

# Gender pay gap v odvětví peňažnictva a poist'ovnictva

Bakalárska práca

Vedúci práce:

Ing. Monika Bédiová, Ph.D.

Denisa Šimčová

Brno 2017



Týmto by som sa rada poďakovala Ing. Monike Bédiovej, Ph.D. za vedenie bakalárskej práce, za ochotu i za odborný prístup, za cenné rady a pripomienky, ktoré mi veľmi pomohli pri spracovávaní bakalárskej práce.



### **Čestné prehlásenie**

Prehlasujem, že som túto prácu: **Gender pay gap v odvetví peňažníctva a poisťovníctva**

vypracovala samostatne a všetky použité zdroje a informácie uvádzam v zozname použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení neskorších predpisov a v súlade s platnou *Směrnici o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Som si vedomý/a, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzatvorenie licenčnej zmluvy a použitie tejto práce ako školského diela podľa § 60 odst. 1 autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pred spísaním licenčnej zmluvy o použití diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomné stanovisko univerzity, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými záujmami univerzity a zaväzujem sa uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brne dňa 17. mája 2017

---



## **Abstract**

Šimčová, Denisa. Gender pay gap in sector of financial and insurance activities. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2017.

The bachelor thesis deals with the wage differences between women and men employed in the sector of financial and insurance activities. The aim of the thesis is to determine wage differences between female and male workers in the sector of financial and insurance activities. In the theoretical part the reader is acquainted with basic terminology related to this issue. Subsequently the method of the research is explained. The practical part describes the current situation in the sector, the results of the questionnaire survey, the calculations of GPG indicator and the attitudes of workers towards gender stereotypes. In the final part the results of the thesis are summarized and solutions leading to improvement of current situation in the area of equal pay are suggested.

## **Keywords**

Gender pay gap, wages, gender, gender stereotypes, financial and insurance activities, discrimination, equality

## **Abstrakt**

Šimčová, Denisa. Gender pay gap v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Bakalárska práca. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2017.

Bakalárska práca sa zaoberá mzdovými rozdielmi medzi ženami a mužmi pracujúcimi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Cieľom práce je zistiť mzdové rozdiely medzi pracovníčkami a pracovníkmi tohto odvetvia. V teoretickej časti je čitateľ oboznámený so základnou terminológiou tejto problematiky. Následne mu je objasnená metodika výskumu. Praktická časť obsahuje popis súčasnej situácie v odvetví, výsledky dotazníkového prieskumu, výpočty ukazovateľa GPG a postoje zamestnancov voči genderovým stereotypom. V záverečnej časti sú zhrnuté výsledky práce a sú navrhnuté riešenia vedúce k zlepšeniu súčasnej situácie v oblasti rovného odmeňovania.

## **Kľúčové slová**

Gender pay gap, mzdy, gender, genderové stereotypy, peňažníctvo a poisťovníctvo, diskriminácia, rovnosť





# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cieľ práce</b>	<b>11</b>
1.1	Úvod.....	11
1.2	Cieľ.....	12
<b>2</b>	<b>Teoretická časť</b>	<b>13</b>
2.1	Gender a súvisiace pojmy.....	13
2.1.1	Gender a pohlavie .....	13
2.1.2	Genderové stereotypy .....	13
2.1.3	Genderová rovnosť.....	14
2.1.4	Gender mainstreaming .....	15
2.2	Genderová segregácia na trhu práce .....	16
2.2.1	Vertikálna segregácia .....	17
2.2.2	Horizontálna segregácia.....	18
2.2.3	Dôsledky genderovej segregácie .....	18
2.3	Diskriminácia.....	20
2.4	Genderová nerovnosť v odmeňovaní .....	22
2.5	Legislatívna úprava rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce .....	24
2.5.1	Legislatívna úprava v Českej republike .....	25
2.5.2	Legislatívna úprava v Európskej únii.....	26
<b>3</b>	<b>Metodika</b>	<b>29</b>
3.1	Zber dát.....	29
3.2	Analýza dát .....	30
3.3	Výskumná otázka a hypotézy .....	30
<b>4</b>	<b>Praktická časť</b>	<b>32</b>
4.1	Charakteristika odvetvia peňažníctva a poisťovníctva .....	32
4.2	Výsledky práce .....	35
4.2.1	Štruktúra respondentov .....	35
4.3	Mzdové rozdiely.....	39

