

Genderová diskriminace na trhu práce

Diplomová práce

Vedoucí práce:

JUDr. Dana Zapletalová, Ph. D.

Bc. Aneta Bárová

Brno 2017

Děkuji vedoucí své práce JUDr. Daně Zapletalové, Ph. D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, kterými byla nápomocna při vypracování této diplomové práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Genderová diskriminace na trhu práce** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 15. května 2017

Abstract

The master's thesis of Gender discrimination in the labor market focuses on one of the current problems of our society, which has implications not only for women themselves. In the theoretical part, the basic concepts that relate to the above mentioned topics are defined first. Secondly, on the theoretical level, the discrimination of women in the labor market is characterized there along with the legislative regulation of this issue. Finally, the current situation on the labor market in our country is analyzed in terms of the possible occurrence of gender discrimination. In the empirical part of the thesis are presented the results of the research survey, which was realized to find out the opinions of the respondents on the issues solved in this thesis. At the end of the thesis, some measures are suggested to alleviate gender discrimination in the labor market.

Keywords

Discrimination, gender, gender discrimination, labor market segmentation, equal opportunities

Abstrakt

Diplomová práce na téma Genderová diskriminace na trhu práce se zabývá jedním z aktuálních problémů naší společnosti, který má dopady nejen na ženy samotné. V teoretické části jsou nejprve vymezeny základní pojmy, které se váží k uvedenému tématu. Dále je v teoretické rovině charakterizována diskriminace žen na trhu práce i legislativní úprava této problematiky. Nakonec je analyzována aktuální situace na trhu práce u nás z hlediska možného výskytu genderové diskriminace. V empirické části práce jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření, které bylo realizováno za účelem zjištění názorů respondentů k problematice řešené v této práci. V závěru práce jsou pak navržena některá opatření ke zmírnění genderové diskriminace na trhu práce.

Klíčová slova

Diskriminace, gender, genderová diskriminace, segmentace trhu práce, rovné příležitosti.

Obsah

1	Úvod	13
2	Cíl práce	14
3	Literární rešerše	15
3.1	Základní pojmy.....	15
3.1.1	Diskriminace	15
3.1.2	Diskriminace na základě pohlaví	16
3.1.3	Přímá versus nepřímá diskriminace.....	17
3.1.4	Zásada rovného odměňování	17
3.1.5	Rovné příležitosti pro ženy a muže.....	18
3.1.6	Genderový mainstreaming	18
3.1.7	Pohlaví versus gender	19
3.1.8	Segmentace trhu práce	20
3.1.9	Skleněný strop.....	20
3.2	Diskriminace žen na pracovním trhu	21
3.2.1	Typy diskriminace	21
3.2.2	Modely diskriminace na trhu práce	22
3.2.3	Nediskriminační faktory.....	26
3.2.4	Efekt bumerangu	27
3.3	Legislativní úprava diskriminace na trhu práce	28
3.3.1	Dokumenty OSN.....	28
3.3.2	Dokumenty Evropské unie	31
3.3.3	Dokumenty vnitrostátní	34
3.4	Situace na trhu práce v České republice.....	37
3.4.1	Cena práce a mzdové rozdíly	38
3.4.2	Struktura vzdělání	43
3.4.3	Ženy v manažerských a politických funkcích	47
4	Empirická část	50

4.1	Metodologická část	50
4.1.1	Cíl výzkumného šetření, hypotézy	50
4.1.2	Metody sběru, analýzy a vyhodnocení dat.....	51
4.1.3	Charakteristika výběrového souboru.....	53
4.2	Výsledky výzkumu a jejich diskuse	57
4.2.1	Názory na rovné postavení žen a mužů na trhu práce u nás.....	57
4.2.2	Frekvence výskytu diskriminace na pracovišti u nás.....	58
4.2.3	Formy diskriminace na pracovišti	59
4.2.4	Názory na případné zlepšení situace u nás v oblasti genderové diskriminace v poslední době	61
4.2.5	Spokojenost s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání	62
4.2.6	Celková spokojenost se současným zaměstnáním	63
4.2.7	Diskriminace skupin na trhu práce	65
4.2.8	Negativní faktory ovlivňující rovnost pohlaví na trhu práce u nás.....	66
4.2.9	Názory na další vývoj genderové (ne)rovnosti na trhu práce u nás... 68	
4.3	Vyhodnocení hypotéz	69
4.4	Návrhy na zlepšení stávajícího stavu.....	75
5	Závěr	78
6	Literatura	80
7	Seznam obrázků	87
8	Seznam tabulek	88
A	Výskyt genderové diskriminace v České republice	90

1 Úvod

Častým tématem nejrůznějších diskusí je v posledních desetiletích diskriminace na pracovním trhu. Termínu „diskriminace“ je v této souvislosti používáno k označení nerovného zacházení, které vychází z odlišných osobnostních charakteristik, jež nemají přímou souvislost s výkonem práce. V praxi se vyskytuje v různých formách. Může jít o diskriminaci v rámci rozhodování o přijetí pracovníka, stejně jako o diskriminaci týkající se kariérního postupu, či o mzdovou diskriminaci, čili o rozdíl ve vyplacené mzdě, který je zapříčiněn něčím jiným, nežli produktivitou daného pracovníka.

Často se vyskytující osobnostní charakteristikou, z níž vychází diskriminace na trhu práce, je pohlaví. Je tomu tak z toho důvodu, neboť v naší společnosti doposud přetrvává model se striktně stanovenými rolemi příslušníků jednotlivých pohlaví. V tomto modelu muži představují živitele rodiny, ženy jsou zde naopak těmi, které pečují o rodinu. Poslední období se však nese ve znamení snah žen o změnu tohoto modelu, přičemž jejich snahou je získat větší nezávislost a zajištění dělby domácích prací a péče o děti. Ženy by rovněž chtěly ve větší míře využívat flexibilních forem zaměstnání, ovšem tato eventualita je poskytována jen malým počtem zaměstnavatelů. Palčivým aspektem genderové diskriminace na trhu práce, který je hojně diskutován, je nerovnost v odměňování příslušníků obou pohlaví. Jako problém se jeví rovněž nepostačující kapacita předškolních zařízení u nás.

Danou problematiku genderové diskriminace na trhu práce jsem si zvolila jako téma své diplomové práce s ohledem na to, že jde o téma veskrze aktuální. Sama jsem mladou ženou, která studuje vysokou školu, a toto téma je pro mě důvodem k zamyšlení. Jednak je nasnadě, že dříve či později budu nucena danou otázku řešit, a to především z hlediska skloubení profesního a soukromého života, taktéž mám ve svém okolí ženy, které jsou již samy naznačený problém nuceny řešit. Vzhledem k negativním dopadům, které genderová diskriminace na trhu práce má, je nezbytné, aby se tato problematika dostala do povědomí veřejnosti. Současně je třeba, aby se podařilo přesvědčit společnost, že podpora sladění profesního a rodinného života je přínosem nikoliv jen pro ženy, nýbrž i pro muže.

V první kapitole této práce jsou nejprve vymezeny základní pojmy (např. diskriminace, diskriminace na základě pohlaví, diskriminace žen na trhu práce, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace aj.), dále jsou zmíněny typy diskriminace na trhu práce, modely diskriminace, efekt bumerangu apod., posléze jsou rozebrány legislativní aspekty diskriminace na trhu práce (mezinárodní dokumenty, dokumenty Evropské unie a národní legislativa) a nakonec je charakterizována situace na trhu práce u nás z hlediska zkoumané problematiky. Ve druhé kapitole jsou vysvětleny metodologické aspekty provedení výzkumu (cíl, hypotézy, použité metody, výběrový soubor), následně jsou prezentovány a diskutovány výsledky výzkumu a verifikovány jednotlivé hypotézy.

2 Cíl práce

Cílem práce bylo zpracovat literární rešerši řešené problematiky a v návaznosti na to realizovat kvantitativně zaměřený výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak ženská a mužská část populace vnímá legislativní změny, jež si kladou za cíl zlepšit postavení žen na trhu práce. Výzkumem bylo zjišťováno, zda existují rozdíly ve vnímání této problematiky mezi muži a ženami, stejně jako to, které sociodemografické charakteristiky toto vnímání případně ovlivňují (včetně vnímání tendence vývoje genderové diskriminace u nás).

3 Literární rešerše

Problematika genderové diskriminace na trhu práce je velmi široká a lze ji rozebírat z různých zorných úhlů – právního, ekonomického, sociologického, pedagogického aj. Z tohoto konstatování vyplývá, že v rámci diplomové práce není možné tuto problematiku uchopit komplexně. Splnění takového cíle by vyžadovalo výrazně překročit předpokládaný rozsah práce. Vzhledem k této skutečnosti jsou v této kapitole nejprve vymezeny základní pojmy vážící se k rozebírané problematice. Následně je pojednáno o diskriminaci žen na pracovním trhu, přičemž je zde věnována pozornost takovým otázkám, jakými jsou typy diskriminace, modely diskriminace na trhu práce, nediskriminační faktory a efekt bumerangu. Opomenuty nejsou ani základní právní aspekty řešené problematiky, ať již z pohledu OSN, Evropské unie či vnitrostátních dokumentů. Závěr této kapitoly je zaměřen na situaci na trhu práce u nás z hlediska genderové diskriminace.

3.1 Základní pojmy

V souvislosti s genderovou diskriminací na trhu práce je používána celá řada pojmů, které bude vhodné nejprve vysvětlit, neboť je s nimi následně operováno v dalším textu. Jedná se o pojmy „diskriminace“, „diskriminace na základě pohlaví“, „přímá diskriminace“, „nepřímá diskriminace“, „zásada rovného odměňování“, „rovné příležitosti pro ženy a muže“, „genderový mainstreaming“, „pohlaví versus gender“, „segmentace trhu práce“ a „skleněný strop“. Při definování těchto pojmů bude níže vycházeno z jejich vymezení na webových stránkách Českého statistického úřadu, který je využívá při sestavování genderových statistik.

3.1.1 Diskriminace

Pod pojmem „diskriminace“ se ve všeobecnosti rozumí „... rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné nebo k celku“ (kolektiv autorů a konzultantů Encyklopedického domu, 1996, s. 73). Spoustová k diskriminaci uvádí, že se jí rozumí „... jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii“ (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007, s. 4). Tento pojem vznikl z latinského výrazu *discrimināre*, tj. oddělovat či rozlišovat, jenž byl vytvořen z předpony *dis-* a slova *crīmen*, které se používalo ve významech posouzení, obvinění, vina (Rejzek, 2012, s. 135). Z uvedeného je tedy zřejmé, že diskriminace je prováděna vždy na nějakém základě, v závislosti na určitém znaku. V souvislosti s trhem práce je za diskriminaci považována situace, kdy se na trhu práce zachází s různými skupinami odlišným způsobem, popřípadě jsou-li jim nabízeny různé možnosti. Odlišnost takových skupin může spočívat např. na základě rasy, pohlaví, víry, věku či etnické příslušnosti. Naznačené rozlišování ve svém důsledku vede ke mzdovým rozdílům mezi těmito skupinami (Mankiw, Taylor, 2011).

V ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je pro oblast pracovněprávních vztahů uvedeno, že za diskriminaci není považováno „... rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“ Totéž ustanovení dále uvádí, že za diskriminaci nelze považovat i taková opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení či vyrovnání nevýhod, jež plynou z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů, jež jsou uvedeny v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“).

Diskriminace je ze své povahy poměrně členitým fenoménem. Vzhledem k této skutečnosti existuje řada jejích druhů. Není cílem této práce se zabývat všemi, proto budou dále zmíněny především ty, které jsou z hlediska řešené problematiky nejvíce relevantní. Podle klasifikačního kritéria charakteru dopadu na příslušníky dotčené skupiny osob je možno diskriminaci dělit na negativní a pozitivní. Pro negativní diskriminaci je příznačné, že s nějakou osobou nebo skupinou osob se ve srovnatelné situaci zachází ve srovnání s jinými osobami méně výhodným způsobem. K tomuto nerovnému zacházení dochází z důvodů, které jsou po právní stránce neospravedlnitelné, a sice na základě nějakého diskriminačního důvodu, eventuálně je diskriminace důsledkem svévole, kdy neexistuje racionální zdůvodnění uskutečňované regulace (Štangová, 2010, s. 50). Negativní diskriminace je zaměřena proti jednotlivci či skupině, přičemž zhoršuje jejich postavení. Negativní diskriminaci je možno dále dělit na přímou a nepřímou. Těmto druhům diskriminace bude věnována pozornost v dalších částech této kapitoly. Opakem negativní diskriminace je diskriminace pozitivní, pro kterou je charakteristické, že příslušná opatření jsou přijímána ve prospěch jednotlivců či skupin osob, a to k odstranění neopodstatněných rozdílů, které vyplývají např. z jejich pohlaví, etnického původu, zdravotního stavu atp. Tato opatření mohou mít podobu např. tzv. afirmativních akcí, přičemž pro ně platí, že jsou dočasná.

3.1.2 Diskriminace na základě pohlaví

Pojem „diskriminace na základě pohlaví“ označuje situaci, kdy je toliko v důsledku pohlaví a priori zamezováno v přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem. V této souvislosti tak není u dotčeného jedince zjišťováno, jaké jsou jeho individuální schopnosti, dovednosti a možnosti. Za příklad takové diskriminace může posloužit diskriminace související s těhotenstvím či s mateřstvím. Z dikce ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona je zřejmé, že za diskriminaci na základě pohlaví je považována rovněž diskriminace z důvodu otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Podrobněji je problematika diskriminace žen na pracovním trhu rozebrána v kapitole 3.2.

3.1.3 Přímá versus nepřímá diskriminace

Legální definici pojmu „přímá diskriminace“ lze nalézt v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, podle něhož se jedná o „... takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“ Přímá diskriminace je tedy ze strany diskriminujícího uskutečňována s cílem způsobit následek na základě některého ze znaků uvedeného v citované definici. Někdy bývá tato forma diskriminace označována pojmem „zjevná diskriminace“ (Štangová, 2010, s. 50).

Rovněž pojem „nepřímá diskriminace“ je vymezen v antidiskriminačním zákoně, a to v § 3 odst. 1. V souladu s citovaným ustanovením se za nepřímou diskriminaci považuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria či praxe je z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru osoba znevýhodněna oproti ostatním. Toto ustanovení současně uvádí, co nelze za nepřímou diskriminaci považovat, když konstatuje, že „Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“ Z tohoto vymezení je zřejmé, že v případě nepřímé diskriminace si diskriminující neklade za cíl zapříčinit v souvislosti s určitým požadavkem následek na základě uplatnění diskriminačního znaku, ovšem ve výsledku k diskriminaci i tak dojde (Štangová, 2010, s. 50).

Rozpoznání nepřímé diskriminace není snadné, což je dáno zvláště tím, že neodůvodněné rozlišování vzniká až jako důsledek přijetí určitého opatření. Za příklad takové diskriminace může posloužit diskriminace žen, s nimiž je uzavírán pracovní poměr pouze na částečný úvazek, byť by měly zájem pracovat na úvazek plný. O tom, že nepřímá diskriminace představuje závažný problém, svědčí i judikatura Evropského soudního dvora (ESD), která se této problematikou dotýká. Zmínit je v této souvislosti možné Rozsudek ESD ze dne 23. února 1993 ve věci *Ingetraut Scholz proti Opera Universitaria di Cagliari a Cinzia Porcedda*, sp. zn. C-419/92 nebo Rozsudek ESD ze dne 15. října 1969 ve věci *Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG proti Salvatore Ugliola*, sp. zn. C-15/69. Oba judikáty ESD se týkaly volného pohybu pracovníků, přičemž v obou případech byly osoby podle konstatování ESD diskriminovány pouze z důvodu své státní příslušnosti, a nikoli z důvodu pohlaví.

3.1.4 Zásada rovného odměňování

Podstatou zásady rovného odměňování je poskytování stejné odměny za tutéž práci či za práci téže hodnoty. Za stejnou práci či práci stejné hodnoty jsou považovány práce téže či srovnatelné složitosti, jež je vykonávána za týchž nebo srovnatelných podmínek, při stejných či srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při téže či srovnatelné pracovní výkonnosti a pracov-

ních výsledcích v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele. Odměna, která je stanovena na základě uvedených kritérií, přísluší každému bez rozdílu, aniž by bylo v tomto směru rozhodné, zda se jedná o muže či o ženu.

3.1.5 Rovné příležitosti pro ženy a muže

Pojem „rovné příležitosti pro ženy a muže“ se frekventovaně vyskytuje zejména v dokumentech Evropské unie.¹ Lze jej vymezit jako snahu, jejímž cílem je snížení či úplná eliminace překážek rovnocenné účasti na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví (Český statistický úřad, 2016a). Pro zajištění rovných příležitostí je nezbytné vytvořit takové prostředí, v němž o uplatnění jedince rozhodují v pracovním i mimopracovním životě výhradně jeho schopnosti a ambice a ne jakékoliv diskriminační důvody. Vzhledem k této skutečnosti je zapotřebí ve výchově dětí klást důraz na jejich možnosti, preference a schopnosti, a to na úkor biologických předpokladů (Skála, 2013).

Princip rovnosti a rovného zacházení náleží již od antiky k elementárním hodnotám každé právní kultury. V novodobé historii se objevil během Francouzské buržoazní revoluce, která se nesla v duchu hesla Volnost, rovnost, bratrství (fr. *Liberté, égalité, fraternité*). „Ideál rovnosti jako analytický koncept, stejně jako politický požadavek, naráží na stále stejný druh překážek v podobě sporného vztahu mezi rovností a diferenciací vyjádřeného otázkami, zda má být cílem genderové spravedlnosti rovné zacházení s muži a ženami, nebo zda genderová spravedlnost vyžaduje zohlednění odlišností a naopak zvláštní zacházení pro zajištění rovné autonomie a rovných příležitostí“ (Křížková, 2006, s. 23). Lze vyjádřit názor, že řešení nastolené otázky spočívá spíše ve druhé uvedené variantě.

3.1.6 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je možno specifikovat jako metodu, při níž je uplatňováno hledisko rovnosti mužů a žen s cílem eliminovat nerovnosti mezi pohlavími. Uvedená metoda vychází z toho, že u veškerých koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů je nezbytné, aby jedno z hledisek hodnocení, využívat rovněž posouzení pozitivních či negativních dopadů daného procesu na příslušníky jednotlivých pohlaví. Nastíněný přístup tvoří i součást metodiky hodnocení dopadu regulace (RIA; z angl. *Regulatory Impact Assessment*), jež je u nás od listopadu 2007 využívána v rámci procesu přípravy a revize právních předpisů (Vláda České republiky, nedatováno).

K genderovému mainstreamingu je možno dále uvést, že nezahrnuje pouze „tradiční“ politiku rovných příležitostí. Genderový mainstreaming byl přijat v roce

¹ Viz např. Směrnice 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Směrnice 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v těhotenství a mateřství samostatně výdělečně činných žen a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS aj. Blíže viz např. Schonard, 2017.

1996 Evropskou komisí coby doplněk politiky rovných příležitostí. Genderový mainstreaming je totiž prostředkem podpory veškerých politik a opatření, přičemž smyslem této podpory je dosažení rovnosti žen a mužů. Již ve stádiu plánování je nezbytné se zabývat eventuálními dopady na příslušnou situaci příslušníků obou pohlaví. Je třeba si uvědomit, že mainstreaming není výlučně ženskou záležitostí. V konečném důsledku totiž má pomáhat ženám i mužům. Správně uplatňovaná metoda mainstreamingu přispívá k podpoře ekonomického růstu i k posílení občanské sounáležitosti. Bere v potaz odlišnosti mezi muži a ženami, z čehož současně dovozuje, že jsou u obou pohlaví různé i potřeby a priority. Mainstreaming není jakousi jednorázovou záležitostí, nýbrž se jedná o aktivitu průběžnou (Evropská společnost, 2008, s. 10 a násl.).

Mainstreaming je možno dělit na horizontální a vertikální. Horizontální mainstreaming je využíván buďto v obdobných typech organizací, popřípadě mezi organizacemi řešícími obdobné problémy. Tento typ mainstreamingu má být nápomocen při změně v postupech a strategiích uplatňovaných v partnerských organizacích. Naproti tomu vertikální mainstreaming přispívá k přenosu zkušeností směrem k zodpovědným osobám, v jejichž kompetenci je vytváření právních předpisů, strategií a politik. Smyslem tohoto typu mainstreamingu je napomoci k žádoucím změnám v postupech, metodách a strategiích (CIP EQUAL, 2006).

3.1.7 Pohlaví versus gender

Je třeba rozlišovat pojmy „pohlaví“ a „gender“, které bývají často nesprávně zaměňovány. Pojmem „pohlaví“ jsou označovány „... biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži, které jsou univerzální. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic“ (Český statistický úřad, 2016a). Termín „gender“ je odvozen ze stejného anglického výrazu, kterým je označován rod. Do českého jazyka lze tento pojem přeložit jako sociální rod. Obecně lze pod pojmem „gender“ rozumět souhrn vlastností, rolí a vzorců chování, jež jsou připisovány příslušníkům jednotlivých pohlaví (Kalnická, 2009).

Termín „gender“ označuje i vědní obor, jenž proti sobě staví pojmy „pohlaví“ a „rod“. Rozdíly mezi nimi lépe vyniknou, jestliže je na ně nazíráno ve smyslu: pohlaví = biologická odlišnost mezi mužem a ženou a rod = sociální rozdíl mezi mužstvem a ženstvem (Kedron, 2014). Pohlaví tedy poukazuje na biologickou stránku člověka, kdežto pojem „gender“ odkazuje na společenské rozdíly mezi mužem a ženou. Pokud jsou biologické rozdíly mezi mužem a ženou vrozené, pak genderové rozdíly jsou společensky konstruované, přičemž jsou determinovány dočasnými vývojovými stupni společenských vztahů. Ty procházejí proměnou v průběhu historického vývoje a významně se odlišují v rámci jednotlivých kultur i mezi kulturami navzájem (Český statistický úřad, 2016a).

3.1.8 Segmentace trhu práce

Rozdíly mezi pohlavími a genderové stereotypy mohou vést k segregaci pracovního trhu. Ta se projevuje výraznou genderovou segregací, kterou lze specifikovat jako takovou genderovou dělbu práce, která má za následek rozdělení sektoru, zaměstnání a pracovních pozic na základě pohlaví. S popsaným stavem je spjato množství negativních dopadů, z nichž je možno zmínit především rozdíly ve výši mezd mezi příslušníky jednotlivých pohlaví a závislost využívání potenciálu pracovníků a pracovník na genderových stereotypech. Tyto okolnosti mají negativní dopad na pracovní trh, kde je možno rozlišovat segregaci vertikální a segregaci horizontální (Křížková, 2007, s. 36).

O horizontální segregaci podle pohlaví je uvažováno v souvislosti s výrazně odlišným zastoupením příslušníků jednotlivých pohlaví v různých zaměstnáních v sektorech a oborech. Existují sektory ekonomiky, v nichž ženy převažují. Ženy také v porovnání s muži zpravidla vykonávají jiná zaměstnání. Horizontální segregace poukazuje zároveň na skutečnost, že ženy převládají v těch odvětvích, kde je obecně dosahováno nižších výdělků, a v rámci odvětví v takových povoláních, která jsou nejhůře finančně ohodnocena. Výjimkou v tomto konstatování je pouze pojišťovnictví a peněžnictví (Pavlík, 2005, s. 35). Vertikální segregace podle pohlaví se projevuje tím, že jak na pracovním trhu, tak i ve veškerých oblastech společenského života stoupá se vzrůstající úrovní řízení podíl mužů. Ti pak zastávají převážnou většinu vrcholných postů v rámci národního hospodářství (Pavlík, 2005, s. 34).

3.1.9 Skleněný strop

Pojem „skleněný strop“, jenž se poprvé vyskytl v roce 1984, navazuje na vertikální segregaci. Tento pojem (nebo též pojem „neviditelná bariéra“) se používá k označení tradičních postojů, předpokladů a hodnot, jež jsou na překážku posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti (Český statistický úřad, 2016a). Skleněný strop tedy představuje jakousi neviditelnou bariéru, která ženám brání v jejich kariérním postupu. Výrazem „skleněný strop“ je metaforicky vyjádřen fakt, že žena sice má vzhledem ke svým profesním schopnostem ambice působit ve vrcholovém managementu, avšak přes tuto neviditelnou a obtížně definovatelnou překážku se málokdy podaří na vyšší pozice dostat. Pokud se již ženě nějak podaří skleněný strop překonat, pak se může ocitnout na tzv. skleněném útesu. Tímto pojmem je označována poměrně častá tendence k větší kritice žen na témže pracovním místě. Takto jim může být kladeno za vinu, že jsou hrozbou pro prosperitu firmy apod. (Jachanová Doleželová, 2007, s. 17).

Křížková a Pavlica (2004) uvádějí typologií překážek, které mohou vést ke vzniku „skleněného stropu“:

- Společenská bariéra – tkví v přístupu ke vzdělání a k zaměstnání, stejně jako v genderové struktuře společnosti.
- Informační bariéry – rozumí se jimi nízký stupeň informovanosti o podílu žen v řídicích funkcích.

- Bariéra odlišnosti – spočívá v tom, že se u pracovníků přijímajících zaměstnání projevuje tendence vybírat sobě podobné uchazeče. Vzhledem k tomu, že top management je tvořen zejména muži, je nanejvýš pravděpodobné, že ti budou přijímat především muže.
- Genderové rozdělení pracovního trhu – vyjadřuje fakt, že ženy se v manažerských pozicích vyskytují spíše ve feminizovaných oborech, zatímco muži dominují spíše v oborech maskulinních.
- Existence tzv. old-boys networks – zapojení ženy do sítě neformálních vztahů bývá spojeno s celou řadou obtíží, neboť převládá zájmová orientace hlavně na mužské sporty, přičemž ženy navíc v důsledku péče o rodinu nedisponují v porovnání s muži takovým množstvím volného času.
- Nedostatky antidiskriminačního zákona – porušení antidiskriminačního zákona je sankcionováno poměrně mírně, takže pokud diskriminující strana jako žalovaná v soudním sporu prohraje, pak je jí uložena spíše symbolická sankce. Za této situace má žalobkyně v zaměstnání výrazně ztíženou pozici.

3.2 Diskriminace žen na pracovním trhu

Ekonomická diskriminace žen na trhu práce nastává za situace, kdy ženy sice disponují stejnými schopnostmi, vzděláním, pracovní průpravou i týmiž pracovními zkušenostmi jako muži, a mají tak ve srovnání s nimi stejnou produktivitu práce, avšak přesto je jim poskytována jiná (menší) mzda či plat, eventuálně jsou jim nabízeny jiné podmínky a příležitosti na pracovním trhu. Uvedené se může týkat např. odlišnými (horšími) možnostmi kariérního postupu (Brožová, 2012).

