásobování vodou, činnosti související s odpady	43895	36298	17	35683	30006	16
Stavebnictví	25681	22435	13	42157	38008	10
Obchod, opravy motorových vozidel	30120	21574	28	39953	31587	21
Ubytování, stravování a pohostinství	16369	15059	8	34475	26978	22
Doprava a skladování	26279	24862	5	41386	31195	25
Činnosti v oblasti nemovitostí	25516	23050	10	48646	38967	20
Vzdělávání	33733	25173	25	25860	24290	6
Zdravotní a sociální péče	36649	25591	30	29748	25653	14

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	24715	21072	15	34809	25334	27
---	-------	-------	----	-------	-------	----

Tabulka 4 – Porovnání genderových rozdílů v průměrných měsíčních mzdách podle odvětví v České republice a Ruské federaci v roce 2015. *Zpracování vlastní dle ČSÚ a Federal State Statistics Service.*

Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015

Průměrné mzdy žen ve věku 45–49 let, 65 a víc v obou zemích mají stejný nebo skoro stejný podíl na platech mužů.

Podobné hodnoty jsou ve věku 35–39 let – 28 % v Česku a 31 % v Rusku, v 50–54 letech – 23 % v Čechách a 26 % v Rusku, ve věku 55–59 let – 19 % v ČR a 22 % v Ruské federaci.

V ostatních věkových skupinách rozdíly podle pohlaví dosahují až 14 % (20–24 let).

VĚK	Česká republika			Ruská federace		
	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)	Průměrná mzda mužů	Průměrná mzda žen	Genderový rozdíl v platech (v %)
20–24	20738	18044	13	38605	28021	27
25–29	25853	23245	10	31595	25044	21
30–34	30480	25605	16	38909	29108	25
35–39	34036	24379	28	43541	29969	31
40–44	34459	24273	30	44962	29399	35
45–49	33117	24103	27	39346	28468	28
50–54	31738	24463	23	36906	27196	26
55–59	29552	24013	19	33773	26273	22
60–64	29973	27410	9	32269	24864	23
65 a víc	31078	23988	23	33891	26256	23

Tabulka 5 – Porovnání genderových rozdílů v průměrných měsíčních mzdách podle věku v České republice a Ruské federaci v roce 2015. *Zpracování vlastní dle ČSÚ a Federal State Statistics Service.*

3 Shrnutí výsledků

Problém genderových rozdílů upoutal pozornost veřejnosti v době po druhé světové válce, kdy na sebe ženy převzali těžké úkoly mužů pro zabezpečení rodiny nutnými prostředky. V této době se vědci poprvé začali zabývat otázkou mužů a žen nikoliv z pohledu biologických rozdílů, ale z hlediska charakteristik chování ve společnosti.

V současné době problém genderových rozdílů představuje složitou úlohu, jak pro vlády mnoha vybraných států, tak pro zaměstnavatele a společnost. Daný problém je aktuální téměř po celém světě, největší potíže činí to, že jak v Česku, tak i v Rusku jsou oficiálně zákonem zajištěna rovná občanská a politická práva. Zákoníky obou států nám říkají, že žena má právo na stejné vzdělání, rovnocenné postavení ve společnosti a domácnosti a také právo na rovnou mzdu.

Analýzu jsem provedla na základě procentuálního porovnání genderových rozdílů v České republice a Ruské federaci na základě dat ze statistických úřadů.

Porovnávala jsem procenta, nikoli peníze, a to z toho důvodu, že státy mají různou cenovou hladinu (vážený průměr cen zboží a služeb v hospodářské soustavě, měřený pomocí indexu spotřebitelských cen), a proto jsou porovnatelné jenom procentuálně.

Prozkoumala jsem průměrné mzdy, genderové rozdíly ve finančním hodnocení práce mužů a žen v České Republice a Ruské federaci na základě vzdělání, odvětví a věku.

Analýza nám ukazuje, že ve společnosti stále přetrvávají genderové stereotypy a že nerovný vztah mezi muži a ženami pořád existuje. V některých případech žena dosahuje pouze 63 % mzdy muže, není to jasný ukazatel nerovnosti na trhu práce?

Zvyk, že žena patří do domácnosti, stále přetrvává, a přestože názory se mění, ženy mají stále horší podmínky a finanční odměny na trhu práce, nehledě na úroveň vzdělání, věk a obor je ženská pracovní síla zhruba v 99 % případů podceněna.

Data ukazují, jak nízký je podíl žen v řídicích a manažerských funkcích a jak velký je rozdíl v jejich hodnocení, a to nejen v Česku, ale také v Rusku a v dalších státech současného světa.

Kdybychom porovnávali výsledky minulého století a výsledky dnešní, existuje obrovský pokrok, ale již jsem se zmínila o tom, že hlavní problém je ten, že realita se liší se zákonem. Jaké jsou tady další možnosti řešení?

Řešením tohoto jevu se již zabývají odborné organizace, které řeší otázky diskriminace nejenom statisticky, (což je samozřejmě důležité a umožní to sledovat pokrok i nadále), ale také na úrovni lidského podvědomí.