---

4.3.1	Rozdiely medzi hrubými mzdami žien a mužov.....	41
4.3.2	Hrubé mzdy a vek.....	42
4.3.3	Hrubé mzdy a vzdelanie .....	44
4.3.4	Hrubé mzdy a počet odpracovaných hodín.....	46
4.3.5	Hrubé mzdy a odpracovávanie nadčasov .....	47
4.3.6	Hrubé mzdy a počet detí.....	48
4.3.7	Výpočet ukazovateľa GPG z dát ČSÚ .....	50
4.4	Nerovnosti medzi ženami a mužmi .....	54
4.5	Genderové stereotypy .....	56
4.5.1	Činnosti v domácnostiach .....	59
4.6	Diskriminácia podľa pohlavia.....	60
4.7	Návrh na zlepšenie súčasnej situácie.....	62
4.7.1	Zamestnávateľa .....	62
4.7.2	Zamestnanci .....	66
<b>5</b>	<b>Diskusia</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>Záver</b>	<b>71</b>
<b>7</b>	<b>Literatúra</b>	<b>73</b>
<b>8</b>	<b>Zoznam obrázkov</b>	<b>78</b>
<b>9</b>	<b>Zoznam tabuliek</b>	<b>79</b>
<b>A</b>	<b>Dotazník</b>	<b>83</b>
<b>B</b>	<b>Kontingenčné tabuľky</b>	<b>92</b>

# 1 Úvod a cieľ práce

## 1.1 Úvod

Témou bakalárskej práce sú mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva v Českej republike. Gender pay gap je ukazovateľom rozdielu v príjmoch mužov a žien. Genderové mzdové rozdiely sú v súčasnosti čoraz diskutovanejšou témou v spoločnosti. Podľa medzinárodného porovnania hodnôt ukazovateľov GPG v Európskej únii bola Česká republika v roku 2016 krajinou s druhou najvyššou hodnotou ukazovateľa GPG, ukazovateľ GPG nadobudol hodnotu 22,5 % (ČSÚ, 2016).

Priemerné i mediánové mzdy mužov sú vo všeobecnosti vyššie ako mzdy žien. Výnimkou nie je ani odvetvie peňažníctva a poisťovníctva. V tomto odvetví sa hodnoty ukazovateľa GPG pohybujú okolo 33 % (ČSÚ, 2016).

Gender pay gap zahŕňa informácie o segregácii a diskriminácii. Horizontálna segregácia sa spája so zastúpením žien a mužov v rôznych zamestnaniach, sektoroch, odvetviach. Vo feminizovaných odvetviach sú zárobky nižšie ako v maskulínných. Vertikálna segregácia sa naopak spája s odlišným zastúpením žien a mužov na rôznych profesijných úrovniach. Muži majú oproti ženám vyššie zastúpenie na vyšších pracovných pozíciách.

S diskrimináciou podľa pohlavia sa vo väčšine prípadov stretávajú ženy. Môžu sa s ňou stretnúť pri uchádzaní sa o zamestnanie, ale aj v zamestnaní. Pri diskriminácii sa porušuje rovnosť, ktorá je zakotvená právom.

Rovnosť príležitostí žien a mužov je v Českej republike upravená Listinou základných práv a slobôd, Antidiskriminačným zákonom, Zákomom o zamestnanosti a Zákonníkom práce. Vyslovene je zakázaná priama a nepriama diskriminácia. Antidiskriminačný zákon popisuje aj formy rozdielneho zaobchádzania, ktoré nie sú zakázané.