Přestože je problematika diskriminace na trhu práce mezi ekonomy (a nejen mezi nimi) v posledních letech hojně diskutována, je třeba uvést, že o toto téma začal být větší zájem až teprve nedávno. Za průkopnické dílo v této oblasti je třeba považovat práci amerického ekonomy Garyho Stanleyho Beckera *The Economics of Discrimination*, která byla vydána nejprve v roce 1957 a později v roce 1971. O diskriminaci na pracovním trhu je možno v první řadě uvést, že představuje charakteristiku trhu práce, který není dokonale konkurenční. Diskriminaci je přitom možno chápat převážně v negativním významu, poněvadž jde o nežádoucí rozlišování porušující princip rovného zacházení. V případě, že by ženy a muži dosahovali odlišné produktivity práce, pak by se nejednalo o diskriminaci, jelikož by mzda byla svojí výší odvozena od odlišnosti mezního produktu (Brožová, 2012).

3.2.1 Typy diskriminace

V předchozí části kapitoly bylo zmíněno dělení diskriminace na přímou a nepřímou. Vedle tohoto dělení je možno se setkat i s dalšími taxonomiemi tohoto jevu. Shora uvedený Gary S. Becker využívá ve své práci *The Economics of Discrimination* pro členění diskriminace klasifikační kritérium subjektu, jenž ženy diskriminuje. Na tomto základě Becker dělí diskriminaci následujícím způsobem (Brožová, 2012):

- diskriminace zaměstnavatelů – jde o ni tehdy, jestliže firmy preferují zaměstnávání mužů na úkor stejně produktivních žen;
- diskriminace spotřebitelů – jedná se o případ, kdy spotřebitelé upřednostňují výrobky, které vyrábějí muži na úkor výrobků, jež vyrábí ženy;
- diskriminace spolupracovníků – představuje situaci, kdy muži-pracovníci bez dalšího důvodu preferují spolupráci s mužskými kolegy před spoluprací s kolegyněmi;
- diskriminace zaměstnanců;
- diskriminace vlády.

Jiným způsobem je možno dělit diskriminaci v závislosti na oblasti, na které dopadá (Brožová, 2012):

- Mzdová diskriminace – nastává tehdy, pokud jsou ženy v porovnání s muži při stejné produktivitě hůře placeny. Rozdíly ve mzdách žen a mužů jsou zde dány jinými důvody, než jakými jsou rozdíly v produktivitě práce anebo vybavení lidským kapitálem.
- Zaměstnanecká diskriminace – jedná se o situaci, kdy firmy raději přijímají muže, ačkoliv jsou ženy ve srovnání s nimi stejně produktivní. Ženy jsou pak v důsledku takového rozhodování firem stíženy vyšší mírou nezaměstnanosti.
- Profesní diskriminace – dochází k ní tehdy, pokud ženy mají omezen přístup do některých profesí, přestože disponují stejnými schopnostmi k jejich výkonu. V důsledku profesní diskriminace dochází k vytěsňování žen do takových segmentů pracovního trhu, které pak bývají označovány jako typicky ženské profese. Nastíněná situace vede k segmentaci pracovního trhu, jakož i k segregaci mužů a žen podle profesí a odvětví.
- Diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu – nastává v případě, že ženy mají oproti mužům horší přístup k příležitostem, které zvyšují produktivitu práce. K takovým příležitostem náleží vzdělávání, další vzdělávání či pracovní příprava. V důsledku tohoto typu diskriminace dosahují ženy v porovnání s muži nižším a méně kvalitním vzděláním.

3.2.2 Modely diskriminace na trhu práce

Příčiny diskriminace na trhu práce se snaží vysvětlit různé teorie a na nich postavené modely. M. Gunderson a W. Riddell diferencují mezi poptávkovými a nabídkovými teoriemi diskriminace. Pro poptávkové teorie diskriminace je charakteristická relativně nižší poptávka po práci žen proti poptávce po práci mužů, přestože ženy dosahují stejné produktivity jako muži. Nižší poptávka posléze vede k redukci zaměstnanosti žen i výše jejich mzdové sazby. Nízkou poptávku po práci žen mohou zapříčinit např. špatné informace o jimi dosahované produktivitě práce, jež bývá obvykle podceňována. Podle nabídkových teorií diskriminace v důsledku diskriminace narůstá nabídka žen v typicky ženských profesích, což vede k redukci jejich mezd (Brožová, 2012).

Model s diskriminačními preferencemi

Podle Beckera (1971, s. 14 až 17), který je autorem tohoto modelu, tkví podstata diskriminace v preferenci diskriminujícího subjektu, který má v úmyslu diskriminovat, a je současně ochoten v této souvislosti nést také náklady. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel upřednostňující diskriminaci je ochoten za tyto své preference zaplatit nižším výstupem i nižším ziskem (srovnej taktéž Block, Walker 1981, s. 130 až 133).

Při zaměření se na problematiku diskriminace žen zaměstnavateli Becker uvádí, že tato vzniká v důsledku určitého fyzického nebo sociálního odstupu žen, jenž lze označit jako předsudek či zaujatost vůči ženám. Na této bázi jsou pak založeny preference zaměstnavatelů ve vztahu k mužům. Jestliže je totiž produktivita příslušníků obou pohlaví stejná, pak musí zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí ženy brát jako dokonalé substituty, přičemž jim bude vyplácet stejnou mzdu. Naproti tomu zaměstnavateli zaujatému vůči ženám vzniká při zaměstnávání žen dodatečný náklad. Velikost takových dodatečných nákladů Becker vyjadřuje prostřednictvím diskriminačního koeficientu (MDC), jenž je možné kvantifikovat v penězích (Block, Walker, 1981, s. 133 a 134). Diskriminační koeficient je možné vyjádřit následujícím vztahem, kde MDC označuje diskriminační koeficient, Π_M mzdu mužů a Π_Z mzdu žen:

$$MDC = \frac{\Pi_M - \Pi_Z}{\Pi_Z}$$

Jestliže na trhu práce neexistuje diskriminace, pak je diskriminační koeficient roven 0. Pokud by existovala pozitivní diskriminace žen, pak by diskriminační koeficient dosahoval záporných hodnot. Dosahuje-li diskriminační koeficient kladné hodnoty, pak existuje diskriminace za předpokladu, že ženy a muži představují dokonalé substituty. Nejvíce se vyskytují situace, kdy část rozdílu může být zapříčiněna odlišnou produktivitou (zde tak nejde o diskriminaci) a část diskriminací.

Nemá-li zaměstnavatel diskriminační preference, projevuje se to tím, že vyplácí příslušníkům obou pohlaví stejnou mzdu (při stejné produktivitě). Zaměstnavatelé s diskriminačními preferencemi mívají náklady zaměstnávání žen vyšší o diskriminační koeficient. Zaměstnavatel s diskriminačními preferencemi však bude indiferentní vůči zaměstnávání mužů a žen pouze v tom případě, že celkové náklady na pracovníka dosahují stejné výše. Uvedené značí, že zaujatý zaměstnavatel bude ochoten k zaměstnávání žen jen za situace, kdy bude jejich mzda v porovnání se mzdou mužů nižší, a to o hodnotu diskriminačního koeficientu. Rozdíl mezd mužů a mezd žen je tím vyšší, čím silnější jsou diskriminační preference zaměstnavatele.

Vycházejíce z tohoto modelu dospěl Becker k závěru, že konkurenční výhoda je v krátkém časovém horizontu na straně nediskriminujícího zaměstnavatele, poněvadž ten nese při najímání žen nižší mzdové náklady. Nejméně diskriminující zaměstnavatelé pak z dlouhodobé perspektivy expandují na úkor těch nejvíce diskriminujících. Tímto způsobem dojde ke snížení rozdílu mezi mzdami žen a mužů.

Díky tlaku konkurence se obnoví rovnost mezd příslušníků obou pohlaví. Ženy se stanou při splnění podmínky existence minimálně jednoho nediskriminujícího subjektu na trhu práce perfektními substituty (D'Amico, 1988).

Z Beckerova modelu diskriminačních preferencí vyplývá i další závěr, a sice ten, že muži na diskriminaci získávají, poněvadž je diskriminace ochraňuje před konkurencí žen, jež jsou stejně produktivní. Ty jsou tak v nevýhodě, poněvadž jsou jim vypláceny nižší mzdy. Diskriminujícím zaměstnavatelům vznikají oproti zaměstnavatelům, kteří nediskriminují, vyšší náklady.

Diskriminující monopson (model s tržní silou)

Monopson je možno charakterizovat jako situaci na trhu, na kterém se nachází jediný kupující určitého vstupu, v uvažovaném případě jediný zaměstnavatel práce či jediný zaměstnavatel práce v určité oblasti (Macáková, 2010). Tento model diskriminace je založen na tržní síle firmy najímající práci. Z hlediska monopsonu je výhodné, pokud se subjekty, které nabízejí práci, rozdělí na dvě skupiny v závislosti na elasticitě jejich nabídky, přičemž skupině subjektů s méně elasticitou nabídkou vyplatí nižší mzdu, zatímco skupině subjektů s více elastickou nabídkou vyplatí mzdu vyšší. Méně elastickou nabídku mívají v porovnání s muži z nejrůznějších důvodů ženy. Důvody menší elasticity nabídky práce u žen spočívají zvláště v jejich nižší mobilitě a v menší flexibilitě. Poněvadž ženy zpravidla následují své muže za jejich první příležitostí, mají pak v daném místě na výběr z omezeného okruhu možností. Práci, kterou tímto způsobem získají, pak nemohou vzhledem k omezeným alternativním příležitostem opustit. Naproti tomu muži mohou změnit práci častěji, neboť se jim nabízí větší množství alternativních příležitostí. Uvedené je příčinou toho, že ženy oproti mužům reagují v menší míře na změny mezd. Zmíněné faktory pak vedou ve svém důsledku k nižší elasticitě nabídkové křivky práce žen. Z tohoto důvodu mají muži v porovnání se stejně produktivními ženami vyšší mzdy (Brožová, 2006).

Pro monopson (zaměstnavatele) je na rozdíl od Beckerova modelu diskriminačních preferencí diskriminace výhodná. Díky diskriminaci totiž monopson zvyšuje na jedné straně zisky, na straně druhé šetří náklady. Jestliže by monopson nediskriminoval, kdežto jeho konkurenti ano, bude to pro něj spojeno s vyššími náklady, což nakonec povede k tomu, že bude z trhu vyřazen firmami, které diskriminují. Pokud tedy model s diskriminačními preferencemi implikuje, že k eliminaci diskriminace dochází za využití tržních sil, pak model s tržní silou (monopsonem) vede k závěru, že neexistuje jakýkoliv ekonomický důvod k tomu, aby byla diskriminace potlačována. Podle kritiků tohoto modelu však model s tržní silou nebere do úvahy ženy bez dětí nebo bez partnera (Brožová, 2006).

Statistická diskriminace

Autory teorie statistické diskriminace jsou američtí ekonomové Kenneth Arrow a Edmund Phelps. O statistické diskriminaci je možno uvést, že představuje častý a snadno pozorovatelný druh diskriminace. Nastává tehdy, pokud je jedinec více

posuzován na základě průměrných vlastností a charakteristik skupin, ke kterým patří, než na základě jeho osobnostních charakteristik. Statistická diskriminace podle Phelps (1972) vzniká na základě nedokonalých informací o pracovnících a pracovních místech, které mohou vyvěrat z obecných zkušeností či z nashromážděných statistických dat, které se týkají chování a vlastností skupin.

Pokud hodlá firma, která si klade za cíl maximalizovat zisk, najmout nového pracovníka, disponuje o něm toliko základními informacemi. Protože získávat o uchazeči konkrétnější informace vyžaduje poměrně vysoké náklady, jsou ze strany firem využívány obecné zkušenosti, které vychází z průměrných statistických dat. Jinými slovy vyjádřeno, na jednotlivé konkrétní případy firma aplikuje skupinové nebo průměrné charakteristiky. Příkladem takového případu může být situace, kdy firma vychází z průměrných statistických dat a na jejich základě dospěje k závěru, že mladá žena s velkou pravděpodobností plánuje mateřství, v důsledku čehož u ní dojde k přerušení pracovní kariéry. Obdobně bude firma jako „průměrnou“ mladou ženu vnímat jakoukoliv mladou ženu, přičemž při výběru stejně produktivní ženy a muže proto upřednostní muže. Vzhledem k tomuto přístupu firem mohou být diskriminovány a znevýhodňovány ty mladé ženy, které se odlišují od průměru skupiny (Borjas, 2008).

Situace, kdy by firmy byly nuceny ženám na stejné pozici vyplácet stejné mzdy jako mužům, by pro firmy znamenalo vyšší náklady, poněvadž ženy obvykle v průměru odpracují méně, je nezbytné za ně více shánět náhradu apod. Vzhledem k uvedenému by firmy zaměstnávající ve větší míře ženy měly nižší zisk v porovnání s firmami více zaměstnávajícími muže. Pro firmy zaměstnávající více ženy než muže by to tak znamenalo dosahování nižších zisků a postupné vytlačování konkurencí s odlišným chováním z trhu. Rozhodování firem založené na aplikaci průměrných skupinových charakteristik na konkrétní uchazeče není svojí podstatou zaujaté ve vztahu k ženám. Takové chování má racionální základ, přičemž v průměru přináší vzhledem k minimalizaci nákladů najímání práce dodatečný zisk (Brožová, 2006).

Z výše uvedeného je tak zřejmé, že v rámci modelu statistické diskriminace lze dospět k závěrům, které jsou v protikladu k závěrům Beckerova modelu s diskriminačními preferencemi. Naproti tomu tyto závěry naopak korespondují se závěry modelu diskriminujícího monopsonu.

Vytěsňující model diskriminace

Výchozím momentem vytěsňujícího modelu diskriminace je premisa, že na výslednou produktivitu pracovníka má významný vliv úsilí týmu jako celku. Jestliže se pracovníci v rámci svých pracovních vztahů necítí dobře, pak to u nich vede ke snížení dosahovaného výkonu. Část mužů se vyznačuje tendencí, která se projevuje horším snášením spolupráce se ženami, nemluvě o špatném snášením přijímání příkazů od ženy. Vzhledem k naznačené tendenci řada zaměstnavatelů upřednostňuje v zájmu vyššího výkonu celého kolektivu na některé pozice najímání mužů, na jiné zase žen. Svůj vliv zde sehrávají rovněž tradice a společenské přesvědčení. Tímto způsobem dochází ke vzniku typicky ženských či mužských profesí. Pro ženy je pak obtížné se dostat do těchto typicky mužských povolání (Brožová, 2006).

Jedním z důsledků vytěsnění žen do určitých profesí je podle modelu vytěsňujících preferencí i rozdílný celkový průměrný plat žen a mužů. K znevýhodnění žen zde tedy nedochází v důsledku jakékoliv neekvivalentní transakce, poněvadž je jim zaplacená hodnota jejich mezního produktu, ovšem protože mají přístup toliko do omezeného okruhu profesí, je jejich nabídka práce v relativním převisu ve vztahu k poptávce, přičemž je mezní produkt naopak relativně nízký. Z uvedených skutečností pak plyne nízká rovnovážná sazba mezd. Podle Bergmannové (2005) nespočívá výše popisovaná nerovnost v odměňování příslušníků jednotlivých pohlaví např. v rozdílné délce praxe, v únavě z domácích prací, nižší výkonnosti žen v práci apod., nýbrž v sociálních zvyklostech.

Pro popsání rozsahu vytěsnění žen z některých profesí je možno využít např. index vytěsnění (nebo též index segregace). Uvedený index vyjadřuje podíl žen, jež by volily jiné zaměstnání za předpokladu, že by měly stejnou možnost rozmisťovat se do jednotlivých profesí, jakou mají muži. Index vytěsnění se může pohybovat v rozmezí hodnot od 0 do 1. Se zvyšující se hodnotou tohoto indexu se zvyšuje i rozsah segregace mužských a ženských profesí.

Bergmannová (2005, s. 88) konstatuje, že reálně existují tři skupiny profesí – skupina, jež je otevřena takřka výlučně ženám, skupina, která je otevřená téměř výhradně mužům a konečně skupina otevřená příslušníkům obou pohlaví (vzdor faktu, že část zaměstnavatelů v rámci tohoto třetího trhu vyhrazuje některá místa jen pro některé z pohlaví). K příčinám tohoto dělení může podle této autorky vést některá z níže uvedených okolností (Bergmann, 2005, s. 89):

- klasická mužská povolání – v našich podmínkách k takovým povoláním náleží např. hornictví;
- misogynie – tj. chorobná nenávisť k ženám, která některé muže vede k tomu, aby bránili ženám v zaujímání vyšších pozic ve firmách;
- tlak potenciálních kolegů – část pracovníků (mužů) nechce mít za spolupracovníka ženu, a proto vyvíjejí tlak na zaměstnavatele, aby na volné místo přijali opět muže.

3.2.3 Nediskriminační faktory

V rámci výkladu k příčinám genderové diskriminace na trhu práce je zapotřebí uvést taktéž faktory, jež sice ovlivňují odlišnou výši výdělku příslušníků obou pohlaví, avšak nejedná se o diskriminační faktory. Část z těchto faktorů je dána totiž racionálním a svobodným rozhodnutím samotných žen.

Rozdíly ve výdělcích pracovníků vycházejí především z jejich rozdílného lidského kapitálu, schopností, znalostí, vzdělání či pracovní přípravy a v neposlední řadě i z odlišností jejich osobních a osobnostních vlastností. Uvedené faktory determinují hodnotu mezního produktu práce pracovníka. Na ni pak reaguje také výše mzdové sazby. Firma maximalizující zisk je vždy ochotna zaplatit nejvýše takovou hodnotu mezního produktu pracovníka, jenž získá díky najmutí jeho služby práce (Brožová, 2006, s. 99).

Kromě uvedené skutečnosti se profesní trhy od sebe odlišují v poptávce po práci a v její nabídce. Od toho se odvíjí také rozdílná výše mezd. V současnosti do-

sahují výrazně vyšších mezd pracovníci, kteří nabyli vzdělání v takových oborech, jakými jsou matematika, informatika nebo bankovníctví. V porovnání s těmito pracovníky mají významně nižší mzdy např. absolventi škol humanitního zaměření. Po službě práce absolventů např. technických oborů je výrazně vyšší poptávka, poněvadž se o ně opírají v současnosti dynamicky se rozvíjející obory. Přitom matematika, informatika a další technické obory jsou obory, které ve větší míře studují muži, kdežto např. humanitní obory vyhledávají především ženy. Ty také daleko častěji volí jako své zaměstnání práci v neziskovém sektoru, v němž jsou však mzdy obecně v porovnání s jinými sektory nižší. V tomto případě je tak odlišná výše mezd dána subjektivní individuální volbou studijního oboru ze strany žen a posléze i jimi zvoleného profesního trhu práce (Brožová, 2006, s. 99).

Mezi faktory ovlivňující nižší výši mezd u žen náleží rovněž to, že se odlišují preference lidí ve vztahu k charakteristikám práce. Tato skutečnost se projevuje v tendenci žen nacházet si práci spíše v takových profesích, které se nevyznačují rizikem, stejně jako v takových profesích, kde je práce vykonávána v příjemném pracovním prostředí, v bezpečí, vyžadujících ke splnění stanovených pracovních povinností menší počet hodin, nebo v profesích, které mohou vykonávat poblíž svého domova. Trh s takovými profesemi je tak charakteristický relativním převisem nabídky práce, kvůli které je výše rovnovážných mezd tažena směrem dolů. Příkladem takových profesí, které se vyznačují vysokým stupněm feminizace, jsou v našem prostředí např. administrativní pracovníce, prodavačky, pokladní, zdravotní sestry, učitelky, poštovní doručovatelky apod. Jedná se o profese, v nichž jsou relativně nižší výdělky. Muži naproti tomu nacházejí své uplatnění v profesích, které jsou vykonávány v méně příjemném a více rizikovém prostředí, dále v profesích, v nichž je třeba odpracovat více hodin, nebo i v profesích, které jsou vykonávány ve větší vzdálenosti od domova. Jako kompenzace za méně příjemné a rizikové prostředí je vyplácena tzv. kompenzační složka mzdy, díky které narůstá průměrná výše mezd v těchto odvětvích (Brožová, 2006, s. 99 a 100).

Rozdílná výše mezd příslušníků jednotlivých pohlaví může být dále zapříčiněna také mírou nedokonalosti na pracovních trzích, silou subjektů na trzích či mírou regulace trhů práce. Svůj vliv v tomto směru může mít i to, že se ve výši mezd promítají i výsledky vyjednávání, při němž sehraje svoji roli síla vyjednávací pozice. Poněvadž odbory mívají zpravidla silnější vyjednávací pozici a současně snižují transakční náklady vyjednávání vedených ohledně mezd, jsou s to vyjednat pro zaměstnance větší výši mezd. Silné odbory přitom obvykle působí v takových firmách či odvětvích, v nichž převládají muži, tzn. např. v hornictví, ocelářském průmyslu, automobilovém průmyslu apod. (Brožová, 2006, s. 100).

3.2.4 Efekt bumerangu

V souvislosti s genderovou diskriminací na trhu práce je třeba zmínit i tzv. efekt bumerangu (nebo též bumerangový efekt, angl. *boomerang effect*). Převážná část žen při svých úvahách týkajících se investic do lidského kapitálu, volby pracovního místa a počtu odpracovaných hodin bere do úvahy svou budoucí roli v manželství a mateřství. Ženský pobyt na pracovním trhu bývá v porovnání s muži kratší a na-

víc i diskontinuitní. S menším počtem odpracovaných let souvisí rovněž nižší očekávaná míra výnosu z investic do lidského kapitálu. Mnohdy může očekávání nižšího výdělku na trhu práce vést ženy k rozhodnutí, že budou méně investovat do vzdělání a pracovní přípravy. Pak s dětmi zůstávají v domácnosti výrazně více nežli muži. V důsledku nižších investic do lidského kapitálu ženy dosahují nižší míry výnosu z takové investice. Tento fakt následně ženy vede k menšímu počtu investic do lidského kapitálu. Popsaným způsobem pak ženy v porovnání s muži dosahují nižších výdělků. Takto se ženy mohou reálně stávat v menší míře produktivní. To ve svém důsledku vede k tomu, že finanční očekávání žen, která se týkají výše jejich výdělku, tak mohou dojít ke svému naplnění.

Na jiný aspekt efektu bumerangu upozorňuje Brožová (2010, s. 368). Čím více se budou ve společnosti projevovat snahy o podporu žen prostřednictvím byrokratických direktiv, tím více se na straně druhé bude projevovat nedůvěra zaměstnavatelů k jejich pracovní výkonnosti a současně bude jejich ochota zaměstnávat ženy nižší. Tímto způsobem se nakonec mohou dobře míněná doporučení a opatření obrátit proti ženám samotným. Není totiž možné dosáhnout rovnosti ve výsledku za situace, kdy budou u jednotlivců odlišné vklady lidského kapitálu, času, úsilí a dalších osobnostních charakteristik, a rovnost tak zůstane toliko uměle implementovaným cílem. Loužek (2006, s. 56) k tomuto uvádí, že „... kdo chce dosáhnout rovnosti ve výsledku (nikoli pouhé rovnosti v právech) pod záminkou genderové rovnosti, začne dříve či později omezovat lidskou svobodu.“

Ze shora prezentovaných faktorů, jimiž je vysvětlována velká míra mzdových rozdílů mezi příslušníky obou pohlaví, je patrné, že ze samotné existence rozdílných výdělků mezi oběma pohlavími na profesních trzích práce neposkytuje jakoukoliv informaci o tom, že by existovala na trhu práce diskriminace, stejně jako nevyovídá nic o jejím případném rozsahu.

3.3 Legislativní úprava diskriminace na trhu práce

Aktuálnost problematiky genderové diskriminace (nejen) na trhu práce se mimo jiné odráží i na množství dokumentů a právních předpisů, které se komplexně či dílčím způsobem touto problematikou zabírají. V dalším výkladu budou zmíněny ty nejvýznamnější z nich, a to jak z pohledu celosvětového, Evropské unie a konečně i naší republiky.

3.3.1 Dokumenty OSN

K nejvýznamnějším mezinárodním dokumentům, které se zabývají problematikou rovnoprávnosti příslušníků obou pohlaví, je *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále jen „Úmluva o odstranění diskriminace“). K jejímu schválení došlo dne 18. prosince 1979 na valném shromáždění Organizace spojených národů. Úmluvu o odstranění diskriminace podepsala tehdejší Československá socialistická republika (dále také jen „ČSSR“) dne 17. července 1980 v Kodani. Na základě projeveného souhlasu ze strany Federálního shromáždění Československé socialistické republiky a její ratifikaci prezidentem byla ratifikační listina uložena dne

16. února 1982. V souladu se svým čl. 27 odst. 2 vstoupila Úmluva o odstranění diskriminace pro ČSSR v účinnost dne 18. března 1982. Ve Sbírce zákonů byla Úmluva o odstranění diskriminace publikována pod č. 62/1987 jako Vyhláška ministra zahraničních věcí o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen (Vláda České republiky, 2006). Poté, kdy zanikla Československá federativní republika, a nově vzniklá Česká republika se stala dne 19. ledna 1993 členským státem Organizace spojených národů, přijala naše země všechny povinnosti, které souvisejí s ochranou lidských práv, a to včetně Úmluvy o odstranění diskriminace. V souladu s ustanovením čl. 10 ústavního zákona ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů je Úmluva o odstranění diskriminace součástí našeho právního řádu.

V ustanovení čl. 1 Úmluvy o odstranění diskriminace je pojem „diskriminace žen“ vymezen jako „... jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“ Podle čl. 3 Úmluvy o odstranění diskriminace je úkolem všech jejích smluvních stran přijímat ve všech oblastech (především v oblastech politické, sociální, hospodářské a kulturní) veškerá příslušná opatření (včetně opatření legislativních), k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, a to s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži.