4 Závěry a doporučení

Při řešení různých problémů socioekonomického typu, s nimiž se setkáváme (např. postavení žen), společnost zpravidla, a ne vždy odůvodněně, spoléhá na vládu. Bohužel řešení problémů genderových stereotypů a vymýcení podceňování žen na trhu práce bez účasti státu nemůže skutečně proběhnout. Stát zajišťuje legislativní podmínky a určitou kontrolu ve sféře ekonomické a sociální, bez čehož se problém nedá zvládnout. Vláda rovněž zajišťuje určité finanční aspekty podpory žen, například ženská poradenství.

Ale aktuální problém, který řeším, není možné zvládnout pouze na základě úsilí státních orgánů, do procesů se musí zapojit celá společnost.

Za účelem zlepšení postavení žen v sociálně-ekonomické oblasti je nutné zasáhnout do problému maximálního počtu společností pro práci s vládními a statistickými orgány. Je nutné zcela zrušit genderové stereotypy z minulých tisíciletí a v novém modelu se soustředit na ženy vzdělané a věnující se kariéernímu rozvoji.

Provedená analýza ukázala, že podíl manažerek je na pracovních trzích v Rusku a České republice minimální a hrubé mzdy žen ve vedoucích pozicích jsou v obou státech nižší zhruba o 30 %, což činí velkou příjmovou nerovnost.

Problém existuje nejen u žen s vysokým vzděláním. Přestože ženy většinou mají stejný postoj k práci a pracují stejný počet hodin, mnou provedená analýza ukázala, že rozdíly v odměňování existují v každé z vybraných kultur, a to podle věku, odvětví, vzdělání i na základě dalších parametrů. Ženy s nedokončeným vzděláním mají o 29–35 % nižší plat než muži (Česko – 29 %, Rusko – 35 %).

Při celkovém porovnání úrovně mezd ve vybraných kulturách se zjistilo, že v Ruské federaci muži v průměru vydělávají více skoro o 28 %, v České republice rozdíl činí 22 %. Podíl průměrné mzdy žen na celkové průměrné mzdě v roce 2015 v Rusku je 89 %, v Česku 87 %, což je téměř na stejné úrovni.

Nejvíce jsou ženy diskriminované v zaměstnání, proto musí změny začít ve společnostech. Přestože zapojení žen do trhu práce, politiky či podnikání přináší pozitivní dopady, spousta žen má minimální šance na povýšení. Ženy převládají na hůře finančně ohodnocených pozicích.

Ženy nepodceňují hodnotu práce, podle některých vědců je postoj muže a ženy k práci v dnešní době stejný, tak proč jsou ženy zaměstnavateli podceňovány?

První krok pro zlepšení spočívá ve vymýcení předsudků společnosti, dále v aktivní propagaci postavení ženy v médiích, spolupráci s institucemi a organizacemi, které se problémem zabývají. Nutné je rovněž trvat na rovných příležitostech, které jsou garantovány přímo zákonem.

Další možnosti pro zlepšení jsou následující:

- Snaha podporovat ženy na vyšších postech ve vládě, zejména díky kvótám jejich množství. Je nutné, aby vláda naznačila společnosti, že je třeba zanechat předsudků a ženy podpořit, čímž povzbudí soukromé podniky k lepšímu ohodnocení ženské pracovní síly.
- Více motivovat ženy ke vstupu do podnikání, což umožní ženě kombinovat svoje „domácí“ a „pracovní“ závazky a být nezávislou jednotkou na trhu.
- Důležitou roli hraje také podpora v domácnosti. Žena ve vztahu, kde přetrvává tradiční rozdělení rolí, nemá prostor na budování kariéry.
Spravedlivé rozdělení práce v domácnosti s životním partnerem umožní i rozvoj v zaměstnání.
- V případě mateřské dovolené nesmí být žena omezená, vhodným řešením by v tomto případě mohl být alespoň zkrácený úvazek, aby žena měla možnost přivýdělků a neztrácela přehled záležitostech ve firmě.
Lidé ve společnosti musí přijmout biologické funkce žen a pochopit, že těhotenství není překážkou, v současné době se mnoho prací dá vykonávat i z domova.
- Mluvit. Zaměstnavatel musí vědět, že zaměstnankyně není spokojená. Čím více lidí o problému mluví, tím víc to nutí zaměstnavatele problém řešit.

V každé zemi se problém musí řešit nejen na úrovni státu, ale také podle odvětví, regionu a na úrovni jednotlivých organizací, z čehož vyplývá nutnost hlubších studií, které ve společnosti zamezí šíření genderových nerovností na trhu práce.