Gender sa netýka len biologických odlišností medzi ženami a mužmi, ale súvisí so sociálnymi rozdielmi medzi ženami a mužmi – ide o vlastnosti a spôsoby správania sa jednotlivcov, ktoré sú v očiach spoločnosti späté s predstavami o ženách a mužoch. Genderové stereotypy často bývajú dôvodom rozdielneho odmeňovania žien a mužov, a preto musí byť obmedzené ich šírenie do povedomia ľudí. V spoločnosti existujú určité predstavy o rolách žien a mužov, na základe ktorých vznikajú predsudky o ženách a mužoch a podľa nich sú posudzované skutočné vlastnosti a úlohy jednotlivcov.

Táto bakalárska práca sa venuje mzdovým rozdielom medzi ženami a mužmi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Snaží sa nájsť odpoveď na otázku, ako sa líšia hrubé mesačné mzdy žien od miezd mužov v odvetví. Práca sa zameriava na postoje žien a mužov voči genderovým stereotypom a je skúmaná ich zaužívanosť v domácnostiach pracovníkov.

## 1.2 Cieľ

Cieľom tejto bakalárskej práce je zistiť mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi pracujúcimi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Budú určené faktory, ktoré rozdiely zapríčiňujú – budú preskúmané súvislosti medzi výškami miezd a najvyšším dosiahnutým vzdelaním, počtom odpracovaných hodín, mierou odpracovania nadčasov, počtom detí.

Bude zistené, či sa pracovníci odvetvia peňažníctva a poisťovníctva stretli s diskrimináciou podľa pohlavia. V súvislosti s tým budú preskúmané okolnosti, za akých sa pracovníčky a pracovníci s diskrimináciou podľa pohlavia stretli.

Pozornosť bude venovaná genderovým stereotypom. Budú zistené názory pracovníkov na najzaužívanejšie stereotypy v spoločnosti a tiež bude preskúmané, do akej miery pracovníci podliehajú genderovým stereotypom vo svojich domácnostiach.

## 2 Teoretická časť

V tejto časti sú vymedzené základné pojmy týkajúce sa genderovej problematiky, gender pay gap a diskriminácie. Ďalej je tu popísaná právna úprava rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce v Českej republike a v EÚ.

### 2.1 Gender a súvisiace pojmy

#### 2.1.1 Gender a pohlavie

Pohlavie a gender sú pojmy, ktoré majú v súvislosti s danou problematikou rôzny význam. Pojem pohlavie predstavuje biologické odlišnosti, ktoré sú rozdielne v prípade žien a v prípade mužov (Havelková, 2007, s. 231).

Koldinská (2010, s. 20) sa vyjadruje podobne a uvádza konkrétne príklady hlavných biologických rozdielov medzi ženami a mužmi, poukazuje napríklad rozdielnosť reprodukčných orgánov, na tehotenstvo, kojenie či rozdiely vo fyzickej sile a iné.

Podľa Novákovej (2002, s. 14) sa gender na rozdiel od pohlavia nevzťahuje k biologickým odlišnostiam, ale k sociálnym rozdielom medzi ženami a mužmi, ktoré sú premenlivé v čase a rôzne kultúry na ne nahliadajú inak. Giddens a Sutton (2013, s. 554) uvádzajú, že „gender sa vzťahuje k sociálne konštruovaným poňatiam maskulinity a femininity a nie je nevyhnutne priamym produktom biologického pohlavia.“ Smetáčková a Vlková (2005, s. 10) definujú gender ako „sociálne vytváraný súbor vlastností, správania, záujmov a vzhľadu, ktorý je v určitej spoločnosti spájaný s obrazom ženy alebo muža.“ Koldinská (2010, s. 20) dodáva, že gender vzniká počas socializačného procesu jedinca. V spoločnosti ženy i muži zastávajú rôzne roly a v závislosti na týchto roliach sa menia aj požiadavky správania sa či očakávania spoločnosti – Koldinská ich označuje ako genderové stereotypy. Gender tak ohraňuje individualitu jednotlivcov.