V souladu s ustanovením čl. 2 Úmluvy o odstranění diskriminace se za účelem odstranění diskriminace žen bez prodlení a všemi prostředky zavázaly k následujícímu:

- zakotvit zásadu rovnoprávnosti příslušníků obou pohlaví ve svých národních ústavách nebo jiných příslušných právních předpisech (není-li v nich ještě tato zásada zakotvena) a zajišťovat, skrze zákony a jiné vhodné prostředky, praktické uskutečnění této zásady;
- přijmout příslušná legislativní a jiná opatření (včetně sankcí) tam, kde to bude zapotřebí, zakazující jakoukoliv diskriminaci žen;
- zavést právní ochranu práv žen na rovném základě s muži, zajišťovat prostřednictvím příslušných národních soudů a dalších veřejných institucí účinnou ochranu žen proti veškerým aktům diskriminace;
- zdržovat se zapojení do jakéhokoli aktu či praktiky diskriminace žen a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly ve shodě s tímto závazkem;
- přijímat veškerá příslušná opatření za účelem odstraňování diskriminace žen jakoukoli osobou, organizací či podnikem;
- přijímat veškerá příslušná opatření (včetně legislativních) ke změně či zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, jež představují diskriminaci žen;
- zrušit veškerá národní trestní ustanovení diskriminující ženy.

V čl. 5 Úmluva o odstranění diskriminace ukládá smluvním stranám za povinnost smluvním stranám přijmout veškerá nezbytná opatření v sociální a kulturní oblasti, a sice opatření:

- ke změně společenských a kulturních zvyklostí týkající se chování mužů a žen, jejichž cílem je dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a veškerých ostatních praktik, které jsou založeny na myšlence podřazenosti či nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen;
- k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství coby společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí.

Úmluva o odstranění diskriminace ukládá v čl. 11 smluvním stranám, aby přijaly veškerá nezbytná opatření k zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci, a dále také aby přijaly veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, a to především:

- práva na práci – toto je pojímáno jako nezcizitelné právo všech lidských bytostí;
- práva na stejné příležitosti v zaměstnání – součástí tohoto práva je i používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na veškeré výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolení;
- práva na stejnou odměnu a výhody, jakož i na stejné zacházení jde-li o práci stejné hodnoty, stejně jako na rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- práva na sociální zabezpečení – týká se především případů důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat;
- práva na placenou dovolenou;
- práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky – do tohoto práva spadá i ochrana poslání ženy jako matky.

V návaznosti na ustanovení čl. 17 odst. 1 Úmluvy o odstranění diskriminace byl ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen, jehož úkolem je posuzovat pokrok, kterého bylo dosaženo při plnění této úmluvy. Samotná kontrola je uskutečňována skrze pravidelné předkládání zpráv smluvními stranami o plnění této úmluvy a jejich hodnocení Výborem pro odstranění diskriminace žen. Úroveň implementace tohoto dokumentu je tímto orgánem hodnocena na základě informací, které jsou získány ze zpráv periodicky předkládaných smluvními stranami a z podkladů, jež poskytují nevládní organizace. Poté, kdy jsou uvedené materiály vyhodnoceny a projednány se zástupci států, vydává Výbor pro odstranění diskriminace žen závěrečná doporučení (Vláda České republiky, 2006).

3.3.2 Dokumenty Evropské unie

Problematika rovného zacházení s příslušníky obou pohlaví se do evropské legislativy promítala již od počátku snah o evropskou integraci. Například zásada stejné odměny mužům i ženám za stejnou práci je v evropských Smlouvách zakotvena již od roku 1957. Výrazně větší pozornosti se však problematice rovného zacházení s muži a ženami dostalo až později. V současnosti náleží tato problematika k prioritním cílům Evropské unie (Schonard, 2017). Právo Evropské unie představuje právní normy, které jsou závazné nikoliv jen pro členské státy, nýbrž i pro subjekty uvnitř nich. Právo Evropské unie je přitom nadřazeno právu jednotlivých členských států. Právě pravomocí k vytváření závazných právních norem se Evropská společnost odlišuje od dalších mezinárodních organizací.

Evropský právní systém je možno v závislosti na způsobu jeho tvorby dělit na právo primární a sekundární. Kromě toho sem náleží rovněž mezinárodní smlouvy, jež Evropská společnost uzavírají s nečlenskými zeměmi. Primární právo je představováno několika smlouvami, které tvoří právní základ pro činnost Evropské unie. Sekundární právo má podobu nařízení, směrnic a rozhodnutí, které vycházejí z principů a cílů zakotvených ve smlouvách tvořících primární právo (Evropská unie, 2017). Pokud se týká problematiky zákazu diskriminace, tak ta je upravena zvláště v primárním právu a dále také v sekundárním právu, a to v různých směrnících. V primárním právu je předmětná problematika řešena konkrétně ve Smlouvě o Evropské unii (čl. 2 a 3), dále ve Smlouvě o fungování Evropské unie (čl. 157; bývalý článek 141 Smlouvy o ES), v Listině základních práv Evropské unie (čl. 21 a 23) i v dalších významných smlouvách, jakými jsou např. Amsterodamská smlouva či Lisabonská smlouva.

Amsterodamská smlouva

V Amsterdamské smlouvě pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společností a související akty (dále jen „Amsterodamská smlouva“), která byla podepsána dne 2. října 1997 a jež vstoupila v platnost ke dni 1. května 1999, je princip rovnosti obou pohlaví deklarován jakožto jeden ze základních cílů a principů Společenství. Z hlediska problematiky řešené v této práci je relevantní zvláště čl. 141, jehož předchůdcem byl čl. 119 Římské smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen „Římská smlouva“).

V návaznosti na čl. 141 odst. 1 Římské smlouvy je povinností všech členských států zajistit uplatnění zásady stejné odměny příslušníkům obou pohlaví za tutéž či rovnocennou práci. V čl. 141 odst. 2 Římské smlouvy je vymezen pojem „odměna“, a sice jako „... obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo ... vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.“ Hodnocení toho, zda se jedná o stejnou práci či nikoliv, vychází z tzv. objektivních kritérií, čili z obsahu pracovního úkolu a náplně práce a ne z kvalit a charakteristik konkrétního pracovníka vykonávajícího danou práci. K čl. 141 Římské smlouvy je možno dále uvést, že má přímý účinek, což znamená, že je možné se dovolávat přímo příslušného ustanovení komunitárního práva. Tak lze činit vůči státu a jeho orgánům v případě, že by rovnost v odměňování na zá-

kladě pohlaví nebyla dodržována ze strany některého z orgánů státní správy (v tomto případě se tak jedná o tzv. vertikální přímý účinek), i vůči jiné soukromé osobě, typicky např. vůči zaměstnavateli (zde jde o tzv. horizontální přímý účinek). Odpovědnost tak leží i na subjektech soukromého práva, jež podléhají právu daného státu (Brožová, 2010, s. 359).

Z ustanovení čl. 141 Římské smlouvy dále vyplývá, jak je chápána rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Tato rovnost dle zmíněného ustanovení znamená, že odměna za tutéž práci je vypočítávána při úkolové mzdě podle stejné sazby, popřípadě že časová odměna za práci je stejná na témže pracovním místě. Jak vyplývá z ustanovení čl. 141 odst. 3 Římské smlouvy, Rada postupem upraveným v čl. 251 Římské smlouvy přijímá po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti, a to včetně zásady stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci. Konečně v souladu s ustanovením čl. 141 odst. 4 Římské smlouvy není zásada rovného zacházení s ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě na překážku tomu, aby členský stát zachoval či zavedl opatření, které poskytuje zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

Identicky se problematikou diskriminace zabývá rovněž čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. V jejím čl. 45 (dříve čl. 39 Římské smlouvy) je navíc garantován volný pohyb pracovníků v rámci Unie, přičemž se zde uvádí, že „Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“ Ustanovení čl. 157 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie je tak zaměřeno proti nepřímé diskriminaci, k níž bývala využívána v minulosti národnost diskriminovaných osob.

Listina základních práv Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie (někdy také označovaná jako Charta základních práv), která byla vyhlášena na mezivládní konferenci v Nice dne 7. prosince 2000 a jež nabyla právní závaznosti dne 1. prosince 2009 v souvislosti se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost, rovněž klade důraz na zákaz diskriminace, přičemž stanovuje závazek členských států k zajištění a prosazování rovnosti příslušníků obou pohlaví ve všech oblastech života. V čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie je zakotven mimo jiné zákaz jakékoliv diskriminace založené na pohlaví. Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie pak vymezuje základní směrnici v oblasti rovnosti příslušníků obou pohlaví, když uvádí následující: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010)

Dokument nazvaný „Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010)“, který vycházel z Rámcové strategie pro rovnost žen a mužů 2001-2005,

vymezil šest prioritních oblastí, které se dotýkaly problematiky rovného postavení žen a mužů, přičemž v každé této oblasti byly zároveň stanoveny cíle a metody, jak jich během období let 2006 až 2010 dosáhnout. Jednalo se o níže uvedené prioritní oblasti (Roadmap for equality between women and men /2006-2010/):

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže;
- sladění soukromého a profesního života;
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech;
- odstraňování veškerých forem násilí založeného na pohlaví;
- eliminace stereotypů v oblasti pohlaví;
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)

Dokument označený jako „Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)“ navázal plynule na shora rozebíraný dokument Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010). Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015) přebíral priority, které jsou definovány v Chartě žen, a byl pracovním programem Komise. Popisoval klíčová opatření v dané oblasti pro období let 2010 až 2015. Tento strategický dokument představoval základ pro spolupráci Komise, dalších evropských orgánů, členských zemí a dalších zúčastněných stran v rámci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů. Nově formulované priority, které měly napomoci zlepšení postavení žen na trhu práce, ve společnosti a na vedoucích pozicích v Evropské unii i ve světě, byly následující (Strategie pro rovnost žen a mužů /2010–2015/):

- ekonomická nezávislost žen;
- rovnost v odměňování;
- vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích;
- důstojnost, integrita a konec genderovému násilí;
- rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti;
- horizontální otázky.

V prosinci 2015 byl Evropskou komisí přijat a vydán jakožto pokračování a prodloužení dokumentu Strategie pro rovnost žen a mužů (2010-2015) dokument nazvaný „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016-2019“ (angl. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*). V tomto dokumentu jsou stanoveny následující priority (Evropská komise, 2016, s. 9):

- zvyšování účasti žen na trhu práce a rovná ekonomická nezávislost žen a mužů;
- snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, rozdílů v důchodech, a tím i boj proti chudobě žen;
- podpora rovnosti žen a mužů při rozhodování;
- boj proti násilí na základě pohlaví a ochrana a podpora obětí;
- prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě.

V roce 2015 byl přijat Radou dokument nazvaný „Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016-2020“. Ze strategických a programových dokumentů je možno dále zmínit i Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, k jehož přijetí došlo na zasedání Evropské rady v březnu 2006.

V předchozím výčtu byly uvedeny pouze ty nejdůležitější a nejzásadnější z mezinárodních a evropských dokumentů, které jsou zaměřeny na problematiku rovnoprávnosti žen a mužů. Vedle nich existuje ještě celá řada dalších pramenů, které si kladou za cíl zlepšit situaci v oblasti rovnosti mužů a žen.

3.3.3 Dokumenty vnitrostátní

Na právní úpravu u nás v této oblasti mají vliv mezinárodní smlouvy a úmluvy, k jejichž plnění se Česká republika zavázala. V návaznosti na ně je v našich národních právních normách zahrnut jak zákaz diskriminace, tak i princip rovného zacházení a rovných příležitostí pro příslušníky obou pohlaví. Vnitrostátní právní normy České republiky v tomto ohledu reflektují základní lidská práva, jakož i demokratické principy, jimiž se naše společnost řídí. Pod pojmem „právo na rovné zacházení“ je přitom možno rozumět právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

Listina základních práv a svobod

V ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“) má vazbu na problematiku diskriminace na trhu práce již čl. 1, který uvádí, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“ Jak dále vyplývá z ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny, základní práva a svobody jsou zaručen všem bez rozdílu, a to mimo jiné i bez rozdílu pohlaví. Zmíněné ustanovení je možno vnímat i jako nepřímé stanovení obecného zákazu diskriminace. Konkrétněji se k problematice diskriminace na pracovním trhu vyjadřují některé z hospodářských, sociálních a kulturních práv zakotvených v hlavě čtvrté Listiny. Jedná se o následující:

- čl. 28 Listiny – zakotvuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž podrobnosti stanoví zákon, především pak zákoník práce;
- čl. 31 odst. 2 Listiny – zaručuje ženám během těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.

Právní předpisy

Za nejdůležitější právní předpisy, které upravují rovné zacházení a zákaz diskriminace, je možno považovat níže uvedené:

- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“);
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce;
- zákoník práce;
- antidiskriminační zákon;
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce

Stávající zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007, mimo jiné upravuje právní vztahy, jež vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tj. pracovněprávní vztahy). K základním zásadám pracovněprávních vztahů, které jsou zakotveny v ustanovení § 1a odst. 1 zákoníku práce, náleží taktéž zásada spravedlivého odměňování zaměstnance a zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Tyto zásady náleží k zásadám vyjadřujícím hodnoty, jež chrání veřejný pořádek.

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace je řešena v zákoníku práce především v jeho § 16 a § 17. Jak je zřejmé z Důvodové zprávy k návrhu zákoníku práce, zde obsažená právní úprava je harmonizační, přičemž je vyžadována právem evropských společenství a vyplývá ze směrnice 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES, směrnice 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Z ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce vyplývá zaměstnavatelům povinnost „... zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ Zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakotven v ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce. Stejně ustanovení dále uvádí, že pojmy „přímá diskriminace“, „nepřímá diskriminace“, „obtěžování“, „sexuální obtěžování“, „pronásledování“, „pokyn k diskriminaci“ a „navádění k diskriminaci“, jakož i případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, jsou upraveny antidiskriminačním zákonem.

V ustanovení § 16 odst. 3 zákoníku jsou vymezeny okruhy případů, které nejsou považovány za diskriminaci. Takovými případy jsou:

- rozdílné zacházení, vyplývá-li z povahy pracovních činností, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce – jak uvádí zmíněné ustanovení zákoníku práce, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený;
- opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, jež vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Ustanovení § 17 zákoníku práce odkazuje v záležitosti právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích na antidiskriminační zákon.

Problematika odměňování je v zákoníku práce řešena samostatně v ustanovení § 110. V jeho odst. 1 je zakotveno, že „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat

nebo odměna z dohody.“ Ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce stanovuje, co se rozumí stejnou prací nebo prací stejné hodnoty, když konstatuje, že je to práce stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, jež je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. V ustanoveních § 110 odst. 3 až 5 zákoníku práce pak jsou stanovena kritéria posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, pracovních podmínek a pracovní výkonnosti.

Zákon o zaměstnanosti

Z ustanovení § 1 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie (mimo jiné i Směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky nebo Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

K nástrojům pro dosažení shora uvedených cílů náleží v podstatě i zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. V této oblasti se zákon o zaměstnanosti zaměřuje zejména na přístup k povolání, což je ostatně zřejmé z ustanovení § 4, které zakotvuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Z ustanovení § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vyplývá povinnost účastníků právních vztahů uvedených v ustanovení § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o zaměstnanosti (tj. České republiky, za kterou jedná Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, zaměstnavatelů a právnických a fyzických osob a dalších subjektů podle zvláštních předpisů, jež vykonávají činnosti podle tohoto zákona) zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti dále zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání. Podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.

Antidiskriminační zákon

V dubnu 2009 byl u nás přijat antidiskriminační zákon, který nabyl zčásti účinnosti dne 1. září 2009, ustanovení části druhé pak dne 1. prosince 2009. Významnou roli v tomto sehrály opakované pobídky a kritiky ze strany Evropské unie, jejímž předmětem byla absence právní normy upravující oblast rovného zacházení. Přijetím antidiskriminačního zákona znamenalo splnění transpozičních povinností a zároveň vedlo i k zastavení čtyř řízení, která byla proti České republice Evropskou komisí vedena v oblasti rovného zacházení pro porušení Smlouvy (Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona).

Jak je zřejmé z ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu a mezinárodní smlouvy, jež tvoří součást právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti a pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Podle ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má fyzická osoba právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

V antidiskriminačním zákoně jsou podrobněji upraveny podmínky práva na rovné zacházení, zajišťování rovných příležitostí a zákazu diskriminace. Pojem „zajišťování rovného zacházení“ je vymezen v ustanovení § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona jako „... přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.“

V antidiskriminačním zákoně jsou dále vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace (§ 3 odst. 1 a 2), přípustné formy rozdílného zacházení (§ 6 a § 7), stejně jako právní prostředky ochrany před diskriminací (§ 10 a § 11). Z ustanovení § 7 a § 8 antidiskriminačního zákona je zřejmé, že vedle jiného není diskriminací:

- rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné;
- z důvodu pohlaví rozdílné zacházení při poskytování služeb, jež jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti;
- z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, je-li výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

3.4 Situace na trhu práce v České republice

Tato subkapitola je zaměřena na situaci na pracovním trhu u nás z hlediska rovných příležitostí příslušníků obou pohlaví. Bude zde tak řešena otázka, nakolik je u nás trh práce diskriminující, jakož i to, kterými faktory je tento aspekt trhu práce u nás především ovlivněn. Při řešení nastolené otázky byly využity tři zvolené parametry, které umožňují usuzovat na to, zda na daném pracovním trhu k diskriminaci žen dochází. Těmito parametry jsou cena práce a mzdové rozdíly mezi příslušníky jednotlivých pohlaví, dále vzdělanostní struktura žen a mužů na pracovním trhu a konečně i účast žen v řídicích a politických funkcích.

3.4.1 Cena práce a mzdové rozdíly

Ke zkoumání ceny práce a mzdových rozdílů u příslušníků obou pohlaví je dále využito ukazatelů průměrné mzdy, mzdy mediánové a gender pay gap v mezinárodním srovnání.

Průměrná mzda

Metodika Českého statistického úřadu (2017) vymezuje pojem „průměrná hrubá měsíční mzda“ jako „... podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.“ V tomto významu je předmětný pojem používán i níže, neboť zdrojem zde prezentovaných informací jsou právě dostupné informace Českého statistického úřadu.

Před dalším výkladem je zapotřebí rovněž předeslat, že na vývoj rozdílů poměrů mezd příslušníků obou pohlaví má vliv celkový vývoj ekonomiky. Uvedené znamená, že pokud je ekonomika ve fázi růstu, pak dochází ke snižování rozdílů poměrů mezd mezi muži a ženami, kdežto ve fázi recese naopak tento rozdíl narůstá. Uvedenou skutečnost dokládají i údaje v tab. 1 a tab. 2. Ze zde uvedených údajů je zřejmé, že v období let 2004 až 2006 se rozdíl poměrů mezd obou pohlaví snižoval. Ke změně tohoto trendu došlo v roce 2007, kdy se v důsledku recese ekonomiky rozdíl průměru mezd žen a mužů zase zvýšil, přičemž toto zvyšování pokračovalo i v následujících dvou letech. Rok 2010 přinesl mírné snížení sledovaného rozdílu.

Tab. 1 Průměrná měsíční hrubá mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2004 až 2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ženy [Kč]	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939	22 414	22 666
Muži [Kč]	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628	29 953	30 192
Ø mzda žen/Ø mzda mužů [%]	74,9	75,1	75,4	75,2	74,0	74,8	75,1

Zdroj: Kukačová, 2013, s. 22.

Počínaje rokem 2011 došlo ke změně metodiky výpočtu. Napříště výsledky pokrývají populaci zaměstnanců v České republice jako celek, novinkou bylo také to, že do výsledků byli zahrnuti zaměstnanci z podniků s méně než deseti zaměstnanci, kteří v minulosti nebývali sledováni, a dále také zaměstnanci neziskových organizací a osob samostatně výdělečně činných. V této souvislosti je tak třeba mít na

zřeteli, že výsledky předchozích let nebyly dopočteny na hospodářství jako celek, a proto tyto výsledky nejsou od roku 2011 v časové řadě navazující. Statisticky významné snížení rozdílu mezd mezi pohlavími je tak nutno zčásti přičíst na vrub změně metodiky. Údaje podle této metodiky jsou zřejmé z tab. 2.

Tab. 2 Průměrná měsíční hrubá mzda mužů a žen a jejich poměr v období let 2011 až 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Ženy [Kč]	22 133	22 496	22 729	23 203	24 094
Muži [Kč]	28 431	28 873	29 026	29 721	30 842
Ø mzda žen/Ø mzda mužů [%]	77,8	77,9	78,3	78,1	78,1

Zdroj: Český statistický úřad, 2016b.

V roce 2011 činila průměrná hrubá měsíční mzda u žen 22.133,- Kč, u mužů pak 28.431,- Kč. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v tomto roce činil 77,8 %. V roce 2012 se průměrná mzda žen zvýšila na 22.469,- Kč, u mužů 28.873,- Kč, přičemž podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů byl 77,9 %, což znamená, že meziročně došlo ke snížení rozdílu mezi mzdami u žen a u mužů. Rovněž v následujících třech letech rostla průměrná mzda u žen i u mužů. U žen v roce 2013 dosahovala částky 22.729,- Kč, v roce 2014 23.203,- Kč a v roce 2015 24.094,- Kč. U mužů v roce 2013 činila průměrná mzda 29.026,- Kč, v roce 2014 29.721,- Kč a v roce 2015 30.842,- Kč. V roce 2013 došlo k meziročnímu nárůstu podílu průměrné mzdy na průměrné mzdě mužů na 78,3 %, v následujícím roce poklesla na 78,1 % a na této úrovni se udržel tento podíl i v roce 2015.

Mediánová mzda

Metodika Českého statistického úřadu (2017) k mediánové mzdě uvádí, že „*Medián představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtena na základě podkladů z podnikového výkaznictví, je medián nutné odvozovat ze statisticko-matematického modelu na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci.*“ Poněvadž tedy medián představuje prostřední hodnotu vzestupným způsobem seřazené řady mezd, je tím do značné míry eliminován vliv extrémních hodnot na výsledek. Díky tomu má tento ukazatel v porovnání s např. ukazatelem průměrné měsíční hrubé mzdy vyšší vypovídací hodnotu. Rovněž u tohoto ukazatele došlo od roku 2011 ke změně metodiky, proto i u mediánové mzdy jsou hodnoty do roku 2010 a od roku 2011 uvedeny do dvou samostatných tabulek. V tab. 3 jsou tak uvedeny mediánové mzdy žen a mužů a jejich vzájemný poměr v období let 2004 až 2010.

Tab. 3 Mediánová mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2004 až 2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ženy [Kč]	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380	19 797	20 070
Muži [Kč]	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447	24 158	24 693
mediánová mzda ženy/mediánová mzda muži [%]	81,0	81,1	81,7	80,2	79,3	82,0	81,3

Zdroj: Kukačová, 2013, s. 22.

Obdobně jako u předchozího ukazatele, i u mediánové mzdy docházelo v letech 2004 až 2006 ke snižování rozdílů mezi jednotlivými pohlavími. V letech 2007 a 2008, kdy nastala ekonomická recese, se rozdíl v mediánových mzdách žen a mužů opět zvýšily. V roce 2009 se tento rozdíl dostal nad úroveň před recesí, kdy meziročně poklesl o 2,7 procentního bodu. V následujícím roce poměr mediánové mzdy žen a mediánové mzdy mužů opět mírně poklesl, což znamená, že se rozdíl mezi mediánovými mzdami žen a mužů poněkud zvýšil.

V tab. 4 je zachycen vývoj mediánových mezd žen a mužů a jejich poměr v období let 2011 až 2015, tj. v období po změně metodiky Českého statistického úřadu.

Tab. 4 Mediánová mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2011 až 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Ženy [Kč]	19 731	20 042	20 271	20 660	21 461
Muži [Kč]	23 533	23 652	23 955	24 670	25 688
mediánová mzda ženy/mediánová mzda muži [%]	83,8	84,7	84,6	83,7	83,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2016b.

Z tab. 4 je možno vyčíst, že v roce 2011 činil poměr mediánových mezd žen a mužů 83,8 %. V roce 2012 meziročně vzrostl na 84,7 %, což je vůbec nejvyšší hodnota za sledované období. V následujících letech docházelo k poklesu tohoto poměru. V roce 2013 to bylo na 84,6 %, v roce 2014 na 83,7 % a konečně v roce 2015 na 83,5 %.

Při sledování vývoje mediánové mzdy obou pohlaví je možno dospět k závěru, že tento vývoj do velké míry kopíruje vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy. Rozdíl mezi těmito ukazateli spočívá pouze v tom, že velikost rozdílů je u mediánové mzdy poměrně nižší.

Z analýzy rozdílů u průměrné měsíční hrubé mzdy i u mediánové mzdy u žen a u mužů je možno učinit závěr, že přes veškeré úsilí Evropské unie i naší exekutivy, jehož cílem je vylepšení pozice žen na pracovním trhu a o nastolení rovnoprávnosti v otázkách odměňování, dochází ke snižování rozdílů ve mzdách mezi jednotlivými pohlavími pouze pomalým tempem. Na druhé straně je však nezbytné upo-

zornit na fakt, že toliko na základě analýzy rozdílů průměrných a mediánových mezd není možno činit závěry o genderové diskriminaci a nespravedlivosti v otázkách odměňování.

Gender pay gap

Pojem „Gender Pay Gap“ (nebo také „Gender Wage Gap“) je anglickým termínem pro genderové platové nebo mzdové skupiny. V některých případech bývá překládán do českého jazyka také jako genderová mzdová mezera. Gender Pay Gap (ve zkratce GPG) lze charakterizovat jako genderové nerovnosti v odměňování mzdy za tutéž práci či práci téže hodnoty. GPG tak představuje jeden ze symbolů nerovného postavení žen na pracovním trhu. Jako diskriminační je možno označit mzdové nerovnosti tehdy, nastane-li situace, že muži a ženy jsou hodnoceni rozdílně, aniž by k tomu byly objektivní příčiny (Hedija, Musil, 2010, s. 5).

GPG je ukazatelem, jenž je používán ke kvantifikování mzdových rozdílů příslušníků obou pohlaví. Bývá vyjadřován několika způsoby, a sice jako podíl průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů nebo jako stanovení rozdílu mzdy mužů a žen jakožto podílu mzdy žen a mužů, tj. o kolik procent je plat žen menší v porovnání s muži (Hedija, Musil, 2010, s. 5).

Gender Pay Gap je možno vypočítat podle následujícího vztahu, v němž je písmenem M označována průměrná hrubá mzda mužů, písmenem F průměrná hrubá mzda žen a výsledek je vyjadřován v procentech (Mysíková, 2007, s. 3):

$$GPG = \frac{M - F}{M} \cdot 100$$

Český statistický úřad (2016c) Gender Pay Gap definuje jako „... *relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu mzdy mužů). Vyjadřuje se v %. Vyšší GPG v některé z kategorií nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a u žen (kromě vzdělání se jedná například o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, atd.)*.“ Při výpočtu GPG tak nalézá svého uplatnění medián mezd. Výhodou GPG je to, že dává možnost sledovat a navzájem srovnávat mzdové rozdíly mezi muži a ženami v různých státech.