5 Seznam použité literatury

Monografie:

1. WICHTERICH, Christa. Globalizovaná žena: zprávy o budoucí nerovnosti; přeložila Jana Zoubková. -- 1. české vydání. V Praze: proFem, 2000.
ISBN 80-238-5631-6
2. SLAVÍČKOVÁ, Pavla ed. Ženy – podnikatelky v minulosti a současnosti. -- 1. vyd.
V Praze: NLN – Nakladatelství Lidové noviny, 2016.
ISBN 9788074225086
3. NEDĚLOVÁ, Karolina. Rodina v profesním životě ženy: modely rodiny podporující profesní dráhu ženy. -- 1. vydání. V Praze: Prostor pro rodinu, z. ú., 2016.
ISBN 978-80-260-9524-8
4. A. Křížková, 2007, Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. -- 1. vyd.,
V Praze: Sociologický ústav AV ČR, 2007. – (Sociologické disertace).
ISBN 978-80-7330-125-5
5. ČADOVÁ, Naděžda; PALEČEK, Miloš; ČERVENKA, Jan; SVOBODOVÁ, Lenka;
VINOPAL Jiří: Jak je v Česku vnímaná práce. Sociologická studie. – 1. vyd.. Vydal
Sociologický ústav AV ČR, 2006, 1. vydání.
ISBN 80-7330-103-2.
6. GIDDENS, Anthony. Sociologie. Vydalo nakladatelství Argo roku 1999 jako svoji
282. publikaci.
ISBN 80-7203-124-4.
7. BUREŠOVÁ, Jana. Proměny společenského postavení českých žen v první
polovině 20. století. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001.
ISBN 80-244-0248-3.

8. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České Republice. – 1 vyd.
V Praze: Sociologické nakladatelství SLON, 2011.
ISBN: 978-80-7419-054-4
9. Hanáková, Petra. Vyvlastněný hlas: proměny genderové kultury české společnosti 1948-1989 / Hana Havelková, Libora Oates-Indruchová (eds.); další autorky a autoři: Petra Hanáková, Barbara Havelková, Kateřina Kolářová, Petra Klvačová, Jan Matonoha, Denisa Nečasová, Petr Roubal, Věra Sokolová, Veronika Šprincová, Ivan Vodochodský, Kateřina Zábrodská. – 1. vyd. V Praze: Sociologické nakladatelství, 2015.
ISBN 978-80-7419-096-4
10. NEUMANN, S., K. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Praha: Otakar II., 1999.
ISBN 8086355039, 9788086355030
11. VODÁKOVÁ, Alena; VODÁKOVÁ, Olga. Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme? – 1. vyd. V Praze: Sociologické nakladatelství, 2003.
ISBN 80-86429-18-0
12. TOMEŠ, Josef. Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti). – 1. vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství: Ústav T. G. Masaryka, 2009.
ISBN 978-80-7419-009-4
13. Becker, Gary S. Human Capital. N. Y.: Columbia University Press, 1964.
14. Spence, Michael. Job Market Signaling, Source: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3. Published by: The MIT Press.
15. Arrow, K.J., 1973. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), Discrimination in Labor Markets. Princeton University Press.

16. E. Listová, Teoretické bádání a politika pohlavní diferenciacie. In: Filosofický časopis, 5, 1992.

Internetové články:

1. KALENSKÁ, K. Rovnost žen na trhu práce [online], ze dne 23. 12. 2007
Dostupný z www: <http://www.meredit.cz/content/view/12/>.
2. TRH PRÁCE OČIMA ŽEN [online], studia o uplatnění žen na trhu práce, publikace vznikla v rámci projektu Podnikám, sladjuju...sama sobě šéfjuju reg. č.: CZ.1.04/3.4.04/88.00354, Dostupná z www:
<http://zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf>.
3. Český statistický úřad [online]. Dostupný z www: <https://www.czso.cz/>.
4. Federal State Statistics Service [online]. Dostupný z www: <http://www.gks.ru/>.
5. Průvodce informacemi o vědě a výzkumu [online], Dostupný z www:
<http://www.veda.cz/>.
6. Informační portál iDnes [online]. Dostupný z www: <https://www.idnes.cz/>.
7. Online časopis FORBES. Dostupný z www: <http://www.forbes.ru/>.
8. Johnson, Phil. Journal of management studies, Reflexivity in management research, 2003, 1. Published. Dostupný z www:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6486.00380>.
9. Křečková Kroupová, Zuzana. Vztah genderové mezery, konkurenceschopnosti a udržitelnosti ekonomiky – postavení České republiky v mezinárodním srovnání / Zuzana Křečková Kroupová, In: Politická ekonomie, 2016.
ISSN 0032-3233
<https://www.vse.cz/polek/1083>

10. Čermáková, Marie. Postavení žen na trhu práce / Marie Čermáková Sociologický ústav AV ČR. In: Sociologický časopis, 1997.
ISSN 0038-0288.
http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf
11. Křížková, Alena. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: jeden z faktorů sociálního vyloučení žen. In: Gender – rovné příležitosti – výzkum, 2008.
ISSN 1213-0028.
http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf
12. Wikipedie: otevřená encyklopedie [online], česká a ruská verze. Dostupné z
www: <https://cs.wikipedia.org/>.