#### 2.1.2 Genderové stereotypy

V priebehu života sú jednotlivci ovplyvnení socializáciou a učia sa genderovým roliam, ktoré vznikli na základe zaužívaných genderových stereotypov (Giddens a Sutton, 2013, s. 554).

Badinterová (2003, s. 132) považuje za najbežnejší stereotyp práve ten, že ženy majú byť predovšetkým matky, tvrdí, že „materstvo je ženiným osudom, zatiaľ čo otcovstvo je mužovou voľbou“ – aj Bosá (2007, s. 42) zdieľa podobný názor, že materstvo sa často objavuje ako základná charakteristika ženskosti.

Najzastaralejšou a neopodstatnenou predstavou je názor, že „jedno pohlavie (najmä ženy) si nedokáže v individuálnom živote poradiť alebo prežiť bez druhého“ (Křížková a Pavlica, s. 76).

Bosá (2007, s. 37) je toho názoru, že je potrebné zamerať sa na odmietnutie rodových stereotypov, pretože sú dôvodom nerovnosti medzi ženami a mužmi.

Podobný názor ako Bosá má aj Havelková (2007, s. 24) – genderové stereotypy bývajú častokrát dôvodom rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi. V spoločnosti sú zaužívané určité predstavy o úlohách žien a mužov, a tak sú kvality jednotlivcov posudzované na základe týchto predstáv o skutočnosti. Zamestnávateľia často predpokladajú, že prioritou mladých žien je založenie vlastnej rodiny, preto sú menej odmeňované. Mužom naopak prislúchajú tradičné predstavy o rolách žiteľov rodín, a preto sú ich zárobky značne vyššie. Renzetti a Curran (2007, s. 299) tvrdia, že ženy majú záujem pracovať v zamestnaniach, kde prevažujú muži, pretože sa domnievajú, že by im to zabezpečilo vyššie príjmy, výhody a lepší kariérny postup, avšak voľba takého pracovného miesta je obmedzená jeho dostupnosťou. Je vysoko pravdepodobné, že ak ženy budú považovať odbor za uzavretý – tzn. nepracuje v ňom veľa žien, nebudú sa snažiť dostať sa doň, aby sa vyhli prípadnej diskriminácii, nepriateľskému prostrediu a následne neúspechu.

Ak majú byť genderové stereotypy odstránené a prekonané, musí byť predovšetkým popretý ich objektívny a racionálny základ, a mali by byť uskutočnené reálne zmeny v deľbe práce podľa pohlavia (Křížková a Pavlica, 2004, s. 77).

V minulosti bola platená práca organizovaná a vykonávaná predovšetkým mužmi a to je dôvodom, prečo je maskulinita ovplyvňujúcim faktorom štruktúry a dynamiky pracovnej sféry. Aj dnes sú v obchodných organizáciách požadované typické maskulínne charakteristiky, ku ktorým patrí agresivita, absencia emócií, rozhodnosť, sebadôvera, súťaživosť či dominancia. Ženy sa naopak vyznačujú schopnosťami tímovej spolupráce a kooperácie, ktoré im pomáhajú adaptovať sa v prostredí, kde sú požadované maskulínne hodnoty.

Napriek tomu, že v minulosti management predstavoval hodnoty späté s maskulinitou, dnes majú dôležitý význam emócie, ktoré začínajú byť uprednostňované pred logickým myslením a racionalitou. Kladie sa tiež dôraz na intuitívne skúsenosti, a tak sa do popredia dostáva feminita (Dudová, Křížková a Zajíčková, 2005, s. 19, 20).

### 2.1.3 Genderová rovnosť

Je potrebné upresniť samotný pojem rovnosť, ktorý je v tejto problematike dôležitý. Koldinská (2010, s. 3) uvádza, že pojem rovnosť nemá rovnaký význam ako rovnakosť – ľudia sú rozdielne, jedinečné bytosti, ktoré majú v demokratickej spoločnosti rovnaké práva.

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 10) rozlišujú z právneho hľadiska štyri druhy rovnosti: formálna a materiálna rovnosť, rovnosť príležitostí, rovnosť vo výsledkoch.