Srovnání České republiky s dalšími zeměmi Evropské unie v této oblasti zachycuje tab. 5. Z ní je zřejmé, že hodnota ukazatele Gender Pay Gap se v období let 2010 až 2014 v rámci celé Evropské unie držela stabilně na úrovni kolem 17 %. Ve stejném období hodnota tohoto ukazatele u nás oscilovala kolem úrovně 22 %. Mezi jednotlivými státy Evropské unie ovšem existují značné rozdíly. Česká republika se přitom dlouhodobě řadí ke státům, v nichž se hodnota GPG drží na relativně vyšší úrovni. Nejnižší rozdíly mezi mzdami mužů a žen podle ukazatele GPG existovaly v roce 2014 v Rumunsku (4,5 %), Lucembursku (5,4 %), Itálii (6,1 %), Belgii (6,6 %), Slovinsku (7,0 %) a v Polsku (7,7 %). Mezi těmito zeměmi jsou takové, kde dochází již několik let po sobě ke snižování hodnoty GPG a tím i ke snižování rozdílů mezi mzdami mužů s žen (např. Lucembursko, Belgie aj.), stejně jako ty, kde se několikátým rokem po sobě hodnota ukazatele GPG zvyšuje (Polsko a Slovinsko).

Naproti tomu ve sledovaném období stabilně dosahuje GPG nejvyšších hodnot u nás, v Rakousku, ve Spojeném království, v Německu a v Estonsku.

Ukazatel Gender Pay Gap náleží společně se sledováním mediánových mezd ke spolehlivějším metodám posuzování diskriminace na pracovním trhu v porovnání se sledováním průměrných hrubých měsíčních mezd. Ovšem ani GPG nevyjadřuje zcela souvislost se skutečnou diskriminací. Nepodává např. informaci o tom, jaká práce je ženami konkrétně zastávána, jak jsou profesně ženy vybaveny, jakož ani o dalších charakteristikách jimi vykonávané práce, které jsou nezbytné pro posouzení faktu, dochází-li skutečně k neoprávněné diferenciaci či nikoliv (Szabová, nedatováno, a, s. 5).

Tab. 5 Gender pay gap v zemích Evropské unie v období let 2010 až 2014

Stát	2010	2011	2012	2013	2014
Evropská unie	16,4	16,9	17,3	16,8	16,7
Belgie	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6
Bulharsko	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2
Česká republika	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5
Dánsko	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0
Německo	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3
Estonsko	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1
Irsko	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9
Řecko	15,0	-	-	-	-
Španělsko	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9
Francie	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5
Chorvatsko	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4
Itálie	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1
Kypr	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2
Lotyšsko	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3
Litva	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3
Lucembursko	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4
Maďarsko	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6
Nizozemsko	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1
Rakousko	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2
Polsko	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7
Portugalsko	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9
Rumunsko	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5
Slovinsko	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0
Slovensko	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7
Finsko	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4
Švédsko	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8
Spojené království	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9

Zdroj: Český statistický úřad, 2016d.

3.4.2 Struktura vzdělání

Volba povolání a výše výtěžku je u obou povolání zásadním způsobem ovlivňována vzdělanostní úrovní. Úroveň vzdělání představuje jeden z nejvýznamnějších faktorů, který vede ke mzdovým rozdílům, což je dáno tím, že vzdělání napomáhá růstu lidského kapitálu. Při dostatečné úrovni vybavenosti lidského kapitálu dochází ke zvyšování pracovní kvalifikace, což zajišťuje snadnější přístup na pracovní trh. Ve všeobecnosti tak lze konstatovat, že přes některé výjimky platí pravidlo, že se vzrůstajícím vzděláním roste i výtěžek.

Tab. 6 Zaměstnanci v národním hospodářství podle úrovně vzdělání v tis. osob

Zaměstnanci	1993	2000	2005	2010	2013	2014	2015	Rozdíl			
								2015-1993		2015-2010	
								abs. v tis.	v %	abs. v tis.	v %
Ženy	1 929,3	1 828,3	1 838,0	1 831,1	1 853,3	1 880,2	1 922,9	-6,4	99,7	91,8	105,0
Vzdělání:											
Základní a bez vzdělání	368,0	229,7	154,9	125,7	100,0	97,8	93,7	-274,3	25,5	-400,0	74,5
Střední bez maturity	692,4	619,2	611,0	546,0	529,6	530,1	541,4	-151,0	78,2	-697,0	99,2
Střední s maturitou	706,2	795,6	830,0	829,1	805,1	799,8	799,7	93,5	113,2	-735,6	96,5
Vysokoškolské	162,3	183,7	242,1	330,1	422,2	452,2	487,9	325,6	300,6	-4,5	147,8
Muži	2 309,4	2 143,3	2 141,5	2 183,2	2 201,9	2 199,1	2 244,8	-64,5	97,2	61,6	102,8
Vzdělání:											
Základní a bez vzdělání	215,1	144,9	96,1	89,0	84,6	85,4	85,2	-130,0	39,6	-219,0	95,7
Střední bez maturity	1 240,2	1 108,2	1 079,9	994,3	948,8	913,3	927,6	-312,5	74,8	-1306,8	93,3
Střední s maturitou	582,7	628,9	625,5	711,4	708,9	738,0	747,9	165,1	128,3	-546,2	105,1
Vysokoškolské	270,9	261,3	312,9	388,3	459,5	462,3	484,0	213,1	178,6	-175,2	124,7

Zdroj: Český statistický úřad, 2016e.

Z tab. 6 je zřejmý trend neustálého zvyšování vzdělanostní úrovně u zaměstnaných žen. Z tohoto trendu je možno dovodit, že zaměstnavatelé stále více preferují více vzdělané a kvalifikované pracovníky. Největší nárůst mezi lety 1993 a 2015 byl zaznamenán u vysokoškolsky vzdělaných žen, kterých bylo v roce 2015 v porovnání s rokem 1993 300,6 %. Naproti tomu největší úbytek v uvedených letech byl zjištěn u zaměstnaných žen se základním vzděláním nebo bez vzdělání, kterých bylo v roce 2015 ve srovnání s rokem 1993 pouhých 25,5 %. Zatímco ve skupinách žen se středním vzděláním bez maturity a se středním vzděláním s maturitou byly v období let 1993 až 2015 trendy absolutních počtů kolísavé, což od roku 2013 platí i o skupině zaměstnaných žen se základním vzděláním či bez vzdělání, v případě vysokoškolsky vzdělaných žen dochází ve sledovaném období průběžně k nárůstu jejich počtů. Nejvíce zastoupena na trhu práce však zůstává i v současnosti skupina žen se středním vzděláním s maturitou.

Za období let 2002 až 2009 jsou k dispozici také statistická data, která poskytují příležitost ke sledování vztahu úrovně dosaženého vzdělání a výše průměrného měsíčního hrubého příjmu. Tato data jsou shrnuta v tab. 7, přičemž je z nich možno vyvodit, že se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání se zvyšuje i dosažený průměrný měsíční hrubý příjem. Je tak možno jednoznačně konstatovat, že investice do vzdělání se v pozdějším období promítá pozitivně do dosahovaného příjmu. Data v tab. 7 poukazují na fakt, že zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním dosahují průměrného příjmu více než dvojnásobného v porovnání se zaměstnanci se základním vzděláním. Uvedená tendence se ovšem projevuje ve větší míře u mužů, u žen úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání výši mzdy tolik neovlivňuje.

Údaje v tab. 7 dále vypovídají o tom, že muži dosahují vyšších průměrných měsíčních mezd v rámci všech skupin podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tyto mzdové rozdíly jsou přitom tím vyšší, čím vyšší je úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání. Uvedené lze dokumentovat mimo jiné i tím, že pokud ženy se základním vzděláním, středním bez maturity a středním s maturitou dosahují příjmové úrovně v průměru kolem 76 % mzdy mužů, pak u žen s vyšším pomaturitním vzděláním to bylo jen kolem 74 % procent a u žen s vysokoškolským vzděláním dokonce jen cca 66 % mzdy mužů. Údaje prezentované v tab. 7 tak neumožňují jednoznačně konstatovat, zda v uvedeném období docházelo ke snižování či naopak ke zvyšování poměru mezi mzdami příslušníků obou pohlaví. Na druhé straně však lze učinit závěr, že v tomto období byly poměry mezd žen a mužů v rámci všech skupin podle nejvyšší dosažené úrovně vzdělání stabilní.

Tab. 7 Průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů v letech 2002 až 2009 podle dosaženého vzdělání v Kč

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ženy								
Celkově	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 738	22 414
Základní	10 761	11 337	12 607	12 422	13 336	14 258	14 988	14 863
Střední bez maturity	11 244	11 897	12 919	13 443	14 174	15 210	16 086	15 872
Střední s maturitou	16 308	17 515	18 710	19 595	20 619	21 984	23 124	23 646
Vyšší (pomaturitní)	17 955	19 718	20 296	21 669	22 820	24 575	25 924	26 732
Vysokoškolské	23 834	25 541	27 037	28 637	30 759	33 270	34 758	36 043
Neuvedeno	17 515	18 530	15 999	16 389	17 965	19 920	19 712	19 352
Muži								
Celkově	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 429	29 953
Základní	14 068	15 121	16 298	16 598	17 850	18 544	19 514	18 845
Střední bez maturity	15 769	16 728	17 824	18 554	19 566	21 233	22 618	22 040
Střední s maturitou	21 268	22 858	24 202	25 261	26 562	28 417	30 273	30 403
Vyšší (pomaturitní)	24 858	25 476	28 623	29 672	31 432	33 084	34 989	35 873
Vysokoškolské	36 588	39 136	40 150	41 867	44 994	48 343	51 915	54 007
Neuvedeno	22 773	24 215	20 920	22 390	22 974	24 849	26 385	26 159

Zdroj: Český statistický úřad, 2010.

V tab. 8 jsou shrnuty údaje zaměstnaných v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS), čili klasifikace zaměstnání, která byla zavedena sdělením Českého statistického úřadu zveřejněným pod č. 206/2010 Sb. a v následujících letech průběžně aktualizována.

Tab. 8 Zaměstnaní v národním hospodářství podle klasifikace CZ-ISCO (VŠPS) v tis. osob

Rok	1993	1995	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Ženy								
Celkem	2 138,1	2 177,7	2 055,9	2 058,5	2 086,9	2 143,0	2 157,3	2 204,6
Zákonodárci a řídicí pracovníci	54,2	82,0	72,3	87,2	72,4	73,7	71,5	80,9
Specialisté	226,2	245,5	263,7	258,3	244,0	397,0	407,6	421,8
Techničtí a odborní pracovníci	482,8	480,1	477,7	552,7	636,5	369,3	380,1	371,3
Úředníci	289,2	309,0	289,7	275,3	289,6	373,9	363,5	364,3
Pracovníci ve službách a v prodeji	356,6	378,9	373,3	371,1	399,3	491,4	484,8	501,4
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	66,8	62,5	39,3	28,3	21,3	23,1	19,8	18,0
Řemeslníci a opraváři	198,6	175,9	150,3	110,2	79,7	89,5	93,4	96,6
Obsluha strojů a zařízení, montéři	157,3	158,7	154,1	167,8	157,9	155,4	167,6	176,3
Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	301,8	282,7	233,4	204,9	185,2	168,4	167,1	172,8
Zaměstnanci v ozbrojených silách	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	1,4	1,9	1,2
Nezjištěno	3,5	1,7	1,3	1,0	-	-	-	-
Muži								
Celkem	2 735,4	2 784,9	2 675,7	2 705,5	2 798,3	2 794,0	2 817,0	2 837,3
Zákonodárci a řídicí pracovníci	159,8	223,9	218,5	207,1	188,8	197,6	185,1	193,1
Specialisté	220,0	222,8	241,1	257,3	274,5	318,7	338,4	341,8
Techničtí a odborní pracovníci	390,5	410,0	405,2	486,8	571,6	510,1	500,2	485,4
Úředníci	71,3	69,4	75,1	82,5	95,1	101,9	102,1	100,2
Pracovníci ve službách a v prodeji	160,9	177,9	194,5	204,2	206,2	254,9	267,9	273,2
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	60,9	59,4	56,5	47,7	45,5	41,4	40,1	44,0
Řemeslníci a opraváři	916,2	896,4	815,3	778,0	769,5	761,5	779,8	769,7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	485,7	481,2	452,6	487,6	511,2	486,3	484,5	508,0
Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	194,0	186,3	159,9	140,0	121,5	106,4	103,0	107,7
Zaměstnanci v ozbrojených silách	69,9	53,8	55,2	13,1	13,9	15,2	15,8	13,2
Nezjištěno	6,2	3,8	1,9	1,2	0,6	-	-	0,6

Zdroj: Český statistický úřad, 2016f.

Z tab. 8 je možno vyčíst, že mužů je v národním hospodářství zaměstnáno stabilně více než žen. Tradičně výrazně vyšší podíl mužů je v takových kategoriích zaměstnání, jakými jsou zákonodárci a řídicí pracovníci, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení a montérů či zaměstnanci v ozbrojených silách. Naproti tomu sig-

nifikantně vyšší je výskyt žen mezi specialisty (zde navíc jejich podíl narůstá), úředníky, pracovníky ve službách a prodeji nebo pomocníky a nekvalifikovanými pracovníky (zde však jejich podíl v rámci sledovaného období průběžně klesá). Pokud na počátku sledovaného období (tj. v roce 1993) byl vyšší podíl žen mezi technickými a odbornými pracovníky a kvalifikovanými pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, pak na jeho konci (tj. v roce 2015) byl jejich podíl nižší.

Ke kumulaci žen ve větších počtech dochází spíše v méně odvětvích. Jimi vykonávané zaměstnání odpovídá často vystudovanému studijnímu oboru. Ženy si z pochopitelných důvodů volí více taková zaměstnání, která nejsou náročná fyzicky ani časově. Naproti tomu si vybírají zaměstnání bezpečná a v příjemném prostředí. Muži v porovnání se ženami zpravidla volí taková povolání, která jsou více fyzicky i časově náročná, a jsou vykonávána v prostředí, jež nemusí být nezbytně natolik bezpečné a příjemné. V oborech, ve kterých jsou více koncentrovány ženy, bývají obvykle dosahovány nižší mzdy. Faktor výběru oboru a posléze odvětví, v němž ženy chtějí pracovat, tak objasňuje některé rozdíly ve výdělích příslušníků obou pohlaví (srovnej např. Český statistický úřad, 2016g).

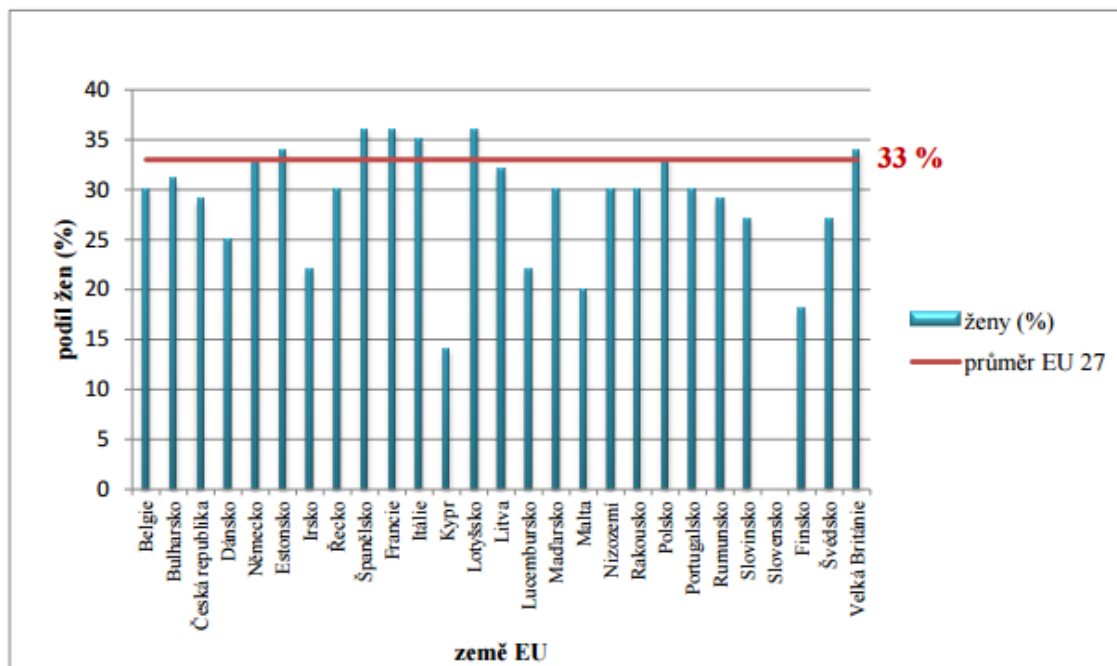
Horizontální segregace funguje jak v soukromém, tak i ve státním sektoru. V soukromém sektoru, v němž je obvykle vyplácena vyšší průměrná mzda, dominují muži v poměru zhruba 1,7 : 1. Ve státním sektoru naopak převažují ženy, a sice v poměru přibližně 1,4 : 1. Horizontální segregaci je možno sledovat také v jednotlivých profesích. Výrazné genderové rozdíly v jednotlivých specializacích je možno pozorovat např. ve zdravotnictví. Zmíněné diference jsou potvrzením stereotypního vnímání rolí mužů a žen, přičemž korespondují s nerovnostmi v platovém ohodnocení a v prestiži. Absolutní feminizace existuje např. v dorostovém lékařství, kde 90 % zaměstnanců tvoří ženy, nebo např. v pediatrii, kde pracuje 80,2 % žen. V protikladu k těmto oborům stojí např. chirurgické obory, kde pracuje asi 30 % žen (Pavlík, 2005, s. 35).

3.4.3 Ženy v manažerských a politických funkcích

Jednou ze stěžejních priorit v rámci úsilí o dosažení rovnosti příslušníků obou pohlaví je orientace na podporu žen v řídicích funkcích. Jak bylo konstatováno v předchozím výkladu, snahy o dosahování rovného zastoupení příslušníků obou pohlaví v managementu, mají podobu tzv. genderového mainstreamingu. V rámci tohoto opatření jsou systematicky začleňovány potřeby mužů i žen do veškerých organizačních postupů. Zároveň jsou monitorovány a vyhodnocovány reálné dopady rozhodnutí na příslušníky obou pohlaví zaměstnaných v dané firmě. Smyslem těchto kroků je docílit zvýšení počtu žen v řídicích pozicích a v konečném důsledku i dosáhnout genderové diverzity managementu (Szabová, nedatováno, b).

Graf na obr. 1 zachycuje podíl žen v managementech v jednotlivých státech Evropské unie v roce 2010. Z tohoto grafu je rovněž zřejmé, že průměr v rámci Unie v uvedeném roce dosahoval 33 %. Nejvyšších hodnot bylo dosaženo ve Španělsku, ve Francii či v Lotyšsku, přičemž v těchto zemích podíl žen v managementu přesahoval 35 %. Z dalších zemí, v nichž bylo v souvislosti se sledovaným ukazatelem v roce 2010 dosaženo nadprůměrných hodnot, je možno uvést Estonsko, Itálii

a Velkou Británií. Na opačném pólu stály v uvedeném roce takové země jako Kypr (necelých 15 %) či Finsko (cca 18 %). Česká republika si v tomto ohledu nevedla zase tak špatně, neboť s podílem žen v managementu těsně pod 30 %, nebyla tak daleko od průměru Unie. S ohledem na uvedené je však možno uzavřít, že v Evropské unii je převážná část manažerských pozic obsazena muži.



Obr. 1 Podíl žen v managementu v zemích Evropské unie v roce 2010

Zdroj: Szabová, nedatováno, b.

Výše bylo uvedeno, že podíl žen v managementu je v České republice téměř 30 %, z čehož zároveň vyplývá, že manažerské pozice jsou z více jak 70 % obsazeny muži. Větší podíl žen v manažerských pozicích je přitom možno pozorovat v těch odvětvích, v nichž ženy převažují. Vedle tradičně feminizovaných oborů jde taktéž o obory, v nichž je celkově nižší úroveň výdělků. V této souvislosti hovoříme o feminizaci managementu. V podnikatelské sféře je nejvyšší podíl žen v managementu v takových odvětvích, jakými jsou pohostinství a ubytování, obchod, doprava, zdravotní a sociální činnosti a veřejná správa a sociální zabezpečení. V nepodnikatelské sféře jsou takovými odvětvími školství, pohostinství a ubytování a zdravotní a sociální činnosti (Kukačová, 2013, s. 32).

Ve vztahu k výši výdělků je možno uvést, že se ženy nejvíce vyskytují v managementu v těch odvětvích, jež náleží obecně k odvětvím s nižší mírou výdělků. V podnikatelské sféře jsou takovými odvětvími obchod a pohostinství, v nichž hodinový výdělek manažerů dosahuje úrovně jen 70 % průměrných výdělků v managementu. Také v odvětví dopravy je hodinový výdělek manažerů v porovnání s průměrnými výdělky v managementu nižší.

Výjimkou ve shora uvedeném konstatování je odvětví peněžnictví, kde je vysoký podíl žen v manažerských pozicích, přičemž jsou zde zároveň dosahovány dvojnásobné výdělky oproti průměrným výdělkům v managementu (Stupnytskyy, 2006, s. 16 a násl.). V nepodnikatelské sféře je jednoznačně odvětvím s tradičně vysokým podílem žen v řídicích pozicích školství, které však současně přes veškeré snahy a změny v tomto odvětví náleží k oborům s nejnižší úrovní mezd. Z toho pak vyplývají nižší výdělky žen-manažerek ve srovnání s manažery z jiných oborů.

Pokud se týká zastoupení žen v politice u nás, tak situace z hlediska rovného postavení příslušníků obou pohlaví není situace právě nejlepší. V Evropském parlamentu jsou ženy zastoupeny 24 % (muži 76 %). Zastoupení žen v naší vládě je aktuálně 18 % proti 82 % zastoupení mužů. Senát Parlamentu České republiky je ženami tvořen z 20 % a zbylých 80 % tvoří muži. Stejně je zastoupení žen a mužů rovněž v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky a v zastupitelstvech krajů. O něco lepší je situace v zastupitelstvech měst a obcí, která jsou tvořena ženami z 27 %, muži pak ze 73 % (Fórum 50 %, nedatováno).

4 Empirická část

V této kapitole jsou vysvětleny metodologické aspekty provedeného kvantitativního výzkumného šetření (cíl, hypotézy, použité metody, výběrový soubor), následně jsou prezentovány výsledky tohoto výzkumného šetření a verifikovány jednotlivé hypotézy a poté jsou výsledky výzkumu diskutovány. Poslední část této kapitoly je vyhrazena návrhům na zlepšení stavu identifikovaného výzkumným šetřením.

4.1 Metodologická část

Zaměření výzkumného šetření je dáno tématem této práce, která se zabývá genderovou diskriminací na trhu práce u nás. Od tohoto tématu se odvíjí, jak cíl výzkumného šetření, tak i formulované hypotézy, metody použité ke sběru, analýze a vyhodnocení dat a konečně i složení výběrového souboru.

4.1.1 Cíl výzkumného šetření, hypotézy

Hlavním cílem výzkumného šetření je zjistit, zda u nás v současnosti existuje na trhu práce genderová diskriminace. Tento hlavní cíl byl konkretizován do níže uvedených cílů dílčích:

- zjistit, jak vnímají eventuální genderovou diskriminaci příslušníci obou pohlaví;
- zjistit, zda existují rozdíly v názorech na případnou genderovou diskriminaci na trhu práce u nás podle různých skupin respondentů;
- zjistit, jak jsou příslušníci obou pohlaví spokojeni se zastávanou prací;
- zjistit, zda se podle respondentů situace u nás v oblasti rovnosti příležitostí na trhu práce v porovnání s minulostí zlepšuje;
- zjistit, zda se podle respondentů situace u nás v oblasti rovnosti příležitostí na trhu práce v porovnání do budoucna zlepší.

V návaznosti na tyto dílčí cíle pak byly formulovány i hypotézy, které byly posléze na základě výsledků výzkumného šetření verifikovány. Jednotlivé hypotézy jsou označeny ve zkratce písmenem „H“ a dolním indexem, který vyjadřuje pořadové číslo dané hypotézy.

Hypotéza H₁: Genderovou diskriminaci na trhu práce u nás ve větší míře vnímají ženy.

Hypotéza H₂: Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na věku.

Hypotéza H₃: Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání.

Hypotéza H₄: Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na postavení v zaměstnání.

- Hypotéza H₅:** Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na sektoru, v němž jsou respondenti zaměstnání.
- Hypotéza H₆:** Situace v oblasti genderové diskriminace na trhu práce u nás je podle názoru respondentů v porovnání s minulostí lepší.
- Hypotéza H₇:** Postavení žen na trhu práce u nás se bude podle názorů respondentů zlepšovat.

Hypotéza H₁ byla formulována na základě statistických údajů prezentovaných v podkapitole 3.4, z nichž je zřejmé především nerovnoměrné zastoupení žen v řadě profesí, jakož i mzdové rozdíly mezi příslušníky obou pohlaví. Lze předpokládat, že tyto skutečnosti našly svůj odraz ve vnímání možností uplatnění na trhu práce ze strany příslušníků jednotlivých pohlaví, přičemž ženy, které jsou genderovou diskriminací především dotčeny, vnímají tuto diskriminaci ve větší míře. V hypotéze H₂ se předpokládá závislost věku respondentů a vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás. Tento předpoklad vychází z premisy, že existuje určitý věk u žen, v němž z důvodu těhotenství a mateřství je genderová diskriminace na pracovním trhu v porovnání s jinými obdobími života větší. Podle hypotézy H₃ by měla existovat závislost mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání. Vyšší dosažené vzdělání obecně zvyšuje šance na uplatnění na trhu práce, proto je možné předpokládat, že ženy s vyšším dosaženým vzděláním budou vůči genderové diskriminaci více chráněny. Z hypotézy H₄ vyplývá předpoklad vztahu postavení v zaměstnání respondentů a jejich vnímání genderové diskriminace. Do jisté míry tento předpoklad souvisí s předchozí hypotézou (tj. s hypotézou H₃), neboť postavení v zaměstnání je do značné míry odvislé od dosaženého vzdělání (kvalifikace). Hypotéza H₅ predikuje rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na sektoru, v němž jsou respondenti zaměstnání. Do této hypotézy se promítl názor, že např. ve státním sektoru je odměňování dáno poměrně striktně příslušnými právními předpisy, což do značné míry vylučuje rozdílnost v odměňování příslušníků jednotlivých pohlaví. Hypotézy H₆ a H₇ vychází z toho, že u nás byla v minulosti realizována celá řada opatření (včetně legislativní oblasti), která si kladla za cíl co nejvíce eliminovat genderovou diskriminaci na pracovním trhu. Působení těchto opatření by se mělo projevit i v budoucnu. Proto by měli respondenti vnímat zlepšení v této oblasti v posledním období i mít za to, že v budoucnu u nás v této oblasti dojde k dalšímu zlepšení.