6 Přílohy

Příloha1

A 11

ROK/YEAR 2015

Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví
Percentage of employees by gross monthly earnings band and by sex

PÁSMO MEZD v Kč	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Earnings band (CZK)
	celkem Total	muži Men	ženy Women	
CELKEM	100,00	100,00	100,00	TOTAL
do 10000	2,91	2,70	3,16	up to 10000
10001 - 12000	6,20	5,40	7,19	10001 - 12000
12001 - 14000	5,73	4,08	7,76	12001 - 14000
14001 - 16000	6,39	4,46	8,76	14001 - 16000
16001 - 17000	3,34	2,52	4,35	16001 - 17000
17001 - 18000	3,44	2,72	4,32	17001 - 18000
18001 - 19000	3,93	3,48	4,49	18001 - 19000
19001 - 20000	3,70	3,34	4,15	19001 - 20000
20001 - 21000	3,76	3,59	3,96	20001 - 21000
21001 - 22000	3,77	3,61	3,98	21001 - 22000
22001 - 23000	3,96	3,87	4,07	22001 - 23000
23001 - 24000	3,90	3,77	4,05	23001 - 24000
24001 - 25000	3,86	3,83	3,90	24001 - 25000
25001 - 26000	3,69	3,77	3,59	25001 - 26000
26001 - 28000	6,58	6,74	6,37	26001 - 28000
28001 - 30000	5,73	5,96	5,44	28001 - 30000
30001 - 32000	4,63	5,07	4,10	30001 - 32000
32001 - 36000	6,90	8,16	5,35	32001 - 36000
36001 - 40000	4,57	5,64	3,25	36001 - 40000
40001 - 50000	6,04	7,67	4,05	40001 - 50000
50001 - 60000	2,63	3,48	1,58	50001 - 60000
60001 - 80000	2,23	3,05	1,24	60001 - 80000
80001 a více	2,10	3,07	0,90	80001+
průměrné mzdy v Kč	27 811	30 842	24 094	Average earnings (CZK)
variační koeficient	0,79	0,84	0,62	CV of earnings

Příloha 1 – A11 Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví v roce 2015. Zdroj:
Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A11.pdf/c006376b-a638-4fe5-a329-23ed06b87d4f?version=1.0>

A 2

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví
 Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by size of unit and by sex

VELIKOST JEDNOTKY (počet zaměstnanců)	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variabilní koeficient mezd CV of earnings
	Percentage of employees		Time paid (hours/month)		Average earnings (CZK)		Median earnings (CZK)		celkem		celkem		
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
CELKEM	100,00	55,08	44,92	173,9	174,7	173,0	27 811	30 842	24 094	23 726	25 688	21 461	0,79
do 10 zaměstnanců	16,01	8,90	7,11	175,4	176,1	174,5	17 574	18 074	16 948	15 432	15 975	14 803	0,49
10 až 49 zaměstnanců	19,45	10,33	9,12	174,9	176,1	173,6	25 793	28 055	23 230	22 675	23 659	21 183	0,70
50 až 249 zaměstnanců	22,75	12,58	10,17	174,7	176,0	173,1	28 409	31 703	24 334	23 963	25 821	21 338	0,80
250 až 999 zaměstnanců	18,98	10,87	8,11	173,1	173,9	171,9	31 226	35 278	25 795	25 680	28 433	22 604	0,85
1000 až 4999 zaměstnanců	13,88	7,72	6,17	172,9	172,8	173,2	33 791	37 880	28 672	28 818	31 479	25 689	0,73
5000 a více zaměstnanců	8,92	4,67	4,25	170,3	169,9	170,7	32 489	37 067	27 451	28 369	32 892	24 350	0,69

Příloha 2 – A2 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví v roce 2015. Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A2.pdf/bd4f7bc4-14b0-4a2e-8167-d75d79320612?version=1.0>

A 4

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví

Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by education and by sex

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCI	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hodinách			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			varia- koefi- cenz CV, earnt €
	Percentage of employees		Time paid (hours/month)		Average earnings (CZK)		Median earnings (CZK)		celkem		celkem		
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
C E L K E M	100,00	55,08	44,92	173,9	174,7	173,0	27 811	30 842	24 094	23 726	25 688	21 461	€
základní a nedokončené	5,51	2,74	2,77	174,3	175,5	173,2	18 249	19 959	16 554	16 786	19 020	15 337	€
střední bez maturity	33,93	22,17	11,76	174,8	176,0	172,5	21 307	23 424	17 315	19 943	22 492	16 124	€
střední s maturitou	36,17	17,51	18,65	173,2	173,7	172,8	27 260	30 546	24 175	24 584	27 366	22 718	€
vyšší odborné a bakalářské	4,83	1,98	2,85	173,1	173,1	173,0	31 507	37 365	27 444	27 543	32 200	25 127	€
vysokoškolské	16,98	9,35	7,63	173,6	173,4	173,9	44 360	51 095	36 104	34 029	39 524	30 086	€
<i>n e u v e d e n o</i>	2,59	1,32	1,26	174,2	174,4	173,9	25 667	28 751	22 444	21 839	23 390	20 133	€

Příloha 3 – A4 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015. Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců – 2015*, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A4.pdf/d11d07a8-22d6-4ded-bf9a-5df1c3bb2398?version=1.0>

A 5
Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by CZ-NACE section and by sex