Koldinská (2010, s. 5) uvádza, že podkategóriou materiálnej rovnosti je rovnosť príležitostí a rovnosť výsledkov. Rovnosť príležitostí je podľa Koldinskej založená na vytvorení takých podmienok, aby bola pre všetky osoby zabezpečená rovnaká pôvodná pozícia. Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 19) sa tiež vyjadrujú podobne – je potrebné určiť rozdiely medzi jedincami a potom ich „postaviť na rovnakú štartovaciu čiaru.“ V prípade rovnosti vo výsledkoch sa požadujú rovnaké

výsledky od všetkých jednotlivcov v zodpovedajúcich vytvorených podmienkach (Koldinská, 2010, s. 5).

Podstatou genderovej rovnosti je nezávislé rozvíjanie osobných schopností jednotlivcov a vykonávanie rozhodnutí či volieb bez ohľadu na obmedzenia, ktoré sú dané genderovými rolami (Nováková, 2002, s. 14).

Genderová rovnosť predstavuje akceptovanie a posudzovanie zhodným spôsobom rozdiely medzi ženami a mužmi a ich rozličné úlohy v spoločnosti. Genderovo rovní jedinci majú právo byť iní – medzi ženami a mužmi existujú rozdiely napríklad v politickej oblasti, v náboženstve či v triedach, do ktorých patria (Nováková, 2002, s. 24).

#### 2.1.4 Gender mainstreaming

Slovné spojenie „gender mainstreaming“ (ďalej GM) sa ťažko prekladá – anglické slovo „mainstreaming“ doslovne znamená „hlavný prúd“, v literatúre sa však zaužívalo slovné spojenie „genderový prístup“ alebo sa toto slovné spojenie z angličtiny neprekladá (Nováková, 2002, s. 31).

Podľa Novákovej (2002, s. 29-31) je GM koncepcia, ktorá vznikla predovšetkým preto, lebo bol potrebný nástroj, ktorý by podporil úlohy žien v oblasti rozvoja. Cieľom koncepcie je dosiahnuť genderovú rovnosť. Křížková a Pavlica (2004, s. 103) sa zhodujú s názorom Novákovej a dodávajú, že GM môže byť prevenciou proti diskriminácii. GM ako stratégia podľa nich zohľadňuje biologické odlišnosti medzi ženami a mužmi a tiež ich spoločenské odlišnosti, čo znamená, že genderové dôsledky rozhodnutí sú zväžené vo fáze plánovania.

Podľa Štangovej (2010, s. 57) *„gender mainstreaming znamená, že vo všetkých rozhodovacích procesoch sa ako jedno z rozhodovacích hľadísk používa i hodnotenie pozitívneho alebo negatívneho dopadu rozhodnutia na mužov a na ženy.“*

GM je metódou dôležitou z rôznych dôvodov. Jedným z pozitív využitia tejto stratégie, ktoré uvádza Nováková (2002, s. 37-38), je zapojenie ľudí do vytvárania koncepcií. Princíp genderovej rovnosti vedie k vyzdvihnutiu potreby zakladať a hodnotiť jednotlivé koncepcie podľa dopadu na určité situácie, v ktorých sa jednotlivci nachádzajú. *„Mainstreaming genderovej rovnosti môže byť krokom vpred k humánnejšiemu a menej ekonomicky zameranému prístupu k všeobecnému rozvoju a riadeniu súčasných demokratických spoločností.“* GM vedie ku kvalitnejšiemu, lepšiemu riadeniu a rozhodovaniu, koncepcie sú vytvorené na základe informovanejšej tvorby. Křížková a Pavlica (2004, s. 104) tvrdia, že používaním stratégie GM je možné vyhýbať sa stereotypizácii a zjednodušovaniu rolí žien a mužov.

Ak budú do GM zapojení aj muži, aj ženy, tak GM vedie k plnému využitiu ľudských zdrojov. V prípade, že spoločnosť bude venovať zvýšenú pozornosť problémom genderovej rovnosti, tak to bude viesť k zvýšeniu viditeľnosti požiadaviek genderovej rovnosti a následne k riešeniam (Nováková, 2002, s. 38).