4.1.2 Metody sběru, analýzy a vyhodnocení dat

Výzkumné šetření bylo realizováno za využití více metod. Poněvadž bylo výzkumné šetření koncipováno jako kvantitativní, jako metoda sběru dat byla zvolena metoda dotazování, přičemž jako výzkumný nástroj byl použit dotazník. Pro analýzu dat byla použita tzv. čárková metoda. Pro vyhodnocení získaných dat, respektive pro verifikaci hypotéz, byla využita metoda testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Distribuci dotazníků mezi respondenty předcházel v měsíci leden 2017 ještě tzv. předvýzkum (Gavora, 2010, s. 132), který byl uskutečněn s deseti osobami. Během předvýzkumu byla zjišťována především srozumitelnost formulací a úplnost nabízených variant odpovědí. Na základě výstupů z předvýzkumu byla provedena úprava dotazníku do jeho výsledné podoby. Finální dotazník byl respondentům předkládán prostřednictvím dobrovolných tazatelů k vyplnění během měsíců únor a březen 2017. Následná analýza a vyhodnocení tímto způsobem získaných dat byla provedena v měsíci duben 2017. V témže měsíci byla zpracována i zpráva z výzkumného šetření.

Dotazník je možno charakterizovat jako způsob písemného kladení otázek respondentům a současně zjišťování písemných odpovědí. Je určen zejména k hromadnému získávání údajů. Jedná se tak o ekonomický nástroj, poněvadž velký počet odpovídajících vyžaduje relativně malou časovou investici (Vlčková, nedatováno). Vyhodnocováním informací z dotazníků je možno zjistit konkrétní skutečnosti, osobní postoje či preference. Dotazník může zahrnovat otázky uzavřené, otevřené nebo polouzavřené (polootvřené). Vytvořený dotazník, který je v příloze této práce, obsahuje všechny tyto typy otázek. Uzavřené otázky respondentům předkládají varianty odpovědí, z nichž si musí respondent vybrat. Jejich výhodou je snadné vyhodnocování, nevýhodou pak zejména to, že navrhované odpovědi nepokrývají všechny možnosti, které mohou nastat (Reichel, 2009, s. 102 a násl.). Část z uzavřených otázek je založena na tzv. Likertově škále, která umožňuje vyjádřit jak polaritu postoje respondenta, tak i jeho intenzitu (Rod, 2012). Otevřené otázky dávají respondentům možnost, aby se k nim vyjádřili vlastními slovy. To ztěžuje jejich vyhodnocování, což je jejich hlavní nevýhodou. Polouzavřené otázky jsou kombinací obou dříve uváděných typů otázek, přičemž eliminují jejich nevýhody (Reichel, 2009, s. 102 a násl.).

Čárkovací metoda je jednoduchá metoda zpracování dat získaných dotazníkem. Její podstata spočívá v tom, že výzkumník prochází odpovědi respondentů k jednotlivým otázkám a její výskyt vždy poznamená do předem připraveného vyhodnocovacího archu čárkou. Následně čárky sečte a zjistí, kolikrát se v odpovědích respondentů každá z odpovědí vyskytla. Tento postup umožňuje bez větších nároků např. na hardwarové či softwarové vybavení upořádat data a sestavit tabulky četností a relativních četností (Chráška, 2003, s. 41 a 42). Relativní četnosti byly zaokrouhlovány na dvě desetinná místa. Výsledky šetření byly díky využití čárkovací metody graficky vyjádřeny výsečovými a sloupcovými grafy.

Test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku se využívá v případech, kdy je třeba rozhodnout, zda existuje souvislost (závislost) dvou jevů zachycených v rámci nominálního (eventuálně ordinálního) měření. Výsledky dotazníkového šetření je zde třeba nejprve zapsat do tzv. kontingenční tabulky (nebo též tabulky se dvěma vstupy). Test nezávislosti chí-kvadrát začíná formulací nulové (H_0) a alternativní hypotézy (H_A). Nulová hypotéza přitom vyjadřuje předpoklad, že mezi dvěma jevy neexistuje závislost (souvislost), alternativní hypotéza naopak předpokládá, že taková závislost (souvislost) existuje. Pro testování významnosti je třeba zvolit hladinu významnosti α . Dalším krokem je výpočet očeká-

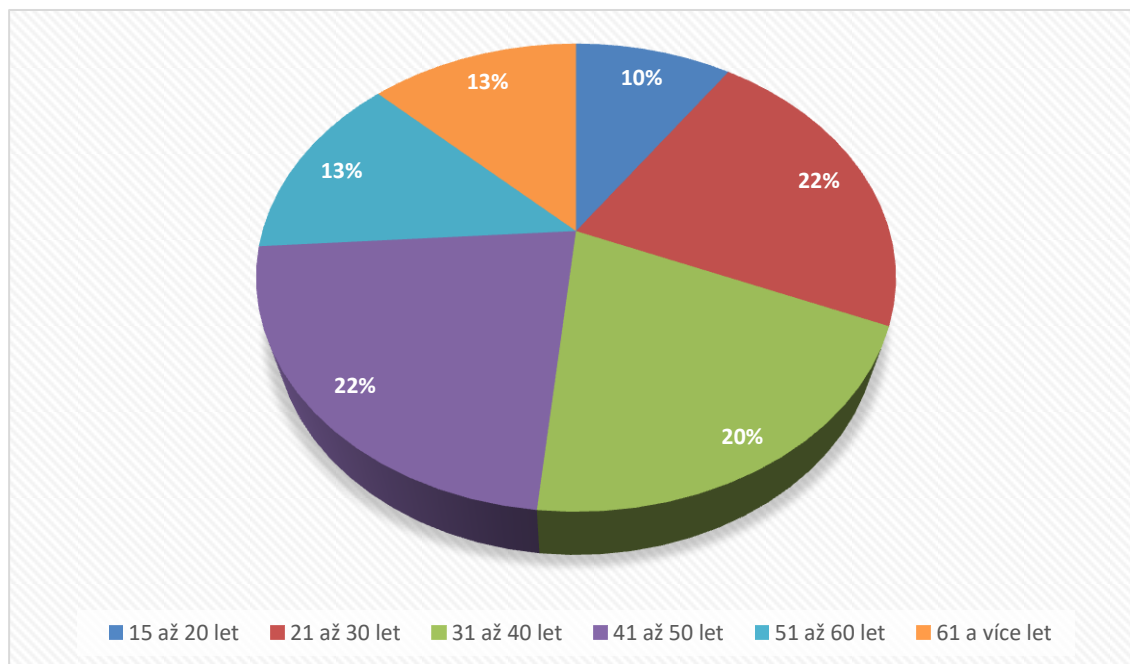
vaných četností O pro všechna pole kontingenční tabulky. Očekávané četnosti jsou „teoretické“ četnosti, jež by odpovídaly platnosti nulové hypotézy. Poté je nezbytné vypočítat hodnotu $\frac{(P-O)^2}{O}$ pro každé pole kontingenční tabulky. Součet všech těchto hodnot z tabulky dává hodnotu testového kritéria χ^2 . Vypočtená hodnota χ^2 představuje ukazatel velikosti rozdílu mezi skutečností a vyslovenou nulovou hypotézou. Za účelem posouzení vypočtené hodnoty testového kritéria χ^2 je následně zapotřebí určit počet stupňů volnosti tabulky. Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti se pak vyhledá v tabulkách kritická hodnota testového kritéria. Je-li vypočtená hodnota testového kritéria v porovnání s hodnotou kritickou větší nebo alespoň stejně velká, pak je třeba odmítnout nulovou hypotézu, což v konečném důsledku znamená, že mezi sledovanými jevy existuje významný vztah (souvislost nebo rozdíl). Pokud je vypočtená hodnota testového kritéria v porovnání s hodnotou kritickou menší, pak platí nulová hypotéza, což značí, že mezi sledovanými jevy vztah (souvislost nebo rozdíl) neexistuje (Chráska, 2007, s. 76 až 78).

4.1.3 Charakteristika výběrového souboru

Dotazník vytvořený pro účely této práce byl distribuován mezi celkem 200 osob starších patnácti let, a to na teritoriu Jihomoravského kraje. Z uvedeného počtu se jich vrátilo 188, přičemž všechny z nich byly vhodné k vyhodnocení. Návratnost dotazníků tak činila 94 %, což při zmíněném počtu respondentů přesahuje doporučovanou míru návratnosti (angl. *response rate*) dotazníků, která činí 75 % (Kohoutek, 2010). Výběr respondentů byl realizován jako stratifikovaný. Jedná se o výběr respondentů, který bývá používán u těch základních souborů, jež se skládá z několika charakteristických podskupin (v případě realizovaného výzkumného šetření se jednalo o podskupiny mužů a žen). Z každé této podskupiny je pak náhodně vybírán určitý počet respondentů (v daném případě 94 mužů a 94 žen), čímž je pak zaručeno, že se ve výběru určitým způsobem uplatnily vlastnosti respondentů všech kategorií podle zvoleného kritéria (Chráska, 2007, s. 21). Z uvedeného tak vyplývá, že výběrový soubor byl tvořen z hlediska **pohlaví** 94 ženami a 94 muži, přičemž v rámci obou těchto podskupin byl realizován de facto náhodný výběr.

Vedle pohlaví respondentů byl jejich další zjišťovanou charakteristikou **věk**. Pro snazší vyhodnocování výsledků výzkumného šetření byly v odpovědích k této otázce vytvořeny následující věkové kategorie: 16 až 20 let, 23 až 30 let, 31 až 40 let, 41 až 50 let, 51 až 60 let a 61 a více let. Složení výběrového souboru respondentů podle kritéria věku je názorně zachyceno v grafu na obr. 2. Z něj je zřejmé, že největší zastoupení ve výběrovém souboru měli respondenti ve věkové kategorii 41 až 50 let. Těchto respondentů bylo 42, tj. 22,34 %. Jen o jednoho méně bylo respondentů ve věku 21 až 30 let, kterých taky bylo ve výběrovém souboru 41 (21,81 %). Věková kategorie 31 až 40 let byla zastoupena 38 dotazovanými (20,21 %). Osob ve věku 51 až 60 let bylo 25 (13,30 %), ve věku 61 a více let 24 (12,77 %)

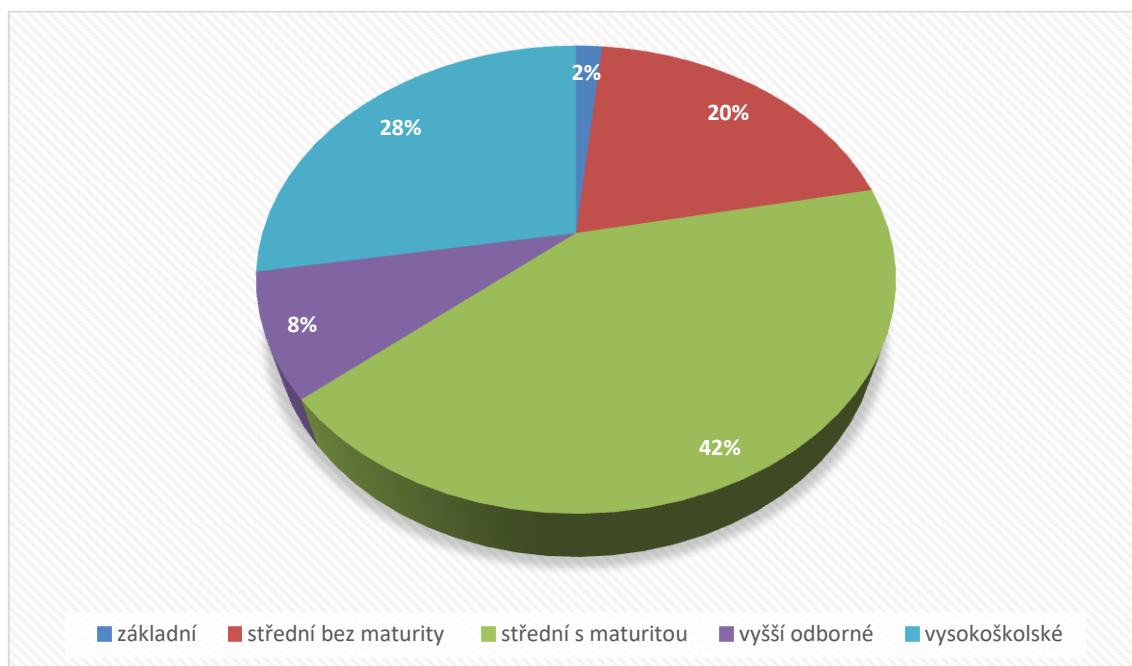
a nejméně byly ve výběrovém souboru zastoupeny osoby ve věku 15 až 20 let, jichž bylo 18 (9,57 %).



Obr. 2 Složení výběrového souboru respondentů z hlediska věku

Z charakteristik respondentů bylo zjišťováno rovněž jejich **nejvyšší dosažené vzdělání**. Na tuto skutečnost se respondentů v dotazníku dotazovala otázka č. 3, u které bylo pět variant odpovědí – základní, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské. Složení výběrového souboru podle tohoto kritéria zachycuje graf na obr. 3.

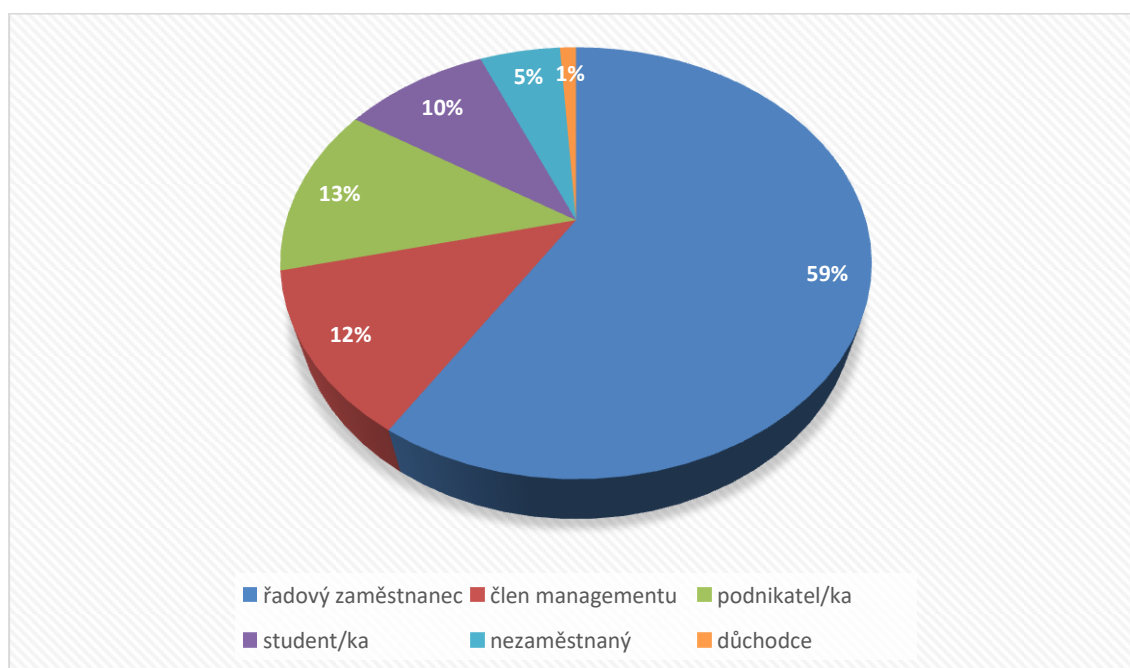
Pohled na něj vypovídá o tom, že nejvíce bylo ve výběrovém souboru osob se středním vzděláním s maturitou. Takových osob bylo celkem 79, tj. 42,02 %. Poměrně výrazně byly ve výběrovém souboru zastoupeny také osoby s vysokoškolským vzděláním, kterých byla více než čtvrtina. Konkrétně jich bylo v absolutních počtech 52, což v relativním vyjádření činí 27,66 %. Přibližně pětina dotazovaných – 38 (20,21 %) – dosáhla středního vzdělání bez maturity. Vyšší odborné vzdělání absolvovalo 16 oslovených osob (8,51 %). Pouze základní vzdělání deklarovali jako nejvyšší dosažené tři respondenti (1,60 %).



Obr. 3 Složení výběrového souboru z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání

Z odpovědí na otázku č. 4 bylo možno zjistit, jaké bylo složení výběrového souboru z hlediska **postavení respondentů v zaměstnání**. Respondenti měli u této otázky, která zněla: „Jaké je Vaše postavení v zaměstnání?“, na výběr z následujících variant odpovědí: řadový zaměstnanec, člen managementu, podnikatel/ka, student/ka, nezaměstnaný (nezaměstnaná) a důchodce (důchodkyně). Jaké bylo složení výběrového souboru podle tohoto kritéria, je zřejmé z grafu na obr. 4.

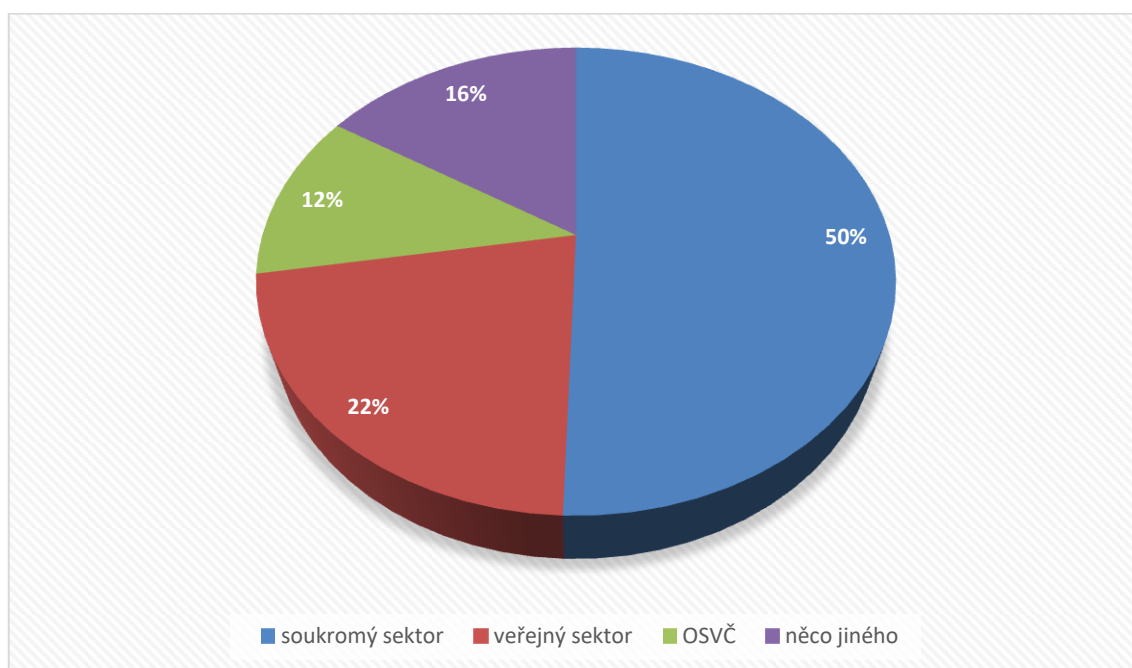
Z něj je zcela evidentní, že téměř tři pětiny respondentů (111, v relativním vyjádření 59,04 %) jsou řadovými pracovníky. Dalších 24 dotazovaných (12,77 %) se živí jako podnikatel či podnikatelka. Členy managementu je 23 dotazovaných (12,23 %). Doposud studovalo celkem 18 respondentů (9,57 %). V době realizace výzkumného šetření bylo bez pracovního poměru 10 dotazovaných (5,32 %). Zbylí dva dotazovaní (1,06 %) byli v důchodu.



Obr. 4 Složení výběrového souboru z hlediska postavení respondentů v zaměstnání

Poslední otázka v dotazníku, která zjišťovala jejich vybrané charakteristiky, byla otázka č. 5. Touto otázkou bylo zjišťováno, v jakém sektoru respondenti pracují. K odpovědi na uvedenou otázku, která byla koncipována jako polouzavřená, byly nabízeny následující varianty odpovědí: „v soukromém sektoru“, „ve veřejném sektoru“, „jako osoba samostatně výdělečně činná“ a „něco jiného“. K poslední uvedené variantě měli respondenti zároveň za úkol doplnit, co pod touto variantou odpovědi míní. Zastoupení jednotlivých těchto odpovědí zachycuje graf na obr. 5.

Z něj vyplývá, že téměř přesně polovina dotazovaných pracuje v soukromém sektoru. V absolutním vyjádření šlo o 95 respondentů, v relativním pak 50,53 %. Výrazně méně respondentů – 41 (21,81 %) – bylo zaměstnáno ve veřejném sektoru. Jako osoba samostatně výdělečně činná pracuje 22 oslovených osob (11,70 %). Tyto osoby sice pracují v soukromém sektoru, avšak protože zaměstnávají samy sebe, lze předpokládat, že samy sebe diskriminovat v zaměstnání nebudou. Proto tato skupina osob byla vyčleněna zvlášť. Odpověď znění „něco jiného“ zahrlo celkem 30 respondentů (15,96 %). Jednalo se vždy o důchodce, studenty či nezaměstnané, což jsou osoby, které logicky nejsou zaměstnány v žádném sektoru.



Obr. 5 Složení výběrového souboru z hlediska sektoru zaměstnání

4.2 Výsledky výzkumu a jejich diskuse

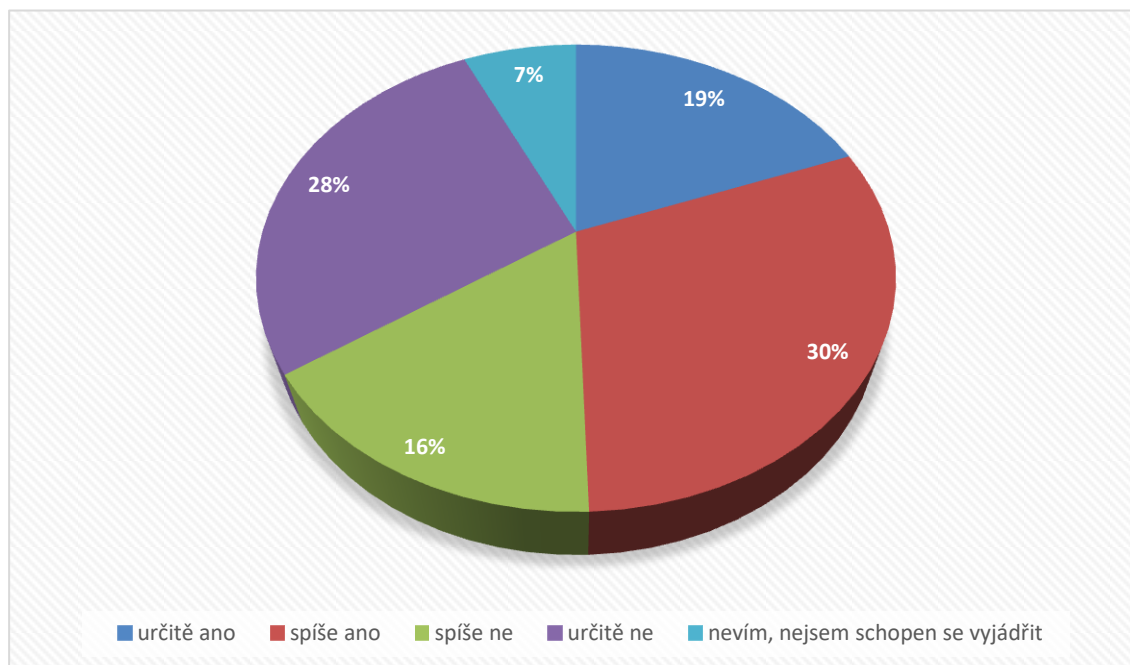
V této části kapitoly jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření a tyto výsledky jsou současně i diskutovány. Výsledky výzkumného šetření jsou zde rozebírány po jednotlivých otázkách z dotazníku. Prezentované výsledky jsou následně podkladem pro vyhodnocení hypotéz.

4.2.1 Názory na rovné postavení žen a mužů na trhu práce u nás

Otázka č. 6 u respondentů zjišťovala, jak subjektivně vnímají rovnost postavení příslušníků obou pohlaví na trhu práce u nás. Tato otázka měla následující znění: „Do jaké míry souhlasíte s následujícím výrokem: Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ Navrhované odpovědi na tuto otázku byly založeny na Likertově škále a měly následující znění: „určitě ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „určitě ne“ a „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Jak výzkumné šetření k této otázce dopadlo, to je zřejmé z grafu na obr. 6.

Výsledky výzkumného šetření poukázaly na to, že názory na rovné postavení žen a mužů na trhu práce u nás jsou téměř v rovnováze. Na shora uvedenou otázku totiž 36 respondentů (19,15 %) odpovědělo za využití odpovědi „určitě ano“ a dalších 57 (30,32 %) odpovědi „spíše ano“. Odpovídali tak především muži a pracovníci z veřejného sektoru. Naproti tomu některou ze záporných odpovědí využilo celkem 82 dotazovaných (43,62 %). Z tohoto počtu jich užilo 30 (15,96 %) odpověď znění „spíše ne“ a 52 (27,66 %) odpověď znění „určitě ne“. Ve větší míře takto odpovídaly hlavně ženy a zaměstnanci ze soukromého sektoru. Zbylých 13 respondentů (6,91 %) nebylo schopno k této otázce zaujmout vyhraněný postoj, a tak za-

trhli odpověď „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Ve většině se jednalo o studenty a důchodce, u nichž lze tuto skutečnost vysvětlit tím, že ještě nebo už nemají zkušenost s případnou diskriminací na trhu práce podle pohlaví.