A-S CELKEM	kód CZ-NACE code	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees				Placený čas v hodinách. Time paid (hours/month)				Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)				Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)				variační koeficient mezd CV of earnings
		celkem Total		muži Men		celkem Total		muži Men		celkem Total		muži Men		celkem Total		muži Men		
			ženy Women		ženy Women		ženy Women		ženy Women		ženy Women		ženy Women		ženy Women		ženy Women	
	01-96	100,00	55,08	44,92	173,9	174,7	173,0	27 811	30 842	24 094	23 726	25 668	21 461	21 461	25 668	21 461	21 461	0,79
A	Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	2,58	1,77	0,80	180,1	181,8	176,3	22 598	23 833	19 866	21 477	22 434	18 897	18 897	22 434	18 897	0,43	
B	Těžba a dobývání	0,77	0,67	0,10	169,1	169,5	166,1	33 292	34 053	27 941	30 409	31 106	25 023	25 023	31 106	25 023	0,61	
C	Zpracovatelský průmysl	28,51	18,54	9,98	172,9	173,6	171,7	28 159	31 234	22 444	24 401	26 914	19 886	19 886	26 914	19 886	0,72	
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	0,77	0,80	0,18	166,4	167,0	164,6	42 159	43 895	36 298	36 611	37 820	33 240	33 240	37 820	33 240	0,80	
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,35	1,03	0,32	172,9	174,0	169,1	25 834	26 248	24 497	23 683	23 933	22 505	22 505	23 933	22 505	0,63	
B-E	PRŮMYSL CELKEM	31,41	20,84	10,57	172,6	173,3	171,4	28 529	31 440	22 788	24 718	27 075	20 096	20 096	27 075	20 096	0,72	
F	Služebnictví	41-43	5,40	4,55	177,8	178,7	173,2	25 173	25 681	22 435	21 768	22 164	19 124	19 124	22 164	19 124	0,68	
G	Obchod, opravy motorových vozidel	45-47	12,98	6,21	175,0	175,9	174,1	25 663	30 120	21 574	19 835	23 351	17 472	17 472	23 351	17 472	0,93	
H	Doprava a skladování	48-53	6,48	4,72	176,7	177,9	168,0	25 863	26 279	24 862	23 717	24 115	22 908	22 908	24 115	22 908	0,69	
I	Ubytování, stravování a pohostinství	55-56	2,78	1,27	173,8	174,3	173,4	15 658	16 369	15 059	12 430	12 175	12 847	12 847	12 175	12 847	0,73	
J	Informační a komunikační činnosti	58-63	2,68	1,88	174,2	174,8	172,7	49 043	54 476	36 309	39 236	43 560	30 771	30 771	43 560	30 771	0,85	
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	64-66	1,88	0,73	173,0	173,0	173,1	50 280	66 985	39 643	37 790	49 375	32 828	32 828	49 375	32 828	0,95	
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	68	1,25	0,62	175,3	174,5	176,1	24 271	25 516	23 050	21 307	22 284	20 948	20 948	22 284	20 948	0,72	
M	Profesionální, vědecké a technické činnosti	69-75	4,19	2,16	173,5	173,7	173,2	33 688	38 302	26 690	26 926	29 142	23 562	23 562	29 142	23 562	0,96	
N	Administrativní a podpůrné činnosti	77-82	4,34	2,42	171,9	172,5	171,3	18 898	19 536	18 098	15 422	15 724	15 016	15 016	15 724	15 016	0,74	
O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	84	7,68	3,81	173,3	172,6	173,9	29 985	31 994	28 005	28 254	30 636	26 400	26 400	30 636	26 400	0,41	
P	Vzdělávání	85	6,70	1,59	174,4	174,5	174,4	27 206	33 733	25 173	25 796	28 629	25 032	25 032	28 629	25 032	0,50	
Q	Zdravotní a sociální péče	86-88	7,19	1,37	174,7	179,4	173,6	27 705	36 649	25 591	23 640	26 811	23 118	23 118	26 811	23 118	0,62	
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	90-93	1,30	0,62	174,4	174,9	173,9	22 813	24 715	21 072	20 635	21 680	19 935	19 935	21 680	19 935	0,71	
S	Ostatní činnosti	94-96	1,15	0,47	174,2	175,1	173,5	21 680	26 855	18 034	17 463	20 494	16 629	16 629	20 494	16 629	0,78	

Příloha 4 – A5 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2015.

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A5.pdf/a8564972-87ac-446e-9dcf-7cce5534c534?version=1.0>

A1
Podíl zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by CZ-ISCO major group and by sex

kód CZ-ISCO code	ZAMĚSTNÁNÍ	Podíl zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hodinách Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			var. in CI east
		celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
0000	Zaměstnanci v ozebrojených silách	0,56	0,51	0,86	179,1	179,1	176,8	(28 329)	(28 221)	(29 201)	(27 179)	(26 759)	(29 236)	
1000	Řidiči pracovníci	4,34	3,01	7,33	172,6	172,4	173,2	58 946	68 351	46 425	44 489	46 735	38 792	
2000	Specialisté	14,36	6,68	22,04	172,7	172,0	172,6	39 505	33 582	37 474	31 422	30 843	35 694	
3000	Technici a odborní pracovníci	24,41	10,68	13,73	172,5	173,8	172,6	23 218	27 084	21 091	27 416	26 846	25 606	
4000	Úředníci	8,33	2,12	6,22	172,5	173,4	173,3	17 688	19 642	16 090	15 463	15 119	20 654	
5000	Pracovníci ve službách a prodeji	12,59	4,71	7,89	173,6	173,8	173,4	19 852	20 986	18 594	19 491	16 570	15 221	
6000	Kvalifikační pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnictví	0,86	0,45	0,41	178,6	180,2	176,8	23 683	24 520	18 600	22 663	23 532	17 460	
7000	Řemeslníci a opraváři	13,74	11,80	1,95	174,9	175,4	172,2	22 815	23 908	19 669	22 036	23 302	19 154	
8000	Obsluha strojů a zařízení, montéři	15,56	11,25	4,32	174,8	176,2	171,2	15 814	17 791	14 275	14 464	17 143	13 205	
9000	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,10	2,67	3,43	174,3	175,2	173,6	34 048	38 150	26 634	25 275	27 776	20 038	
	<i>Neuváděno</i>	2,39	1,54	0,85	176,7	177,6	175,1							