## 2.2 Genderová segregácia na trhu práce

Ženy a muži vykonávajú rôzne druhy práce a majú rôzne zastúpenie v rôznych odboroch. Renzetti a Curran (2003, s. 272) popisujú pracovnú segregáciu podľa pohlavia ako mieru, v akej zastávajú ženy a muži rozličné pozície v jednotlivých zamestnaniach, kde prevládajú zástancovia ženského či mužského pohlavia.

Křížková (2009, s. 13) definuje segregáciu nasledovne: „*Segregácia predstavuje genderovú del'bu platenej práce a v dôsledku toho tiež rozdelenie sektorov, zamestnaní a pracovných pozícií na tie, kde dominujú muži, a na tie, kde dominujú ženy.*“ Autorka tiež vymedzuje pojem integrované oblasti. Tento pojem zahŕňa také pracovné pozície, na ktorých sú ženy i muži koncentrovaní približne rovnako.

Je všeobecne známe, že ženy najčastejšie zastávajú pracovné pozície v oblasti školstva, zdravotníctva a služieb. Muži sa sústreďujú v odborných robotníckych odboroch, v iných oblastiach sú práve muži tí, ktorí zastávajú pozície vykonávajúce dohľad (Renzetti a Curran, 2003, s. 275). Genderová štruktúra trhu práce nie založená na biologickom pohlaví, ale je vymedzená na základe genderových režimov a na základe toho, ktoré typy prác sú považované za ženské či mužské (Křížková, 2009, s. 13).

Segregácia trhu práce zapríčiňuje mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi. Zamestnania, kde prevládajú muži, majú lepšie finančné ohodnotenie. Segregácia negatívne ovplyvňuje fungovanie a výkonnosť trhu práce, pretože zabraňuje efektívnemu využívaniu pracovného potenciálu zamestnankýň a zamestnancov, keďže v spoločnosti prevládajú genderové stereotypy (Křížková, 2009, s. 14).

Segregácia trhu práce sa prejavuje feminizáciou určitých odvetví. Feminizovaným odvetvím sa nazýva také odvetvie, kde viac ako 70 % pracovných miest zastupujú ženy. Pre tieto odbory sú potom typické feminizované charakteristiky ako citlivosť, empatia či starostlivosť (Křížková a Pavlica, 2004, s. 72).

Renzetti a Curran (2003, s. 280) popisujú odborovú segregáciu na základe pohlavia a tiež podnikovú segregáciu na základe pohlavia. Odborová segregácia vyjadruje skutočnosť, že ženy aj muži pracujúci v určitom odbore na rovnakej pozícii majú rozdielnu pracovnú náplň. V súvislosti s vyššie uvedeným poznatkom, že muži častejšie zastávajú pozície vykonávajúce dohľad, je dôležité zmieniť sa o tom, že ženy sa v rámci odboru koncentrujú v horšie platených pozíciách, ktoré nemajú až takú prestíž, akú majú pracovné miesta zastávané mužmi. Křížková (2009, s. 14) dodáva, že nízke mzdy žien sprevádzajúce segregáciu značne prispievajú k nerovnostiam v spoločnosti. Podniková segregácia na základe pohlavia je charakterizovaná podobne – jedná sa o prípady, kedy ženy a muži zastávajú v rôznych podnikoch rovnakú pracovnú pozíciu, ale nemajú rovnakú pracovnú náplň (Renzetti a Curran, 2003, s. 280).

Genderová segregácia zamestnaní určuje pozíciu žien v zamestnaní. Spoločnosť je ovplyvnená genderovými stereotypmi – v súlade s nimi si ženy volia, resp. nevolia určité zamestnania, jednájú podľa nich zamestnávateľia so zamestnancami či pracovníci so svojimi spolupracovníkmi v kolektíve (Křížková, 2011, s. 88-89).