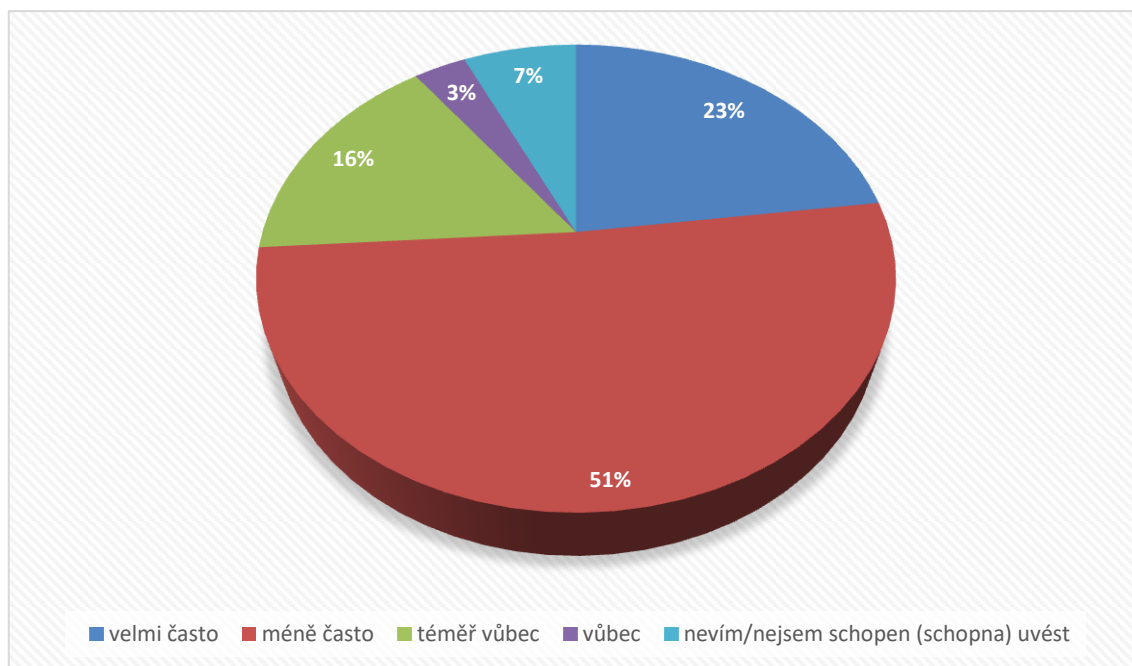
Obr. 6 Názory na rovné postavení žen a mužů na trhu práce u nás

4.2.2 Frekvence výskytu diskriminace na pracovišti u nás

Následující otázka v dotazníku u respondentů zjišťovala, jak často se setkávají s diskriminací na pracovišti. Tato otázka byla zaměřena na diskriminaci obecně, nikoliv jen na diskriminaci z důvodu pohlaví. Na další rozlišení diskriminace byla zaměřena v dotazníku další otázka. Otázka číslo 7 byla formulována takto: „Jak často se setkáváte s diskriminací na pracovišti?“ Respondentům na ni byly nabídnuty následující odpovědi: „velmi často (takřka každodenně)“, „méně často (vícekrát do roka)“, „téměř vůbec“, „vůbec“ a „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Výskyt jednotlivých těchto odpovědí je zaznamenán v grafu na obr. 7.

Čtvrtina dotazovaných (43, v relativním vyjádření 22,87 %) se s diskriminací na pracovišti setkává velmi často, tedy v podstatě každodenně. Méně často přichází do kontaktu s diskriminací na pracovišti více než polovina respondentů. Takovou frekvenci výskytu diskriminace na pracovišti uvedlo 96 oslovených osob (51,06 %). Tyto dvě odpovědi se vyskytovaly zejména u osob, které jsou zaměstnány v soukromém sektoru. Je tak možno vyslovit názor, že legislativní a další snahy o odstranění diskriminace se v tomto sektoru do určité míry mívají účinkem, zatímco ve veřejném sektoru jsou úspěšnější. Téměř vůbec se s diskriminací neseťkává ne celá jedna pětina respondentů. Konkrétně šlo o 30 osob z výběrového souboru (15,96 %). Dalších šest dotazovaných (3,19 %) uvedlo, že se s diskriminací neseťkává na pracovišti vůbec. Tato skupina respondentů byla tvořena téměř výlučně

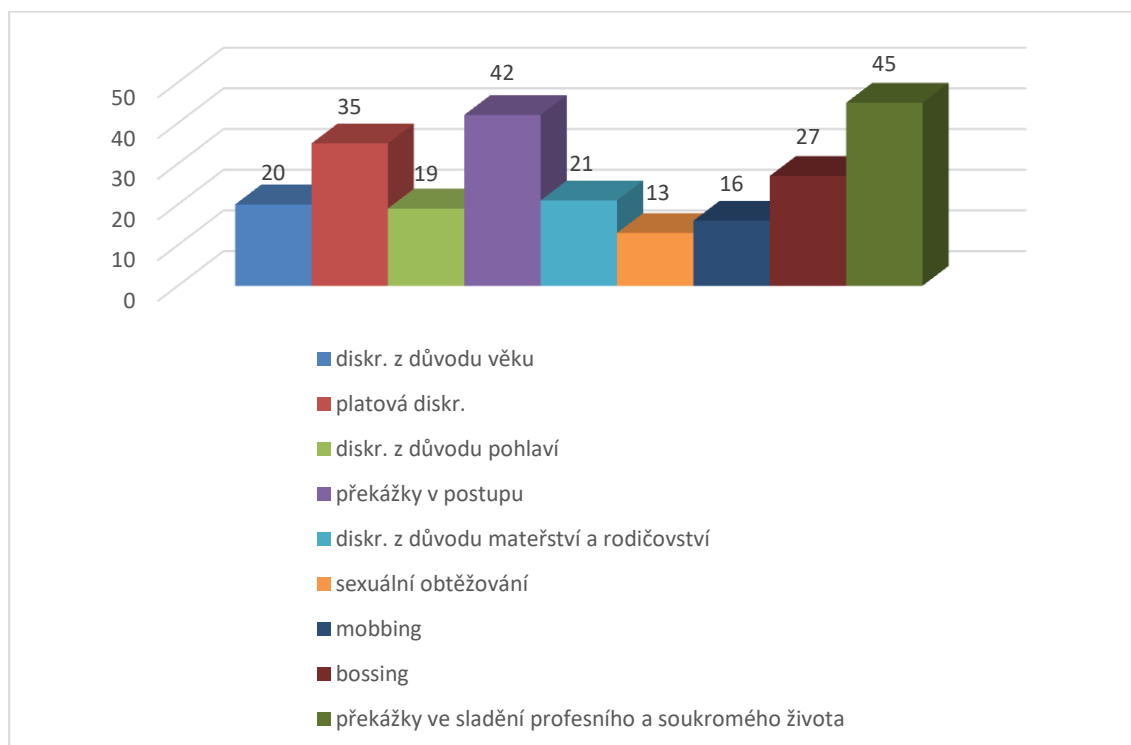
studenty a osobami samostatně výdělečně činnými. Žádný z dosud zmíněných postojů nebyl schopen uvést téměř každý desátý dotazovaný. U 13 respondentů (6,91%) se totiž objevila odpověď znění „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Sem spadali nejčastěji důchodci, jakož i znovu studenti. Jedná se tedy o osoby, které se ještě nezapojily do pracovního procesu, respektive jej již opustily, proto nejsou schopny danou záležitost posoudit.



Obr. 7 Frekvence výskytu diskriminace na pracovišti u nás

4.2.3 Formy diskriminace na pracovišti

Otázka č. 8 byla zaměřena na formy diskriminace na pracovišti. Tato otázka byla koncipována jako polouzavřená, z čehož vyplývá, že respondenti měli možnost k nabízeným variantám odpovědí doplnit i nějakou vlastní, která by odpovídala jejich situaci. Zároveň se jednalo o otázku, u níž mohli uvést více odpovědí současně. Vzhledem k této skutečnosti byl pro grafické znázornění výsledků výzkumného šetření k této otázce využito namísto výsečového grafu graf sloupcový. Samotná otázka byla formulována následovně: „Pokud jste se někdy s diskriminací na pracovišti setkal(a), o jakou formu se jednalo? (lze uvést více možností)“. Nabízené odpovědi byly tyto: „diskriminace z důvodu věku“, „platová diskriminace“, „diskriminace z důvodu pohlaví“, „překážky v postupu“, „diskriminace z důvodu mateřství a rodičovství“ a „jinou (uveďte)“. Jak výzkumné šetření k této otázce dopadlo, to je možno zjistit z grafu na obr. 8.



Obr. 8 Formy diskriminace na pracovišti

Z nabízených odpovědí respondenti nejvíce využili odpověď znění „jinou“ (formou diskriminace). U této odpovědi měli respondenti možnost uvést, o jakou formu se jedná. Této varianty odpovědi využilo celkem 63 dotazovaných osob, z nichž řada u této odpovědi uvedla více než jednu formu diskriminace na pracovišti. Nejčastěji se mezi nimi objevovala odpověď, která byla při vyhodnocování (přes odlišnosti v konkrétní formulaci) označena tezí „překážky ve sladování profesního a soukromého života“. Tato odpověď byla zaznamenána u 45 respondentů. V rámci kategorie „jiná forma diskriminace“ se vyskytly ještě dvě formy šikany – mobbing (16 respondentů) a bossing (27 respondentů) a dále také sexuální obtěžování, ať již verbální či fyzické, které zmínilo 13 dotazovaných, přičemž se s výjimkou jednoho jednalo vždy o ženy.

Z nabízených variant odpovědí k této otázce se nejčastěji objevovala odpověď znění „překážky v postupu“. Tuto odpověď uváděly hlavně osoby s nižším vzděláním a řadoví zaměstnanci. Poměrně častý byl i výskyt platové diskriminace, kterou zmínilo 35 respondentů, kterou uváděli hlavně respondenti nižšího věku (ve věkových kategoriích do třiceti let), stejně jako respondenti se základním a středním vzděláním bez maturity. U jedinců s nižším dosaženým vzděláním je otázkou, nakolik se u nich opravdu jedná o platovou diskriminaci nebo spíše o logickou reakci pracovního trhu na jejich menší vědomosti a dovednosti, jež mohou nabídnout. Na platovou diskriminaci si nepřímým prostřednictvím této varianty odpovědi stěžovaly ve větší míře i ženy ze soukromého sektoru.

Diskriminaci z důvodu mateřství a rodičovství jakožto formu diskriminace, s níž přicházejí na pracovišti do styku, zmínilo 21 respondentů. Vesměs se jednalo o ženy, ale tato odpověď byla identifikována i u čtyř mužů. Obdobná byla situace i u odpovědi znění „diskriminace z důvodu pohlaví“. Tuto odpověď označilo celkem 19 respondentů, přičemž z nich byli i dva muži. Je tak zřejmé, že diskriminace z těchto dvou důvodů není výhradně ženskou záležitostí a odstraňování diskriminace v těchto oblastech by mělo pozitivní efekt i pro některé muže. S diskriminací z důvodu věku přišlo na pracovišti do styku celkem 20 respondentů. Jednalo se přitom zejména o respondenty ve věkových kategoriích do 30 let a o respondenty ve věkových kategoriích nad 51 let.

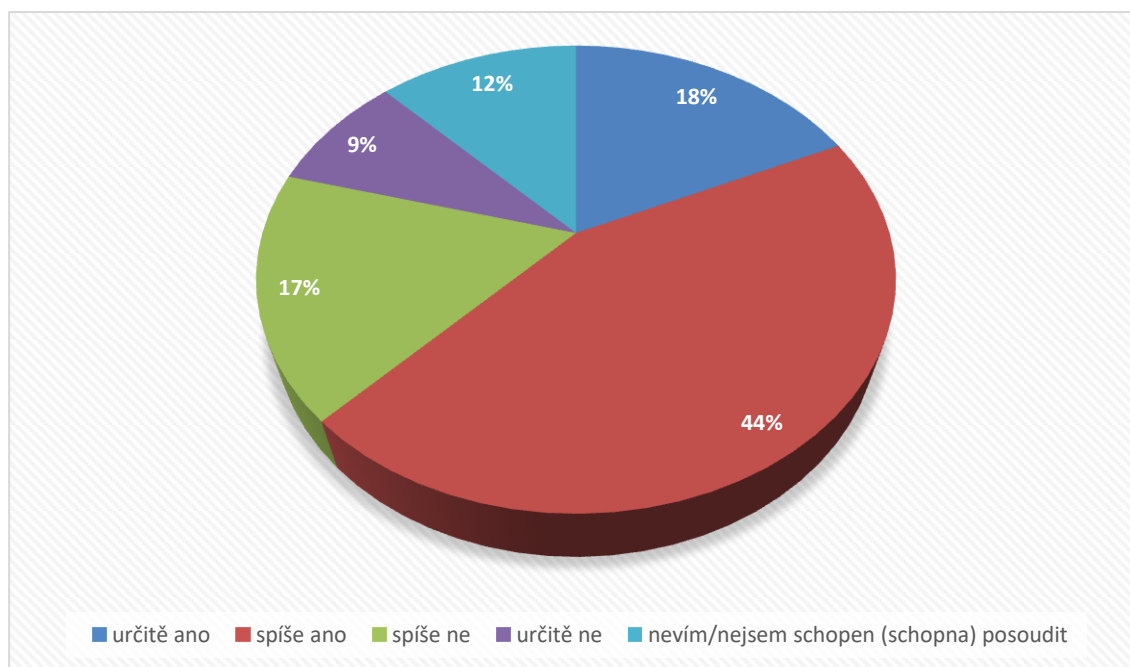
Z výsledků výzkumného šetření tak vyplynulo, že s genderovou diskriminací se na pracovišti setkal relativně malý počet respondentů. Ten je na první pohled v nesouladu s výrazně vyšším počtem respondentů, podle nichž postavení žen a mužů na trhu práce u nás není v rovnováze (82 dotazovaných). Je však možné, že část těchto respondentů tento svůj názor opírá nikoliv o vlastní zkušenost, nýbrž např. o sdělení k této problematice v médiích, o vyjádření svých známých a přátel apod. Na druhé straně je však možno uvést, že i další odpovědi uváděné k této otázce mají svůj vztah ke genderové diskriminaci na trhu práce. Jedná se např. o diskriminaci z důvodu mateřství a rodičovství, sexuální obtěžování apod. Z uvedeného je tak zřejmé, že genderová diskriminace tvoří výraznou část diskriminace na trhu práce u nás vůbec.

4.2.4 Názory na případné zlepšení situace u nás v oblasti genderové diskriminace v poslední době

Otázka č. 9 se týkala názorů respondentů na případné zlepšení situace u nás v oblasti genderové diskriminace v posledních letech. Šlo v ní tedy o subjektivní vnímání respondentů úspěšnosti snah o pozitivní ovlivnění této oblasti ze strany státu, které je možno v posledních letech pozorovat. Dotazovaným byla za tímto účelem položena následující otázka: „Domníváte se, že se situace u nás z hlediska diskriminace na trhu práce na základě pohlaví v poslední době zlepšila?“ Varianty odpovědí k této otázce vycházely z Likertovy škály a měly toto znění: „určitě ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „určitě ne“ a „nevím/nejsem schopna (schopna) se vyjádřit“. Jejich výskyt v odpovědích respondentů zachycuje graf na obr. 9.

Jak vyplynulo z výsledků výzkumného šetření, více než tři pětiny dotazovaných (117 respondentů, tj. 62,23 %) se v různé intenzitě domnívá, že se situace u nás ve zmíněné oblasti zlepšila. Z uvedeného počtu se 34 respondentů (18,09 %) domnívá, že se situace určitě zlepšila, dalších 83 oslovených jedinců (44,15 %) má za to, že se situace u nás spíše zlepšila. Početná skupina respondentů soudí, že i když situace u nás v rozebírané oblasti není ideální, došlo v ní k určitému posunu k lepšímu. Poněkud odlišný názor mělo 32 respondentů (17,02 %), kteří se domnívají, že v dané oblasti u nás nenastaly téměř žádné změny, a proto zatrhli odpověď znění „spíše ne“. Zhruba každý desátý respondent (konkrétně jich bylo 16, což v relativním vyjádření představuje 8,51 %) si myslí, že v oblasti diskriminace na trhu práce u nás v posledních letech nedošlo k žádnému pozitivnímu posunu. Mezi

těmito respondenty převládaly ženy s nižším vzděláním. Zejména studenti a dále také nezaměstnaní tvořili skupinu 23 dotazovaných (12,23 %), kteří se k této záležitosti nebyli schopni vyjádřit a zatrhli tak odpověď znění „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“.



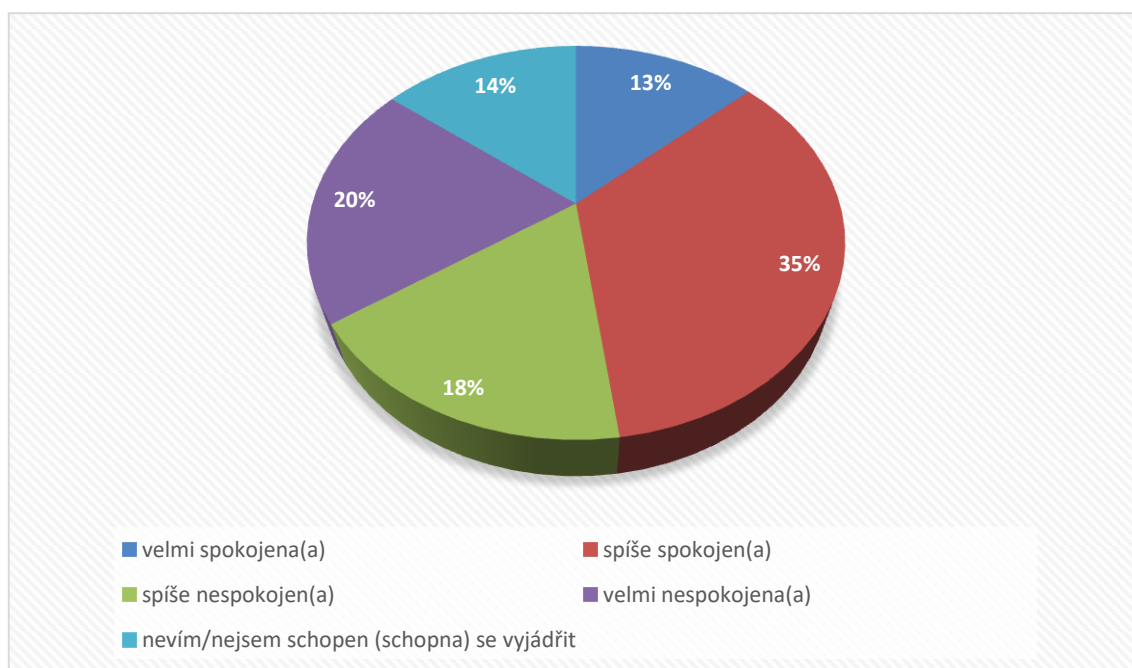
Obr. 9 Názory na případné zlepšení situace v oblasti genderové diskriminace v poslední době

4.2.5 Spokojenost s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání

V souvislosti s případnou platovou diskriminací žen bylo v rámci výzkumného šetření mimo jiné zjišťováno, jak jsou respondenti spokojeni s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání. Na tuto záležitost byla v dotazníku zaměřena otázka č. 10, která byla formulována následovně: „Jak jste spokojen(a) s platovými podmínkami a výhodami, které jste měl(a) během profesní kariéry?“ I v tomto případě se jednalo o otázku, u níž byly připojeny odpovědi založené na Likertově škále. Tyto odpovědi zněly: „velmi spokojen(a)“, „spíše spokojen(a)“, „spíše nespokojen(a)“, „velmi nespokojena(a)“ a „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Četnost těchto odpovědí je zachycena v grafu na obr. 10.

Z tohoto grafu vyplývá, že jednotlivé výše uvedené odpovědi se vyskytly v porovnání s jinými otázkami poměrně rovnoměrně. Různý stupeň spokojenosti s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání vyjádřilo celkem 90 respondentů (47,87 %), což byla téměř polovina. Odpověď znění „velmi spokojen(a)“ využilo 25 dotazovaných (13,30 %), odpověď znění „spíše spokojen(a)“ pak 65 respondentů (34,57 %). Spokojenost v oblasti odměňování vyjadřovali zejména respondenti se středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním a dále také ve větší míře respondenti v manažerských pozicích a osoby samostatně výdělečně činné. Nespokojenost v oblasti odměňování v různé míře naproti tomu vyslovilo 71

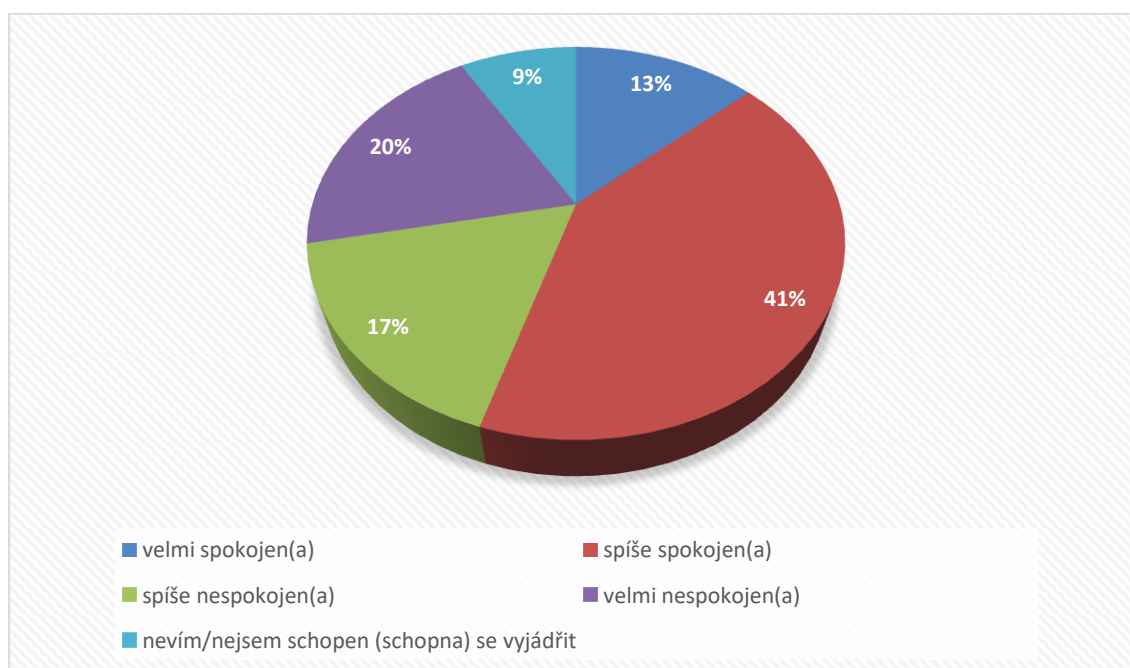
respondentů (37,77 %). Jednalo se přitom o dvě téměř stejně početné skupiny dotazovaných – odpověď znění „spíše nespokojen(a)“ byla zaznamenána u 33 respondentů (17,55 %) a odpověď znění „velmi nespokojen(a)“ u 38 dotazovaných (20,21 %). Šlo hlavně o respondenty se středním vzděláním bez maturity a základním vzděláním a o řadové zaměstnance. Spokojenost či naopak nespokojenost v oblasti odměňování tak podle všeho nesouvisí s pohlavím, jako spíše s jinými faktory, které byly zmíněny výše – úroveň dosaženého vzdělání či pozice zastávaná v zaměstnání. Zbýlých 27 respondentů (14,36 %) se k této otázce nebylo schopno vyjádřit a využilo varianty odpovědi „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. V této skupině byli zvláště studenti a osoby bez zaměstnání.



Obr. 10 Spokojenost s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání

4.2.6 Celková spokojenost se současným zaměstnáním

Na případnou diskriminaci v zaměstnání je možno usuzovat i podle celkové spokojenosti respondentů se současným zaměstnáním. V této souvislosti je možno vyslovit předpoklad, že celkově nespokojení respondenti mohou být v zaměstnání nějakým způsobem diskriminováni, kdežto opak by měl vypovídat o tom, že takoví respondenti v zaměstnání diskriminováni nejsou. Proto byla do dotazníku zařazena i otázka č. 11, jež byla formulována takto: „Jak jste celkově spokojen(a) se zaměstnáním v současné organizaci?“ Také v tomto případě šlo o otázku, u níž byly připojeny odpovědi založené na Likertově škále, přičemž tyto odpovědi zněly: „velmi spokojen(a)“, „spíše spokojen(a)“, „spíše nespokojen(a)“, „velmi nespokojena(a)“ a „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. Četnost jednotlivých těchto odpovědí je zachycena v grafu na obr. 11.

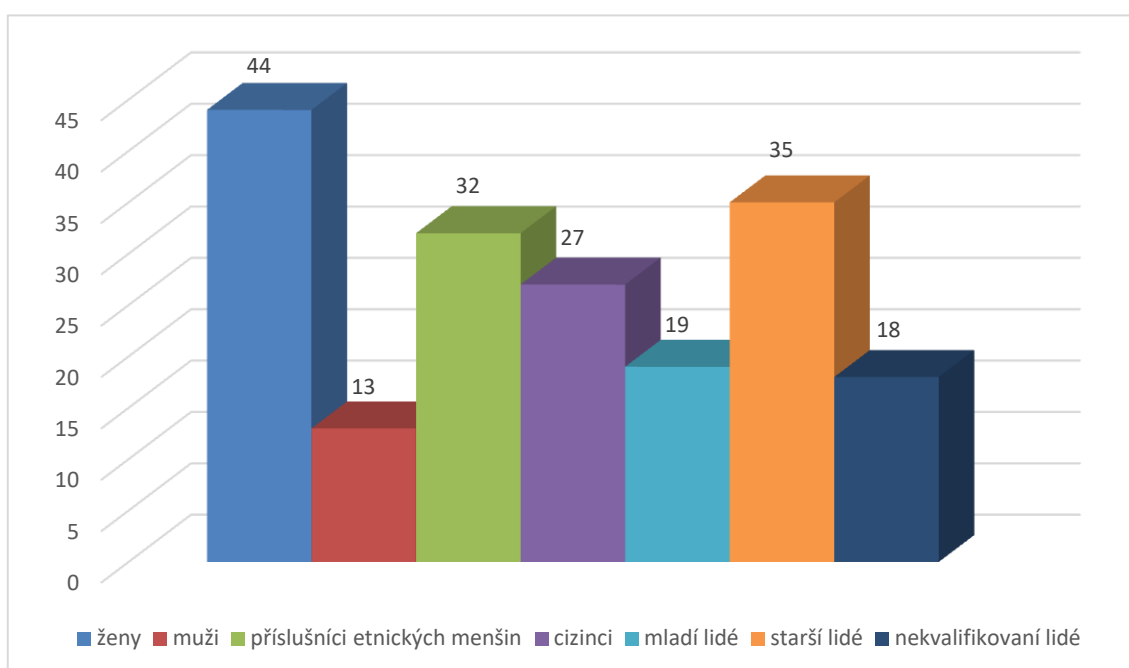


Obr. 11 Celková spokojenost se současným zaměstnáním

Výsledky výzkumného šetření ukázaly, že více jak polovina dotazovaných – 103, tj. 54,79 % – je v různém stupni spokojena se zaměstnáním v současné organizaci. Velmi spokojených bylo 25 dotazovaných (13,30 %), spíše spokojených pak 78 respondentů (41,49 %). Spokojenost se současným zaměstnáním vyjadřovali především respondenti se středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním a dále také ve větší míře respondenti v manažerských pozicích, osoby samostatně výdělečně činné a studenti. V tomto ohledu se skupina respondentů spokojených se současným zaměstnáním do značné míry kryje se skupinou respondentů spokojených v oblasti odměňování. V různém stupni je naopak se zaměstnáním v současné organizaci nespokojena více než třetina dotazovaných, konkrétně 69 respondentů (36,70 %). Spíše nespokojených je v tomto směru 32 (17,02 %), velmi nespokojených 37 (19,68 %). Skupina respondentů nespokojených se současným zaměstnáním byla tvořena hlavně respondenty se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním, řadovými zaměstnanci a nezaměstnanými. I zde se tak ukázalo, že celková spokojenost se současným zaměstnáním má vztah k jiným faktorům nežli k pohlaví respondenta. Těmito faktory jsou zvláště nejvyšší dosažené vzdělání a postavení v zaměstnání. Ve výběrovém souboru bylo i celkem 16 respondentů (8,51 %), kteří nebyli schopni se k této záležitosti vyhraněně vyjádřit, a proto využilo odpovědi znění „nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit“. V této skupině byly především osoby bez zaměstnání, také část studentů a důchodci.