Příloha 5 – A1 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví v roce 2015. Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A1.pdf/584300e9-5972-4860-8240-cb859ff738ea?version=1.0>

ROK/YEAR 2015

A 3
Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by age and by sex

VĚK ZAMĚŠTNANCI	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod./més. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings	AGE OF EMPLOYEES
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women		
CELKEM	100,00	55,08	44,92	173,9	174,7	173,0	27 811	30 842	24 084	23 726	25 688	21 461	0,79	TOTAL
do 19 let	0,21	0,14	0,07	174,9	176,0	172,5	17 065	17 747	15 580	16 293	17 287	15 230	0,27	up to 19 years
od 20 do 24 let	5,30	3,22	2,08	174,3	174,9	173,4	19 980	20 738	18 044	18 928	20 217	17 196	0,34	from 20 to 24 years
od 25 do 29 let	10,24	5,91	4,33	174,2	174,6	173,6	24 750	25 853	23 245	23 039	24 265	21 639	0,47	from 25 to 29 years
od 30 do 34 let	11,09	6,89	4,20	174,2	174,7	173,2	28 635	30 480	25 605	25 073	26 610	22 725	0,63	from 30 to 34 years
od 35 do 39 let	14,57	8,33	6,24	174,0	174,8	172,8	29 902	34 036	24 379	24 711	27 877	21 334	0,80	from 35 to 39 years
od 40 do 44 let	15,84	8,11	7,73	173,6	174,7	172,5	29 489	34 459	24 273	24 343	27 649	21 401	0,89	from 40 to 44 years
od 45 do 49 let	12,91	6,42	6,50	173,7	174,5	172,9	28 582	33 117	24 103	23 978	26 898	21 389	0,89	from 45 to 49 years
od 50 do 54 let	12,15	5,98	6,18	173,8	174,7	173,0	28 041	31 738	24 463	24 241	26 262	22 258	0,83	from 50 to 54 years
od 55 do 59 let	10,93	5,46	5,47	173,8	174,5	173,2	26 782	29 552	24 013	23 349	24 750	21 701	0,76	from 55 to 59 years
od 60 do 64 let	5,37	3,70	1,66	174,1	174,5	173,1	29 178	29 973	27 410	24 946	24 970	24 861	0,75	from 60 to 64 years
od 65 a více let	1,38	0,90	0,48	173,9	174,5	172,8	29 023	31 708	23 988	22 692	24 274	19 205	0,96	65+ years
průměrný věk zaměstnanců	42,5	42,1	42,9											Average age of employees

Příloha 6 – A3 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015.

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617A3.pdf/a0fe7aab-3ec5-4579-b21f-a585b8da6eea?version=1.0>

B 1

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech
 Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by sex and by region