4.2.7 Diskriminace skupin na trhu práce

Jedna z posledních otázek dotazníku – otázka č. 12 – se respondentů dotazovala na to, které skupiny jsou na trhu práce u nás podle nich diskriminovány. Zmíněná otázka byla formulována následovně: „Která skupina je podle vás na trhu práce u nás diskriminována?“ Na tuto otázku bylo možno odpovídat za využití více z nabízených odpovědí, kterými byly: „ženy“, „muži“, „příslušníci národnostních a etnických menšin“, „cizinci“, „mladí lidé“, „starší lidé“, „nekvalifikovaní lidé“ a „jiná (uveďte)“. Jednalo se tak o polouzavřenou otázku, k níž mohli respondenti doplnit k nabízeným variantám odpovědí i vlastní vyjádření. Tuto možnost však žádný z nich nevyužil. Respondenti tedy využili k odpovědi pouze nabízené varianty odpovědí a jejich četnost je patrná z grafu na obr. 12.



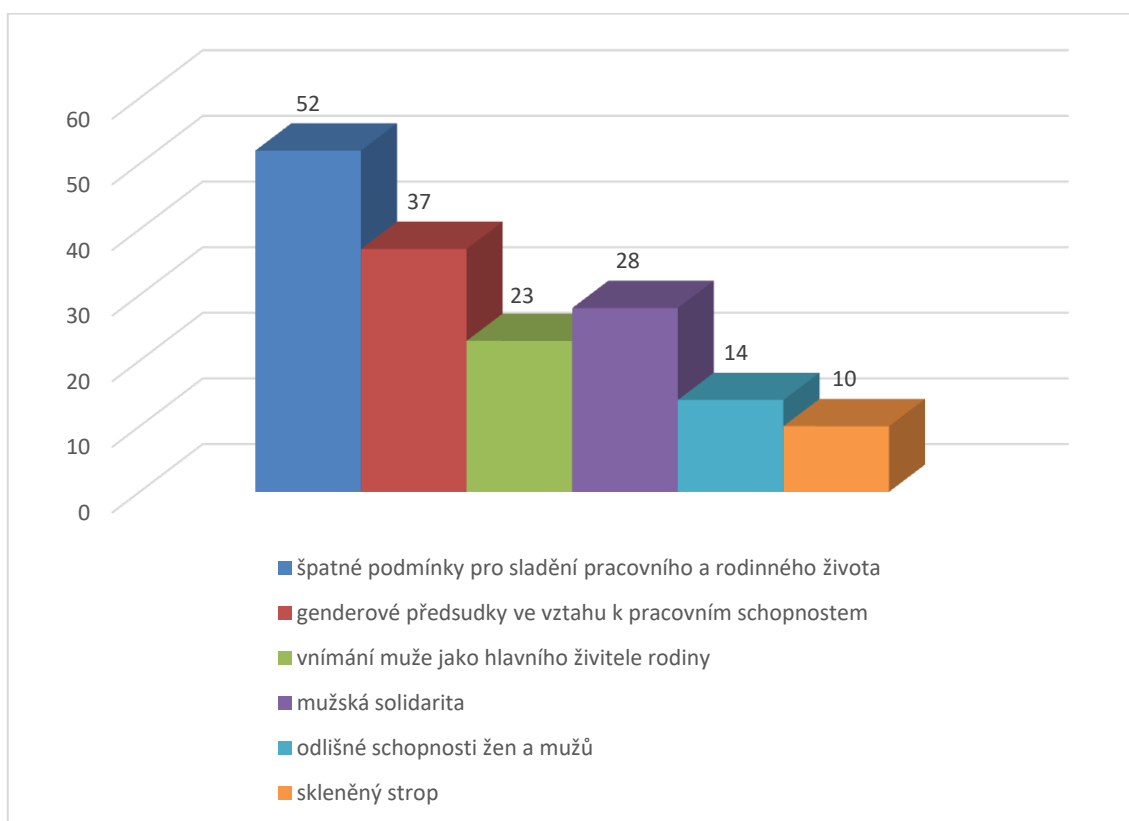
Obr. 12 Diskriminace skupin na trhu práce

Z pohledu problematiky řešené v této práci není bez zajímavosti, že nejvíce respondentů označilo jako skupinu diskriminovanou na trhu práce u nás ženy. Takových respondentů bylo 44 a jednalo se v převážné části o ženy. Naopak hlavně muži byli ve skupině 13 dotazovaných, podle kterých dochází na trhu práce u nás k diskriminaci mužů. Velmi často uváděnou skupinou diskriminovaných byli příslušníci národnostních a etnických menšin, které uvedlo 32 respondentů. Diskriminací na trhu práce u nás trpí podle 27 oslovených jedinců i cizinci. Zde budou mínění s největší pravděpodobností hlavně cizinci ze zemí mimo Evropskou unii, neboť pro zaměstnávání občanů z členských států Evropské unie nejsou díky volnému pohybu zboží a osob v rámci Unie u nás vytvářeny žádné administrativní či legislativní překážky. Zejména jedinci z věkových kategorií 51 a více let a také respondenti z řad nezaměstnaných uváděli jako diskriminovanou skupinu na trhu

práce u nás skupinu starších lidí. Tito respondenti, kterých bylo celkem 35, tak mohou vycházet z vlastní zkušenosti či ze zkušenosti ze svého okolí. Obdobně to může platit i o těch respondentech, kteří jako diskriminovanou skupinu uvedli mladé lidi. Tuto odpověď označilo 19 respondentů, kdy se jednalo hlavně o respondenty ve věkových kategoriích do 30 let. Nekvalifikované lidi jako skupinu diskriminovanou na trhu práce uvedlo celkem 18 dotazovaných. Jednalo se nejvíce o jedince se základním vzděláním a se středním vzděláním s maturitou, a zčásti také o nezaměstnané.

4.2.8 Negativní faktory ovlivňující rovnost pohlaví na trhu práce u nás

Předposlední otázka v dotazníku (jednalo se o otázku č. 13) byla zaměřena na negativní faktory, které podle respondentů ovlivňují rovnost pohlaví na trhu práce u nás. Tato otázka byla koncipována jako otevřená a měla následující znění: „V čem podle Vás spočívá největší problém z hlediska rovnosti pohlaví na trhu práce u nás?“ Vzhledem k charakteru této otázky bylo třeba odpovědi dle jejich smyslu zařadit do několika skupin odpovědí, které byly charakterizovány tezemi, jež vyjadřovaly smysl odpovědí v této skupině. Jak výzkumné šetření k této otázce dopadlo, je zřejmé z grafu na obr. 13, přičemž je třeba předeslat, že ne všichni respondenti se k této otázce vyjádřili.



Obr. 13 Negativní faktory ovlivňující rovnost pohlaví na trhu práce u nás

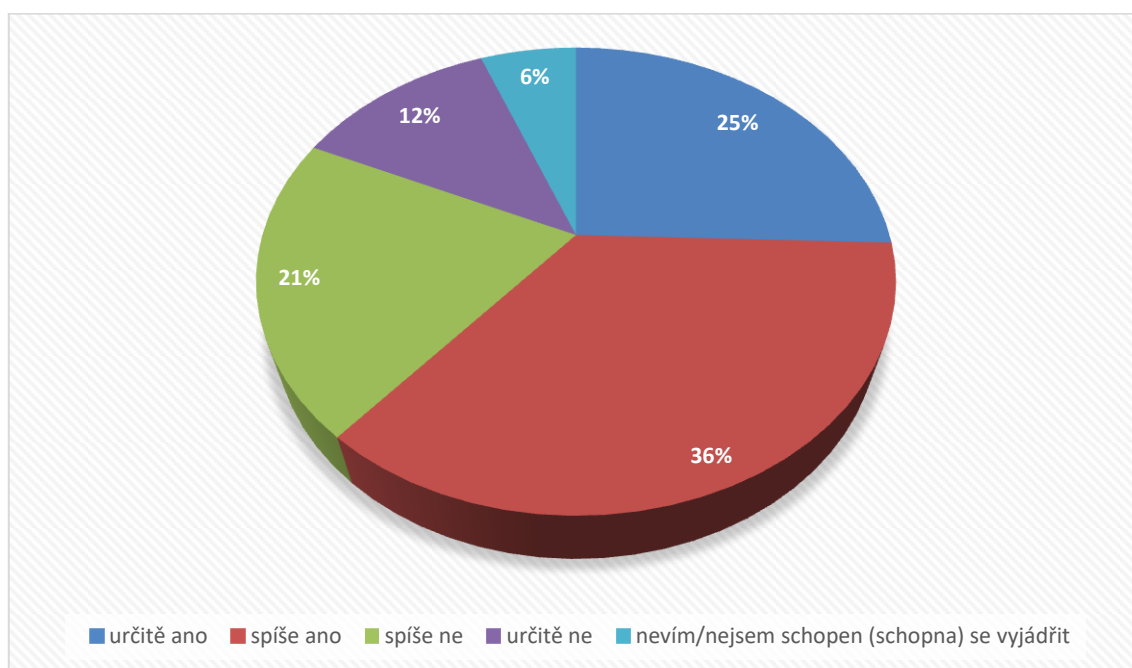
Nejfrekventovanější odpovědí k této otázce byla odpověď, která byla vyjádřena tezí „špatné podmínky pro sladění pracovního a rodinného života“. Tato odpověď byla identifikována u 52 respondentů. V tomto případě se jednalo o ženy i muže, z čehož je zřejmé, že zmíněný problém se zprostředkovaně či přímo dotýká nejen žen, nýbrž i mužů. Druhou, nejčastěji se vyskytující odpovědí, byla odpověď vyjádřená tezí „předsudky vůči příslušníkům pohlaví týkající se jejich pracovních schopností“. Odpověď, kterou lze podřadit pod tuto tezi uvedlo celkem 37 respondentů a jednalo se především o ženy. U této odpovědi se přitom jednalo o subjektivní vnímání pracovních schopností příslušníků obou pohlaví, kdežto u níže uvedené odpovědi vyjádřené tezí „odlišné schopnosti žen a mužů“ šlo o objektivně dané rozdíly mezi příslušníky jednotlivých pohlaví, které spočívají např. v menších silových schopnostech žen apod. Právě v odlišných schopnostech spatřuje problém z hlediska rovnosti pohlaví na trhu práce u nás 14 oslovených jedinců, aniž by mezi těmito respondenty měla výrazněji navrch některá ze skupin dotazovaných dle o nich zjišťovaných charakteristik. Dalších 28 respondentek se domnívá, že za nerovným postavením pohlaví na trhu práce stojí tzv. mužská solidarita. Především ženy jsou toho názoru, že nerovné postavení příslušníků pohlaví na trhu práce vyplývá z tradičního chápání muže jako živitele rodiny. Tuto okolnost zmiňovalo celkem 23 respondentů, přičemž někteří z nich v této souvislosti poukazovali na to, že toto tradiční chápání nijak nezohledňuje zejména roli žen samoživitelek, pro které

je tak především diskriminační. Zbýlých 10 respondentek vyslovalo názor, že nerovné postavení žen na trhu práce souvisí s tzv. skleněným stropem. V názorech na faktory ovlivňující genderovou (ne)rovnost na trhu práce se tedy respondenti víceméně shodli s často uváděnými faktory jak v odborné literatuře, tak i ve výstupech obdobně zaměřených výzkumů.

4.2.9 Názory na další vývoj genderové (ne)rovnosti na trhu práce u nás

Poslední otázka v dotazníku byla do jisté míry symbolicky zaměřena na názory respondentů na další možný vývoj v oblasti postavení žen na trhu práce u nás. Příslušná otázka měla následující znění: „Domníváte se, že se do budoucna bude postavení žen na trhu práce u nás v porovnání se současným stavem zlepšovat?“ Navrhované varianty odpovědí k této otázce vycházely opět z Likertovy škály a jednalo se o tyto: „určitě ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „určitě ne“ a „nevím/nejsem schopna (schopna) se vyjádřit“. Jejich výskyt v odpovědích respondentů v názorné podobě zachycuje graf na obr. 14.

Pohled na tento graf prozrazuje, že respondenti byli z valné části optimističtí. Více jak tři pětiny z nich se totiž domnívají, že v budoucnu by se postavení žen na trhu práce u nás mělo v porovnání se současným stavem ještě zlepšovat. Těchto respondentů bylo celkem 115 (61,17 %). Z uvedeného počtu jich o tomto zlepšení bylo zcela přesvědčeno 48 (25,53 %). Dalších 67 dotazovaných (35,64 %) je o těchto změnách v budoucnu spíše přesvědčeno. Optimismus v tomto směru projevovaly přitom všechny skupiny respondentů bez rozdílu. Jejich optimismus nesdílí naopak zhruba třetina respondentů. Celkem 62 osob z výběrového souboru (32,98 %) totiž v odpovědi na shora uvedenou otázku zahrlo některou z negativních odpovědí. Odpověď znění „spíše ne“ se vyskytla u 39 respondentů (20,74 %), dalších 23 dotazovaných (12,23 %) se přiklonilo k názoru, že v budoucnu k rozebírané změně určitě nedojde. Negativní postoje se více vyskytovaly u osob nezaměstnaných a u osob s nižším dosaženým vzděláním. Celkem 11 respondentů (5,85 %), k nimž náleželi zejména studenti, nemělo k této otázce vyhraněný postoj a využilo odpovědi znění „nevím/nejsem schopna (schopna) se vyjádřit“.



Obr. 14 Názory respondentů na další vývoj genderové (ne)rovnosti na trhu práce u nás

4.3 Vyhodnocení hypotéz

V přípravné fázi bylo formulováno celkem sedm hypotéz. Všechny hypotézy budou v této části práce podrobeny verifikaci. Je tak učiněno buď za využití procentuálních četností, nebo testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, a to v závislosti na vhodnosti těchto postupů pro danou hypotézu. V případě testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku bude u první hypotézy verifikované tímto způsobem podrobněji vysvětlen postup, jímž se dospělo k výsledku, u dalších hypotéz budou již uváděny pouze vypočítané výsledky.

Hypotéza H_1 předpokládala existenci rozdílů ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na pohlaví. Pro vyhodnocení této hypotézy byly využity odpovědi respondentů k otázce č. 1, která se respondentů dotazovala na pohlaví, a dále také odpovědi k otázce č. 6, jež u dotazovaných zjišťovala jejich postoj k tvrzení, že „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ V tab. 9 jsou uvedeny pozorované četnosti, v tab. 10 četnosti očekávané a v tab. 11 vypočtenou hodnotu testového kritéria χ^2 . Tímto testovým kritériem bude zjišťována platnost či neplatnost níže uvedených hypotéz nulové a alternativní:

Hypotéza H_0 : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a pohlavím neexistuje vztah.

Hypotéza H_A : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a pohlavím existuje vztah.

Tab. 9 Pozorované četnosti k hypotéze H_1

P	Ženy	Muži	Σ
Určitě ano	13	23	36
Spíše ano	19	38	57
Spíše ne	14	16	30
Určitě ne	43	9	52
Nevím	5	8	13
Σ	94	94	188

Tab. 10 Očekávané četnosti k hypotéze H_1

O	Ženy	Muži	Σ
Určitě ano	18	18	36
Spíše ano	28,5	28,5	57
Spíše ne	15	15	30
Určitě ne	26	26	52
Nevím	6,5	6,5	13
Σ	94	94	188

Tab. 11 Hodnota testového kritéria χ^2 k hypotéze H_1

χ^2	Ženy	Muži	Σ
Určitě ano	1,389	1,389	2,778
Spíše ano	5,014	5,014	10,028
Spíše ne	0,067	0,067	0,134
Určitě ne	11,115	11,115	22,230
Nevím	0,346	0,346	0,692
Σ	17,931	17,931	35,862

Vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 činí tedy 35,862. Hladina významnosti byla zvolena na úrovni 0,05. Stupeň volnosti byl vypočítán na 4. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(4)$ činí 9,488. Poněvadž je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 vyšší nežli hodnota kritická, je třeba odmítnout hypotézu nulovou a přijmout hypotézu alternativní, což v konečném důsledku znamená, že mezi pohlavím respondentů a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás existuje vztah. Tak byla **hypotéza H_1 znění „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na pohlaví.“ verifikována s kladným výsledkem.** Jak přitom z výsledků výzkumného šetření vyplynulo, jako větší problém v genderové diskriminaci na trhu práce u nás vnímají ženy než muži. Jako problém tak genderovou diskriminaci vnímají především ty, jichž se tento problém bezprostředně negativně dotýká – ženy.

Stejným postupem bude ověřována i hypotéza H_2 , podle které má na vnímání genderové diskriminace u nás vliv věk respondentů. Pro vyhodnocení této hypotézy byly využity odpovědi respondentů k otázce č. 2, která se respondentů dotazovala na jejich věk dle stanovených kategorií, a dále opět rovněž odpovědi k otázce č. 6, jež u dotazovaných zjišťovala jejich postoj k tvrzení, že „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ V tab. 12 jsou uvedeny pozorované četnosti, které posloužily k hodnotě testového kritéria χ^2 .

Tab. 12 Pozorované četnosti k hypotéze H_2

P	Věk						Σ
	15-20	21-30	31-40	41-50	51-60	> 61	
Určitě ano	2	10	7	11	5	1	36
Spíše ano	7	12	9	10	10	9	57
Spíše ne	3	8	7	5	2	5	30
Určitě ne	6	10	12	12	7	7	52
Nevím	2	1	3	4	1	2	13
Σ	18	41	38	42	25	24	188

Pro účely verifikace hypotézy H_2 byly stanoveny následující hypotéza nulová a hypotéza alternativní:

Hypotéza H_0 : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a věkem neexistuje vztah.

Hypotéza H_A : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a věkem existuje vztah.

Na základě údajů uvedených v tab. 12 byla vypočítána hodnota testového kritéria χ^2 , která činí 18,537. Hladina významnosti byla zvolena na úrovni 0,05. Stupeň volnosti byl vypočítán na 20. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(20)$ činí 31,410. Poněvadž je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 nižší nežli hodnota kritická, je třeba odmítnout hypotézu alternativní a přijmout hypotézu nulovou, což značí, že mezi věkem (respektive věkovou kategorií) respondentů a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás neexistuje vztah. Testováním tak bylo zjištěno, že **hypotéza H_2 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na věku.“ byla verifikována s negativním výsledkem.**

K vyhodnocení hypotézy H_3 , která předpokládala závislost vnímání genderové diskriminace na pracovním trhu u nás na nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů, byly využity odpovědi respondentů k otázce č. 3, která se respondentů dotazovala na jejich nejvyšší dosažené vzdělání, a dále k otázce č. 6, jež u dotazovaných zjišťovala jejich postoj k tvrzení, že „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ V tab. 13 jsou uvedeny pozorované četnosti, které posloužily k hodnotě testového kritéria χ^2 . Pro testování hypotézy H_3 byly stanoveny níže uvedené hypotézy nulová a alternativní:

Hypotéza H_0 : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a nejvyšším dosaženým vzděláním neexistuje vztah.

Hypotéza H_A: Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a nejvyšším dosaženým vzděláním existuje vztah.

Tab. 13 Pozorované četnosti k hypotéze H₃

P	Nejvyšší dosažené vzdělání					Σ
	Základní	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské	
Určitě ano	0	10	15	3	8	36
Spíše ano	1	13	28	6	9	57
Spíše ne	1	4	11	3	11	30
Určitě ne	0	8	20	3	21	52
Nevím	1	3	5	1	3	13
Σ	3	38	79	16	52	188

Na základě údajů uvedených v tab. 13 byla vypočítána hodnota testového kritéria χ^2 , která činí 13,271. Hladina významnosti byla zvolena na úrovni 0,05. Stupeň volnosti byl vypočítán na 16. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(16)$ činí 26,296. Poněvadž je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 nižší nežli hodnota kritická, je třeba odmítnout hypotézu alternativní a přijmout hypotézu nulovou, což znamená, že mezi nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás neexistuje vztah. Testováním tak bylo zjištěno, že **hypotéza H₃ znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání.“ byla verifikována s negativním výsledkem.**

Následující hypotéza – hypotéza H₄ – vyjadřovala předpoklad závislosti vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás a postavení v zaměstnání. Pro účely vyhodnocení této hypotézy byly využity výsledky výzkumného šetření k otázce č. 4, která u respondentů zjišťovala, jaké je jejich postavení v zaměstnání a k otázce č. 6, jež u dotazovaných zjišťovala jejich postoj k tvrzení, že „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ V tab. 14 jsou uvedeny pozorované četnosti, které posloužily k hodnotě testového kritéria χ^2 .

Pro testování hypotézy H₄ byly stanoveny níže uvedené hypotézy nulová a alternativní:

Hypotéza H₀: Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a postavením v zaměstnání neexistuje vztah.

Hypotéza H_A: Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a postavením v zaměstnání existuje vztah.

Tab. 14 Pozorované četnosti k hypotéze H_4

P	Postavení v zaměstnání						Σ
	Řadový zaměstnanec	Člen managementu	Podnikatel/ka	Student/ka	Nezaměstnaný	Důchodce	
Určitě ano	19	7	6	3	1	0	36
Spíše ano	41	3	5	4	4	0	57
Spíše ne	9	11	8	1	1	0	30
Určitě ne	42	2	4	1	3	0	52
Nevím	0	0	1	9	1	2	13
Σ	111	23	24	18	10	2	188

Na základě údajů uvedených v tab. 14 byla vypočítána hodnota testového kritéria χ^2 , která činí 22,534. Hladina významnosti byla zvolena na úrovni 0,05. Stupeň volnosti byl vypočítán na 20. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(20)$ činí 31,410. Poněvadž je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 nižší nežli hodnota kritická, je třeba odmítnout hypotézu alternativní a přijmout hypotézu nulovou, což značí, že mezi postavením v zaměstnání a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás neexistuje vztah. Testováním tak bylo zjištěno, že **hypotéza H_4 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na postavení v zaměstnání.“ byla ověřena s kladným výsledkem.** Tento výsledek není vzhledem k jiné souvislosti s předchozí hypotézou až natolik překvapivý.

V souladu s hypotézou H_5 by měly existovat vztah mezi sektorem, v němž jsou respondenti zaměstnání, a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás. Pro ověření této hypotézy byly využity odpovědi k otázce č. 5, která se dotazovala na to, v jakém sektoru je respondent zaměstnán, a k otázce č. 6, jež u dotazovaných zjišťovala jejich postoj k tvrzení, že „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“ V tab. 15 jsou uvedeny pozorované četnosti, které posloužily k hodnotě testového kritéria χ^2 .

Pro testování hypotézy H_5 byly stanoveny níže uvedené hypotézy nulová a alternativní:

Hypotéza H_0 : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a sektorem, v němž jsou respondenti zaměstnání, neexistuje vztah.

Hypotéza H_A : Mezi vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás a sektorem, v němž jsou respondenti zaměstnání, existuje vztah.

Tab. 15 Pozorované četnosti k hypotéze H₅

P	Sektor zaměstnání				Σ
	soukromý	veřejný	OSVČ	něco jiného	
Určitě ano	12	13	5	6	36
Spíše ano	24	18	8	7	57
Spíše ne	13	6	6	5	30
Určitě ne	38	3	8	3	52
Nevím	2	1	1	9	13
Σ	95	41	22	30	188

Na základě údajů uvedených v tab. 15 byla vypočítána hodnota testového kritéria χ^2 , která činí 23,142. Hladina významnosti byla zvolena na úrovni 0,05. Stupeň volnosti byl vypočítán na 12. Kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,05}(12)$ činí 21,026. Poněvadž je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 vyšší než hodnota kritická, je nezbytné přijmout hypotézu alternativní a naopak odmítnout hypotézu nulovou, což značí, že mezi sektorem zaměstnání respondentů a vnímáním genderové diskriminace na trhu práce u nás existuje vztah. Testováním tak bylo zjištěno, že **hypotéza H₅ znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na sektoru, v němž jsou respondenti zaměstnání.“ byla verifikována kladně.**

Podle hypotézy H₆ by měla být podle názoru respondentů situace v oblasti genderové diskriminace na pracovním trhu v České republice v porovnání s minulostí lepší. K této hypotéze se vztahují výsledky výzkumného šetření k otázce č. 9, která byla formulována následovně: „Domníváte se, že se situace u nás z hlediska diskriminace na trhu práce na základě pohlaví v poslední době zlepšila?“ Z výsledků výzkumného šetření vyplynulo, že situace v uvedené oblasti je v různém stupni lepší podle 117 respondentů (62,63 %). Opačný názor zastávalo 48 dotazovaných (25,53 %). Výrazně více respondentů se domnívá, že situace u nás se ve zmíněné oblasti zlepšila, proto lze mít za to, že **hypotéza H₆ znění „Situace v oblasti genderové diskriminace na trhu práce u nás je podle názoru respondentů v porovnání s minulostí lepší.“ byla ověřena s kladným výsledkem.**

Konečně hypotéza H₇ vyjadřovala optimistický předpoklad, že podle názoru respondentů se situace u nás v předmětné oblasti do budoucna ještělepší. Na tuto skutečnost se dotazovala respondentů otázka č. 14: „Domníváte se, že se do budoucna bude postavení žen na trhu práce u nás v porovnání se současným stavem zlepšovat?“ Z odpovědí k této otázce vyplynulo, že podle 117 respondentů (61,17 %) by se v různém stupni (odpovědi „určitě ano“ a „spíše ano“) situace měla zlepšovat. Naproti tomu o opaku bylo v různém stupni přesvědčeno 62 dotazovaných (32,98 %). Poněvadž se výrazně více respondentů domnívá, že v budoucnu u nás ještě dojde ve sledované oblasti ke zlepšení oproti stávajícímu stavu, je možno konstatovat, že **hypotéza H₇, která zní „Postavení žen na trhu práce u nás se bude podle názorů respondentů zlepšovat.“, byla ověřena kladně.**

4.4 Návrhy na zlepšení stávajícího stavu

Jako výrazný problém z výzkumného šetření v oblasti rovnosti pohlaví na trhu práce u nás byly zjištěny rezervy ve sladování rodinného a profesního života. V této souvislosti je možno poznamenat, že požadavky zaměstnavatelů jsou nastaveny po stránce časové, fyzické i psychické mnohdy takovým způsobem, že pracovníkovi umožňují se naplno věnovat jen práci. Za této situace je skloubení práce a rodinných povinností a péče o děti jen velmi obtížné. Ženy tak proto musí řešit dilema, zda upřednostnit profesní kariéru na úkor rodiny či zvolit opačné řešení. U žen, které pečují o domácnost a v řadě případů i o děti, není v zásadě myslitelné, aby dlouhodobě udržely vysoké pracovní tempo a nasazení. Vzhledem k této skutečnosti bývají ženy na pracovním trhu v porovnání s muži méně konkurenceschopné. Ženy tak oproti mužům nemají pracovní kariéru plynulou, neboť je přerušována takovými událostmi, jakými jsou narození potomka a péče o něj. Z nastíněných důvodů proto ženy často volí jakožto z jejich pohledu optimální řešení zaujetí nižší pracovní pozice, v níž nejsou natolik vysoké pracovní nároky a lze tak díky tomu dostát jak nárokům této pracovní pozice, tak i povinnostem v rámci rodiny.