ROK/YEAR 2015

REGION SOUHRŽNOSTI/ KRAJ	kód NUTS	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings
		celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
PRAHA	CZ0100	19,10	10,14	8,96	173,9	174,4	173,3	36 371	41 171	30 936	28 677	31 321	26 409	0,95
STŘEDNÍ ČECHY	CZ0200	10,24	5,89	4,35	173,9	174,7	172,9	27 997	31 163	23 709	24 582	26 893	21 563	0,74
JIHOZÁPAD	CZ0300	10,85	5,99	4,86	174,0	175,0	172,8	26 101	28 651	22 956	23 359	25 229	21 268	0,61
SEVEROZÁPAD	CZ0400	8,73	4,59	4,14	173,4	173,9	172,9	24 991	27 501	22 210	22 411	24 352	20 332	0,63
SEVEROVÝCHOD	CZ0500	13,39	7,48	5,91	173,7	174,7	172,5	25 399	27 851	22 297	22 837	24 645	20 744	0,62
JIHOVÝCHOD	CZ0600	15,92	8,80	7,12	174,5	175,4	173,3	26 541	29 658	22 690	23 110	25 252	20 551	0,70
STŘEDNÍ MORAVA	CZ0700	10,84	6,00	4,84	174,4	175,6	172,9	24 569	27 226	21 279	21 858	23 935	19 296	0,63
MORAVSKOSLEZSKO	CZ0800	10,93	6,05	4,87	173,0	173,3	172,6	25 475	28 157	22 145	23 116	25 361	20 311	0,64
HI. m. Praha	CZ0110	19,10	10,14	8,96	173,9	174,4	173,3	36 371	41 171	30 936	28 677	31 321	26 409	0,95
Středočeský kraj	CZ0210	10,24	5,89	4,35	173,9	174,7	172,9	27 997	31 163	23 709	24 582	26 893	21 563	0,74
Jihočeský kraj	CZ0310	5,60	3,12	2,47	174,2	175,4	172,7	25 246	27 645	22 216	22 697	24 409	20 643	0,59
Píseňský kraj	CZ0320	5,25	2,86	2,38	173,8	174,5	173,0	27 013	29 748	23 724	24 135	26 204	21 946	0,63
Karlovarský kraj	CZ0410	2,30	1,15	1,14	174,2	174,6	173,8	24 119	26 536	21 680	21 747	23 968	19 709	0,58
Ústecký kraj	CZ0420	6,44	3,44	3,00	173,1	173,6	172,5	25 301	27 825	22 411	22 644	24 455	20 556	0,65
Liberecký kraj	CZ0510	3,71	2,02	1,70	173,6	174,9	172,1	26 358	29 250	22 918	23 946	25 813	21 518	0,63
Královéhradecký kraj	CZ0520	5,05	2,79	2,27	173,9	174,9	172,7	25 192	27 457	22 407	22 521	24 032	20 715	0,58
Pardubický kraj	CZ0530	4,62	2,68	1,95	173,6	174,4	172,6	24 856	27 207	21 627	22 283	24 205	20 072	0,63
Kraj Vysočina	CZ0610	4,53	2,46	2,07	174,0	175,0	172,8	25 258	28 549	21 363	22 600	25 294	19 636	0,61
Jihomoravský kraj	CZ0620	11,39	6,34	5,05	174,7	175,6	173,5	27 051	30 088	23 236	23 328	25 248	21 012	0,73
Olomoucký kraj	CZ0710	5,65	3,11	2,53	174,4	175,6	172,9	24 584	26 971	21 648	21 918	23 789	19 640	0,65
Zlínský kraj	CZ0720	5,19	2,88	2,31	174,4	175,5	173,0	24 554	27 501	20 874	21 770	24 086	19 044	0,61
Moravskoslezský kraj	CZ0810	10,93	6,05	4,87	173,0	173,3	172,6	25 475	28 157	22 145	23 116	25 361	20 311	0,64

Příloha 7 – B1 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v regionech v roce 2015. Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2015, ČSÚ.

<https://www.czso.cz/documents/10180/45379596/11002617B1.pdf/c46d59aa-b6a0-4fba-8aae-a74980a4361d?version=1.0>

Занятость, безработица и заработная плата

4.34. Средняя начисленная заработная плата женщин и мужчин по группам занятий и уровню образования в 2015 г.

По данным выборочного обследования организаций за октябрь; рублей

	Всего	в том числе имеющих образование					
		высшее	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют среднего (полного) общего
Все работники	32911	43362	26929	27128	25944	23724	23814
женщины	28021	36902	23369	20439	19522	17756	18185
мужчины	38605	52829	32518	31731	31017	27984	27970
Руководители	60719	65587	42022	39729	38239	39953	88225
женщины	49707	54342	34843	31950	31850	38174	66200
мужчины	70664	75072	50407	48499	47022	42424	93296
Специалисты высшего уровня квалификации	37023	39056	28345	28983	33099	29108	25764
женщины	33486	35288	26681	26832	31434	27565	22131
мужчины	45218	47111	34589	34300	35954	31542	33300
Специалисты среднего уровня квалификации	29492	37765	27334	25118	26056	24620	18806
женщины	25408	29891	25323	21936	20488	21403	16644
мужчины	41286	47402	37036	34883	38328	36514	22617
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	22330	26041	21297	19032	20542	17113	14621
женщины	21233	24545	20419	18103	19742	16755	14130
мужчины	29668	34364	28193	25163	26363	19541	18573

134

Женщины и мужчины России. 2016



Пříloha 8 – Hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2015. Zdroj: Federal State Statistics Service.

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906

Překlad:

	CELKEM	Vysokoškolské	Vyšší odborné a bakalářské	Střední s maturitou	Střední bez maturity	Základní	Nedokončené
CELKEM	32 911	43 362	26 929	27 128	25 944	23 724	23 814
Muži	38 605	52 829	32 518	31 731	31 017	27 984	27 970
Ženy	28 021	36 902	23 369	20 439	19 522	17 756	18 185

Занятость, безработица и заработная плата

Продолжение табл. 4.28

	Средняя начисленная заработная плата, руб.		Отношение платы женщин к заработной плате мужчин, %	Удельный вес женщин в общей численности работников, %
	женщины	мужчины		
	2015 г.			
Всего	28021	38605	72,6	53,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	20839	24177	86,2	37,7
Добыча полезных ископаемых	45123	61216	73,7	19,3
Обрабатывающие производства	29614	38610	76,7	39,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	30006	35683	84,1	31,2
Строительство	38008	42157	90,2	19,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	31587	39953	79,1	58,2
Гостиницы и рестораны	26978	34475	78,3	68,6
Транспорт и связь	31195	41386	75,4	35,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	38967	48646	80,1	45,5
из них научные исследования и разработки	45923	59672	77,0	43,2
Образование	24290	25860	93,9	78,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	25653	29748	86,2	79,3
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	25334	34809	72,8	61,4



Пříloha 9 – Hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví v roce 2015. Zdroj: Federal State Statistics Service.