Schůdným a efektivním řešením uvedeného problému může být např. rozvoj nabídky flexibilních forem a podmínek práce. Ty poskytují zaměstnancům příležitost k přizpůsobení si pracovní doby či místa výkonu práce podle jejich aktuálních časových a dalších možností a preferencí. Využívání flexibilních forem a podmínek práce by tedy poskytovalo ženám větší možnosti pro adekvátní rozdělení času, kterým disponují, mezi práci a rodinu.

Z flexibilních forem a podmínek práce např. Velíšková (2007, s. 16) zmiňuje níže uvedené:

- pružná pracovní doba – včetně ročních kont pracovní doby apod.;
- zkrácená pracovní doba – rozložená např. na 4 až 6 hodin, 4 dny v týdnu atd.;
- částečné úvazky – např. pouze na dopoledne, na dva dny týdně, na jeden týden měsíčně apod.;
- projektové úvazky – rozumí se jimi situace, kdy pracovník pracuje pouze v jednom projektu, či ve více vybraných projektech, čili se jedná o specifickou formu částečného úvazku;
- práce z domova (tzv. home office) – pracovník nevykonává práci pouze v kanceláři (na pracovišti), ale i v dohodnutém čase také v místě bydliště;
- teleworking – zde se jedná o práci na telefonu v místě bydliště;
- sdílení pracovní funkce – v tomto případě se dva lidé střídají v rámci jednoho pracovního úvazku.

K těmto a dalším flexibilním formám práce je ovšem zapotřebí uvést, že nejsou v našich podmínkách nijak výrazněji rozšířeny. K důvodům tohoto stavu je možno zařadit neochotu zaměstnavatelů k jejich zavádění, přičemž podle výsledků průzkumu *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, který v minulosti u nás realizoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, má převážná

část našich zaměstnavatelů za to, že by se měl přizpůsobovat pracovní době a nárokům kladeným na výkon práce přizpůsobit zaměstnanec (Sokačová, 2006). S flexibilními formami jsou pro firmy rovněž spojeny dodatečné náklady, které vyplývají ze složitější organizace a koordinace práce, jakož i kontroly toho, zda např. zaměstnanec pracující z domova opravdu využívá stanovený čas na plnění pracovních úkolů a nikoliv k jiným činnostem. S těmito formami je spjata i otázka (ne)důvěry ve vztahu k pracovníkovi, který jich využívá.

Genderová diskriminace na trhu práce by mohla být do značné míry eliminována také stanovením kvót pro ženy. Viviane Redingová, bývalá eurokomisařka pro spravedlnost, základní práva a občanství, prosazovala, aby do roku 2020 byly dozorčí rady tvořeny alespoň ze 40 % ženami. Společnosti kótované na burze a státní podniky by tuto podmínku měly splnit ještě dříve – do roku 2018. Výše uvedená povinnost by se nevztahovala na malé a střední podniky, které mají méně než 250 zaměstnanců, a jejichž roční celosvětový obrat nepřesahuje částku 50 milionů EUR. Stanovení postihů pro případ nedodržení této směrnice bylo ponecháno v kompetenci členských států. Dne 14. listopadu 2012 byl Evropskou komisí přijat návrh Redingové na zavedení kvót. Zmíněné datum proto Redingová označila jako historický den z hlediska genderové rovnováhy a rovnosti. Na svém brífinku pak poukázala na skutečnost, že ve vedení v největších firem Evropy je pouhých 15 % žen a zbylých 85 % příslušníků managementu tvoří muži. Takový stav je podle ní plýtváním talentem, a to již s ohledem na to, že univerzitních absolventů žen je 60 %. Vzdor tomuto faktu však pouze zlomek těchto absolventek získá pozici v managementu společností. Kromě již uvedeného zmínila i prokázaný fakt, že se vyvážené zastoupení příslušníků obou pohlaví ve vedení podílí na lepších obchodních výkonech, větší konkurenceschopnosti i vyšších ziscích. Právě nerovné zastoupení žen a mužů v top managementu se podle Redingové negativně promítá do konkurenceschopnosti Evropy a je na škodu hospodářskému růstu. Již v minulosti Redingová vyzvala evropské kótované společnosti k dobrovolnému zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích. Měly by tak učinit přijmutím iniciativy „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“ (Evropská komise, 2012).

Stanovení kvót pro ženy má své zastánce i odpůrce. Průzkum agentury Ipsos pro společnost KPMG ukázal na skutečnost, že se zavedením kvót pro ženy v řídicích funkcích u nás vyslovilo souhlas jen 19 % dotazovaných, zatímco 56 % respondentů je proti zavádění takových kvót. Zbylých 25 % dotázaných nebylo k této otázce schopno zaujmout vyhraněný postoj. Více pozitivně se k zavádění kvót staví ženy. Souhlasilo by s nimi 23 % žen. Mužů s tímto postojem bylo pouhých 14 %. Podle zastánců zavádění kvót by měl být počet žen a mužů v řídicích funkcích vyrovnaný. Více než polovina příznivců kvót by uvítala alespoň poloviční zastoupení žen v managementu firem. Největší podíl zastánců kvót byl mezi respondenty ve věku od 45 do 54 let. Nejmenší podíl byl naopak u mladých lidí do 24 let. Více se vyskytovali odpůrci zavedení kvót v Čechách nežli na Moravě. Podle zastánců kvót jsou genderově vyvážené týmy v porovnání s výhradně mužskými týmy výkonnější. Podle odpůrců kvót by pro podporu žen ve společnostech mělo být využíváno jiných prostředků – orientace na srovnávání platů mužů a žen na týchž pozicích,

podpora flexibilních forem zaměstnání či zvyšování kapacity předškolního zařízení (Jobs.zc, 2012).

5 Závěr

Předkládaná práce si kladla za hlavní cíl zevrubněji se zaměřit na genderovou diskriminaci na trhu práce v České republice. Při zpracování zvoleného tématu bylo postupováno od vymezení základních pojmů, přes mezinárodní i národní legislativní aspekty problematiky genderové (ne)rovnosti na trhu práce až po identifikaci vývoje a současného stavu v této oblasti v České republice. Poslední uvedená oblast byla zkoumána prostřednictvím třech zvolených parametrů, jimiž byly: cena práce a mzdové rozdíly, vzdělanostní struktura a konečně i ženy v řídicích a politických funkcích.

Dílními cíli bylo zjistit, zda a v jaké míře je pracovní trh v České republice diskriminující ve vztahu k ženám, jaké jsou eventuálně příčiny tohoto stavu, jaká jsou v této souvislosti přijímána opatření, jakož i to, zda jsou dosud přijatá opatření dostačující či zda u nás v této oblasti existují ještě rezervy. Na základě tří shora uvedených parametrů bylo zjištěno, že pracovní trh u nás vykazuje známky diskriminace vůči ženám. Tato skutečnost je zřejmá např. z nižšího mzdového ocenění žen v porovnání s muži, stejně jako z výrazně menšího zastoupení žen v řídicích a politických funkcích.

Příčiny identifikovaného stavu však nespočívají v tom, že by subjekty působící na trhu práce u nás trpěly ve vztahu k ženám určitou averzí nebo nižšími preferencemi. Důvody tohoto stavu spíše tkví v širším společenském prostředí, zvláště pak v tradiční dělbě genderových rolí. Tato okolnost může být označena za jeden ze stěžejních faktorů, který vede ke stavu, kdy byla na trhu práce u nás identifikována určitá míra diskriminace žen. Tradiční genderová volba rolí zapříčiňuje, že ženy už předem počítají a jsou smířeny s tím, že svoji profesní kariéru přizpůsobí kariéře svého partnera. Ženy navíc musí zajišťovat péči o domácnost, eventuálně i péči o potomstvo, a proto musí dělit svůj čas mezi dvě pomyslné „kariéry“ – v zaměstnání a v domácnosti. Ženy jsou tak oproti mužům, kteří se mohou věnovat naplno kariéře profesní, handicapovány a na trhu práce významně znevýhodněny.

V souvislosti se zpracováním práce bylo realizováno rovněž výzkumné šetření, a to formou dotazníku. Tímto výzkumným šetřením bylo ověřováno celkem sedm hypotéz. Některé z nich byly verifikovány s kladným výsledkem, jiné pak s výsledkem záporným. Kladně byly verifikovány hypotézy H_1 ve znění „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na pohlaví.“, H_4 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na postavení v zaměstnání.“, H_5 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na sektoru, v němž jsou respondenti zaměstnání.“, H_6 znění „Situace v oblasti genderové diskriminace na trhu práce u nás je podle názoru respondentů v porovnání s minulostí lepší.“ a H_7 , která zní „Postavení žen na trhu práce u nás se bude podle názorů respondentů zlepšovat.“ Naproti tomu hypotézy H_2 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás v závislosti na věku.“ a H_3 znějící „Existují rozdíly ve vnímání genderové diskriminace na trhu práce u nás

v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání.“ byly ověřeny s negativním výsledkem.

6 Literatura

- Amsterdamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a související akty (97/C 340/01)*. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>.
- BECKER, Gary S. *The economics of discrimination*. 2. vyd. Chicago: The University of Chicago Press, 1971. ISBN 0-226-04116-6.
- BERGMANN, Barbara, R. *The Economic Emergence of Women*. 2. vyd. New York: Palgrave Macmillan, 2005. ISBN 978-0-312-21941-3.
- BERGMANN, Barbara, R. The Effect on White Incomes of Discrimination, Employment quick view. *Journal of Political Economy*. 1971, Vol. 79, No. 2, pp. 294-313. ISSN 0022-3808.
- BLOCK, Walter E., WALKER, Michael A. (eds.). *Discrimination, affirmative action, and equal opportunity: an economic and social perspective/contributors include Gary Becker, Thomas Sowell and Kurt Vonnegut, Jr.* Vancouver: The Fraser Institute, 1981. ISBN 0-88975-039-4. Dostupné také z: <https://pdfs.semanticscholar.org/58a6/49dec46a75716cc08013fa586525a8809b90.pdf>.
- BORJAS, George J. *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2008. ISBN 978-0-07-3402282-6.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Antidiskriminační zákon a jeho ekonomické a právní souvislosti z pohledu liberální ekonomie. *Politická ekonomie*. 2010, roč. 58, č. 3, s. 357 až 373. ISSN 0032-3233.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- CIP EQUAL. *Příručka pro rozvojová partnerství: mainstreaming* [online]. Říjen 2006. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/MAINSTREAMING.pdf>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *A 5 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016g; 6. června 2016. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846295/11002616A5.pdf/d1794f58-3a09-4412-936a-7be7126c743a?version=1.0>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Práce a mzdy – Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016c; 1. března 2016. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Základní pojmy* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016a; 29. února 2016. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy, 4 - 9. Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016f; 29. prosince 2016. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164409.pdf/252f0f8f-2983-4a4e-9aa4-a51219899af?version=1.1>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy, 4 - 14. Zaměstnanci v NH podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016e; 29. prosince 2016. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164414.pdf/d35dfb91-4e50-44c5-aac1-f339b3695df6?version=1.1>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy, 4 - 37. Mezinárodní srovnání – gender pay gap* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016d; 29. prosince 2016. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164437.pdf/867dfc52-beaf-46d5-be71-0ea57ae180bb?version=1.1>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy, 4 - 35. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016b; 29. prosince 2016. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826c-a3157dc184ee?version=1.1>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017; 10. března 2017. [cit. 2017-03-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Tabulka č. 4.10, průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2009 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2010; 15. listopadu 2010. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/13443173+3111100410.pdf/fd49d606-50d2-45ae-ad9e-5b2cd7feaea7?version=1.0>.
- D'AMICO, Thomas F. The Conceit of Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*. 1988, May, Vol. 77, No. 2, pp. 310 až 315. ISSN 0002-8282.
- Důvodová zpráva k návrhu antidiskriminačního zákona.
- Důvodová zpráva k návrhu zákoníku práce.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Evropská komise hledá možnosti, jak překonat překážky bránící ženám v dosahování vedoucích pozic* [online]. Brusel: Evropská komise, 5. března 2012. [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-213_cs.htm?locale=enk.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-53430-0. Dostupné také z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf.

- EVROPSKÁ SPOLEČENSTVÍ. *Manuál pro gender mainstreaming: politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. ISBN 978-92-79-09261-9. Dostupné také z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=cs.
- EVROPSKÁ UNIE. *Právo EU* [online]. Evropská unie, 9. května 2017. [cit. 2017-05-09]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law_cs.
- FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9. Dostupné také z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>.
- FÓRUM 50 %. *Zastoupení žen a mužů v politice* [online]. Praha: Fórum 50 %, nedatováno. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice>.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
- HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. *Working Paper*, prosinec 2010, č. 12. Brno: Centrum výzkumu konkurenční schopnosti České republiky, 2010. ISSN 1801-4496. Dostupné také z: https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do výzkumu v pedagogice: základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. Skripta / Univerzita Palackého. Pedagogická fakulta. ISBN 80-244-0765-5.
- JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. *Rovné příležitosti do firem: speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 80-86520-15-3. Dostupné také z: http://genderstudies.cz/download/dofirem_1.pdf.
- JOBS.CZ. *Povinný počet žen ve vedení? Češi říkají ne!* [online]. Jobs.cz, 1. srpna 2012. [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/povinny-pocet-zen-ve-vedeni-cesi-rikaji-ne/>.
- KALNICKÁ, Zdeňka. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4.
- KEDRON, Katerina. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: (na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny)*. Praha: Karolinum, 2014. Studia philologica Pragensia. ISBN 978-80-246-2221-7.
- KOLEKTIV AUTORŮ A KONZULTANTŮ ENCYKLOPEDICKÉHO DOMU. *Slovník cizích slov*. 2. dopl. vyd. Praha: Encyklopedický dům, 1996. ISBN 80-90-1647-8-1.

- KOHOUTEK, Rudolf. *Dotazník jako průzkumná metoda* [online]. 10. února 2010. [cit. 2017-04-29]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1002/dotaznik-jako-pruzkumna-metoda>.
- Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii*. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva_o_eu.pdf.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KUKAČOVÁ, Sára. *Genderová diskriminace na trhu práce a činnost organizací v oblasti jejího snížení*. Bakalářská práce. Vedoucí práce Ing. Zdenka Vostrovská, CSc. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 2013.
- Listina základních práv Evropské unie (2012/C 326/02)*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>.
- LOUŽEK, Marek. Feminismus – záchrana nebo zkáza? In: ČURDOVÁ, Anna. *Antidiskriminační zákon: pomoc slabším, nebo převrácení práva? : sborník textů*. Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. Ekonomika, právo, politika. ISBN 80-86547-55-8, s. 47 až 56.
- MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurz*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010, dotisk. ISBN 978-80-86175-70-6.
- MANKIW, N. Gregory a Mark P. TAYLOR. *Economics*. 2. ed. Andover: Cengage Learning, 2011. ISBN 978-184-4808-700.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor trhu práce, 2016. ISBN 978-80-7421-125-6. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>.
- MYSÍKOVÁ, Martina. *Mzdové rozdíly a jejich determinanty s využitím dat EU-SILC 2005* [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická, Institut ekonomických studií, 2007. [cit. 2017-04-02]. Dostupné z [www: http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567](http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5567).
- PAVLÍK, Petr. Gender a trh práce. In: *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.
- PHELPS, Edmund. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*. 1972, september, Vol. 62, No. 4, pp. 659 až 661. ISSN 0002-8282.

- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie. ISBN 978-80-247-3006-6.
- REJZEK, Jiří. *Český etymologický slovník*. 2., nezměn. vyd. Voznice: Leda, 2012. ISBN 978-80-7335-296-7.
- Roadmap for equality between women and men (2006-2010)*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv:c10404>.
- ROD, Aleš. *Likertovo škálování* [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2012. [cit. 2017-04-29]. *Electronic Journal for Philosophy*, 13/2012. ISSN 1211-0442. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/kfil/elogos/science/rod12.pdf>.
- Rozsudek ESD ze dne 15. října 1969 ve věci Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG proti Salvatore Ugliola, sp. zn. C-15/69. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61969CJ0015>.
- Rozsudek ESD ze dne 23. února 1993 ve věci Ingetraut Scholz proti Opera Universitaria di Cagliari a Cinzia Porcedda, sp. zn. C-419/92. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d60a5620c148e2456cb06b9adaa348da0a.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuOaxv0?text=&docid=98835&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=565551>.
- SCHONARD, Martina. *Fakta a čísla o Evropské unii: Rovnost žen a mužů* [online]. Evropský parlament, 3/2017. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html.
- SKÁLA, Vít. *Sladování pracovního a rodinného života: Jak mohou tyto aktivity pomoci rozvoji regionu?* Ostrava: Ethics, 2013. ISBN 978-80-87459-05-8. Dostupné také z: https://www.krvysoci-na.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4047823.
- Směrnice 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v těhotenství a mateřství samostatně výdělečně činných žen a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
- Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>.
- Smlouva o založení Evropského společenství*. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

- Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037>.
- STUPNYTSKY, Oleksandr. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 978-80-87007-58-7. Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_231.pdf.
- SZABOVÁ, Lucia. *Diskriminace žen na trhu práce* [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, nedatováno, a. [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik10/PDFucastnici/Szabov%E1.pdf>.
- SZABOVÁ, Lucia. *Gender v managementu* [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, nedatováno, b. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: http://nf.vse.cz/wp-content/uploads/fewpp_szabova_gender.pdf.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6.
- Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen.
- Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon ČNR č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda: Příručka pro personalisty a liniové manažery zodpovědné za řízení a rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-19-3. Dostupné také z: http://genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Hodnocení dopadů regulace (RIA)* [online]. Praha: Vláda České republiky, nedatováno, (c) 2009-2017. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/ria/uvod-87615/>.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. Praha: Vláda České republiky, 25. října 2006. [cit. 2017-05-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>.
- VLČKOVÁ, Kateřina. *Dotazník* [online]. Brno: Masarykova univerzita, nedatováno. [cit. 2017-04-28]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1441/podzim2015/SZ7BK_MET1/um/59559878/59801447/dotaznik.pdf?lang=en.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

7 Seznam obrázků

Obr. 1	Podíl žen v managementu v zemích Evropské unie v roce 2010 Zdroj: Szabová, nedatováno, b.	48
Obr. 2	Složení výběrového souboru respondentů z hlediska věku	54
Obr. 3	Složení výběrového souboru z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání	55
Obr. 4	Složení výběrového souboru z hlediska postavení respondentů v zaměstnání	56
Obr. 5	Složení výběrového souboru z hlediska sektoru zaměstnání	57
Obr. 6	Názory na rovné postavení žen a mužů na trhu práce u nás	58
Obr. 7	Frekvence výskytu diskriminace na pracovišti u nás	59
Obr. 8	Formy diskriminace na pracovišti	60
Obr. 9	Názory na případné zlepšení situace v oblasti genderové diskriminace v poslední době	62
Obr. 10	Spokojenost s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání	63
Obr. 11	Celková spokojenost se současným zaměstnáním	64
Obr. 12	Diskriminace skupin na trhu práce	65
Obr. 13	Negativní faktory ovlivňující rovnost pohlaví na trhu práce u nás	67
Obr. 14	Názory respondentů na další vývoj genderové (ne)rovnosti na trhu práce u nás	69

8 Seznam tabulek

Tab. 1	Průměrná měsíční hrubá mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2004 až 2010	38
Tab. 2	Průměrná měsíční hrubá mzda mužů a žen a jejich poměr v období let 2011 až 2015	39
Tab. 3	Mediánová mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2004 až 2010	40
Tab. 4	Mediánová mzda žen a mužů a jejich poměr v období let 2011 až 2015	40
Tab. 5	Gender pay gap v zemích Evropské unie v období let 2010 až 2014	43
Tab. 6	Zaměstnanci v národním hospodářství podle úrovně vzdělání v tis. osob	44
Tab. 7	Průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů v letech 2002 až 2009 podle dosaženého vzdělání v Kč	45
Tab. 8	Zaměstnaní v národním hospodářství podle klasifikace CZ-ISCO (VŠPS) v tis. osob	46
Tab. 9	Pozorované četnosti k hypotéze H_1	70
Tab. 10	Očekávané četnosti k hypotéze H_1	70
Tab. 11	Hodnota testového kritéria χ^2 k hypotéze H_1	70
Tab. 12	Pozorované četnosti k hypotéze H_2	71
Tab. 13	Pozorované četnosti k hypotéze H_3	72
Tab. 14	Pozorované četnosti k hypotéze H_4	73
Tab. 15	Pozorované četnosti k hypotéze H_5	74

Přílohy

A Výskyt genderové diskriminace v České republice

Dobrý den,

jmenuji se Aneta Bárová a jsem studentkou Mendelovy univerzity v Brně. V rámci studia zpracovávám diplomovou práci na téma *Genderová diskriminace na trhu práce*. V této souvislosti provádím i výzkumné šetření zaměřené na tuto problematiku. Proto se na Vás obracím s žádostí o vyplnění tohoto **anonymního** dotazníku, který je zdrojem dat pro mé výzkumné šetření. Pokud není u příslušné otázky uvedeno jinak, je možno zatrhnout vždy jen jednu odpověď. Odpověď označte křížkem do okénka vedle odpovědi, která se nejvíce blíží Vašemu názoru. Zatrhnete-li omylem jinou odpověď, zakroužkujte nesprávně označené okénko a následně označte výše uvedeným způsobem zamýšlenou odpověď.

Děkuji za Váš čas.

1.) Jsem:

žena

muž

2.) Kolik je Vám let?

15 až 20

21 až 30

31 až 40

41 až 50

51 až 60

61 a více let

3.) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní

střední bez maturity

střední s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské

4.) Jaké je Vaše postavení v zaměstnání?

řadový zaměstnanec

člen managementu

podnikatel(ka)

student(ka)

nezaměstnaný (nezaměstnaná)

důchodce (důchodkyně)

5.) Jsem zaměstnán(a):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> v soukromém sektoru | <input type="checkbox"/> ve veřejném sektoru |
| <input type="checkbox"/> jako osoba samostatně výdělečně činná | <input type="checkbox"/> něco jiného (uved'te): |

6.) Do jaké míry souhlasíte s následujícím výrokem: „Ženy mají v České republice na trhu práce stejné postavení jako muži.“?

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> určitě ano | <input type="checkbox"/> spíše ano |
| <input type="checkbox"/> spíše ne | <input type="checkbox"/> určitě ne |
| <input type="checkbox"/> nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit | |

7.) Jak často se setkáváte s diskriminací na pracovišti?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> velmi často (takřka každodenně) | <input type="checkbox"/> méně často (vícekrát do roka) |
| <input type="checkbox"/> téměř vůbec | <input type="checkbox"/> vůbec |
| <input type="checkbox"/> nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit | |

8.) Pokud jste se někdy s diskriminací na pracovišti setkal(a), o jakou formu se jednalo? (lze uvést více možností)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> diskriminace z důvodu věku | <input type="checkbox"/> platová diskriminace |
| <input type="checkbox"/> diskriminace z důvodu pohlaví | <input type="checkbox"/> překážky v postupu |
| <input type="checkbox"/> diskriminace z důvodu mateřství a rodičovství | <input type="checkbox"/> jinou (uved'te): |

9.) Domníváte se, že se situace u nás z hlediska diskriminace na trhu práce na základě pohlaví v poslední době zlepšila?

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> určitě ano | <input type="checkbox"/> spíše ano |
| <input type="checkbox"/> spíše ne | <input type="checkbox"/> určitě ne |
| <input type="checkbox"/> nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit | |

10.) Jak jste spokojen(a) s platovými podmínkami a výhodami, které jste měl(a) během profesní kariéry?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> velmi spokojen(a) | <input type="checkbox"/> spíše spokojen(a) |
| <input type="checkbox"/> spíše nespokojen(a) | <input type="checkbox"/> velmi nespokojen(a) |
| <input type="checkbox"/> nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit | |

11.) Jak jste celkově spokojen(a) se zaměstnáním v současné organizaci?

- velmi spokojen(a) spíše spokojen(a)
 spíše nespokojen(a) velmi nespokojen(a)
 nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit

12.) Která skupina je podle vás na trhu práce u nás diskriminována? (můžete uvést více odpovědí)

- ženy muži
 příslušníci národnostních a etnických menšin cizinci
 mladí lidé starší lidé
 nekvalifikovaní lidé jiná (uved'te):

13.) V čem podle Vás spočívá největší problém z hlediska rovnosti pohlaví na trhu práce u nás?**14.) Domníváte se, že se do budoucna bude postavení žen na trhu práce u nás v porovnání se současným stavem zlepšovat?**

- určitě ano spíše ano
 spíše ne určitě ne
 nevím/nejsem schopen (schopna) se vyjádřit