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906

Příklad:

2015	Hrubá průměrná mzda žen v rublech	Hrubá průměrná mzda mužů v rublech	Podíl hrubé průměrné mzdy žen na průměrné hrubé mzdě mužů (v %)	Podíly žen (v %)
CELKEM	28 021	38 605	72,6	53,8
Zemědělství, lesnictví a rybářství	20 839	24 177	86,2	37,7
Těžba a dobývání	45 126	61 216	73,7	19,3
Zpracovatelský průmysl	29 614	38 610	76,7	39,
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, zásobování vodou, činnosti související s odpady	30 006	35 683	84,1	31,2
Stavebnictví	38 008	42 157	90,2	19,2
Obchod, opravy motorových vozidel	31 587	39 953	79,1	58,2
Ubytování, stravování a pohostinství	26 978	34 475	78,3	68,6
Doprava a skladování	31 195	41 386	75,4	35,5
Činnosti v oblasti nemovitostí	38 967	48 646	80,1	45,5
Vzdělávání	24 290	25 860	93,9	78
Zdravotní a sociální péče	25 653	29 748	86,2	79,3
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	25 334	34 809	72,8	61,4

Занятость, безработица и заработная плата

**4.32. Средняя начисленная заработная плата
женщин и мужчин по группам занятий
и возрастным группам в 2015 г.**

По данным выборочного обследования организаций
за октябрь; рублей

	Всего	в том числе				
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
Все работники						
женщины	28021	25044	29108	29672	29969	29399
мужчины	38605	31595	38909	43541	44962	41680
Руководители						
женщины	49707	35294	46889	50991	52092	51973
мужчины	70664	50091	60473	72417	80803	77282
Специалисты высшего уровня квалификации						
женщины	33486	28363	33650	33914	34350	33784
мужчины	45218	35950	43883	51447	51032	47325
Специалисты среднего уровня квалификации						
женщины	25408	24033	26733	27116	25976	25910
мужчины	41286	35304	43246	43591	43561	43270
Специалисты, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием						
женщины	21233	20035	21748	21804	22862	22708
мужчины	29668	28276	30154	32849	33106	33409
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности						
женщины	18757	22991	19397	18828	19035	19513
мужчины	25494	25443	28838	29475	27384	27752



Пříloha 10 – Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015 č. 1. Zdroj: Federal State Statistics Service.

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906

по возрастным группам, лет:					
45-49	50-54	55-59	60-64	65 лет и старше	
28468	27196	26273	24864	26256	Все работники
					женщины
39346	36906	33773	32269	33891	мужчины
					Руководители
48664	48579	45261	48550	62460	женщины
73639	67373	63462	65023	63811	мужчины
					Специалисты высшего уровня квалификации
33648	32887	34083	33213	33572	женщины
45337	43493	41046	39091	42064	мужчины
					Специалисты среднего уровня квалификации
25427	25288	23900	23568	24542	женщины
43576	41538	37028	34027	32919	мужчины
					Специалисты, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием
21436	20772	20870	19181	15781	женщины
30937	28934	30386	21424	21697	мужчины
					Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности
18495	18035	16743	16489	15989	женщины
25814	24984	18560	16509	15120	мужчины



Пříloha 11 – Hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví v roce 2015 č. 2. Zdroj: Federal State Statistics Service.

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906

Пřeklad:

	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 a víc
MUŽI	38 605	31 595	38 909	43 541	44 962	39 346	36 906	33 773	32 269	33 891
ŽENY	28 021	25 044	29 108	29 969	29 399	28 468	27 196	26 273	24 864	26 256

7 Zadání práce

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Akademický rok: 2017/2018

Studijní program: Ekonomika a management
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Finanční management - anglický jazyk (fm-p-a)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Belokon Polina	Botaničeskaja 18/33, Krasnojarsk	11500528

TÉMA ČESKY:

Proměny finanční situace žen v porovnání vybraných kultur na přelomu tisíciletí

TÉMA ANGLICKY:

Women's financial situation changes in comparison between selected cultures at the turn of the century

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Věra Strnadová, Ph.D. - KM

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cílem bakalářské práce je na základě nasbíraných informací zjistit jak se změnilo postavení žen na trhu práce a následně i jejich finanční situace ve vybraných zemích na přelomu tisíciletí.

Osnova:

1. Úvod
2. Teoretická část
 - 2.1 Genderové nerovnosti na trhu práce
 - 2.2 Postavení ženy v historii a současnosti ve vybraných zemích
 - 2.3 Práce vs. Rodina
 - 2.4 Generace X Y Z
3. Praktická část
 - 3.1 Sběr dat
 - 3.2 Popis výzkumného souboru
 - 3.3 Porovnání vybraných kultur
4. Závěr

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Slavičková, P. ed. 2016, Ženy - podnikatelky v minulosti a současnosti. NLN - Nakladatelství Lidové noviny,

Křížková, A. & Pavlica, K. 2004. Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press,

ČERMÁKOVÁ, M. 1995. Gender, společnost, pracovní trh. "Sociologický časopis".

Podpis studenta:

Polina Belokon

Datum:

18.10.2017

Podpis vedoucího práce:

PhDr. V. Strnadová

Datum:

18.10.2017