Najčastejšie sa pracovná segregácia podľa pohlavia meria indexom diferencie, ktorý býva nazývaný aj indexom segregácie. Ide o percentuálnu mieru, ktorú Ren-



zetti a Curran (2003, s. 272) definujú ako „*pomer pracovníkov jedného pohlavia, ktorí by museli nastúpiť do zamestnania, v ktorom je dané pohlavie nedostatočne zastúpené, aby pracovná distribúcia bola vzhľadom k pohlaviu rovnocenná.*“

### 2.2.1 Vertikálna segregácia

Vertikálnu segregáciu je možné podľa Křížkovej a Slobodu (2009, s. 33) vysvetliť pomocou teórie duálneho trhu. Podľa tejto teórie je možné trh práce rozdeliť na dva sektory – primárny a sekundárny. Súčasťou primárneho sektoru sú zamestnania s vyššou mzdou, výhodnými pracovnými podmienkami, možnosťou kariérneho postupu. Pre sekundárny sektor sú naopak typické horšie pracovné podmienky. Ženy majú väčšie zastúpenie na sekundárnom trhu (nižšie profesijné úrovne) a muži na primárnom (vyššie profesijné úrovne). Teória duálneho trhu obmedzuje mobilitu zo sekundárneho sektoru na primárny a naopak.

V ďalšej publikácii Křížková (2011, s. 89) dodáva, že s vertikálnou segregáciou súvisí tzv. sklenený strop, s ktorým sa ženy často stretávajú pri prijímaní na pracovné miesta či pri povyšovaní. Ranzetti a Curran (2003, s. 282) charakterizujú sklenený strop ako neviditeľné bariéry, ktoré zabraňujú pracovnej mobilite žien pri pohybe smerom nahor. V súvislosti so skleneným stropom býva často spomínaný „sklenený výťah“, ktorý práve naopak mužom pomáha dostať sa na lepšie pracovné miesta aj v zamestnaniach, ktoré nie sú pre nich typické.

Sklenený strop vytvára pre ženy rôzne prekážky alebo kombinácie prekážok, ktoré Křížková (2007, s. 64) bližšie špecifikuje. Ide o spoločenské bariéry, ktoré zahŕňajú genderové stereotypy a možnosti žien vo vzdelávaní a zamestnaní. Informačné bariéry predstavujú nedostatočnú informovanosť o koncentrácii žien na vedúcich pozíciách, čo môže ženy odradiť od vynaloženia úsilia na vybudovanie manažérskej kariéry. Bariéra odlišnosti (homosociálna reprodukcia) vyjadruje to, že zamestnávateľia si vyberajú uchádzačov, ktorí sú im podobní – ak teda najvyššie pozície vo firme zastávajú muži, budú si opäť vyberať mužov a nie ženy. Pracovný trh je genderovo rozdelený, preto ženy zastávajú riadiace pozície predovšetkým vo feminizovaných odboroch. Ďalšou prekážkou pre ženy sú neformálne vzťahy medzi mužmi, ktoré medzi sebou vytvárajú mimopracovnými aktivitami, do ktorých je pre ženy ťažké dostať sa a byť ich súčasťou. Legislatíva zakazujúca diskrimináciu má často mnoho nedostatkov, je vágna a nestanovuje účinné sankcie.

Poczatková a Brňovjaková (2015, s. 101) v súvislosti so skleneným stropom uvádzajú pojmy ako „sklenené steny“ a „lepkavá“ alebo „rúcajúca sa podlaha“. Za pojmom sklenená stena sa skrýva situácia, v ktorej je veľmi ťažké uskutočniť povýšenie zamestnanca z pomocného pracoviska na riadiace, pretože mu chýbajú potrebné skúsenosti, ktoré sú očakávané na manažérskych pozíciách. „Lepkavú podlahu“ vystihuje veľmi nízka šanca na povýšenie zamestnanca, prestíž zamestnania je taktiež nízka a pracovníci sú tak „prilepení“ k nízkym pracovným pozíciám.

Pomerne novými pojmami v tejto problematike sú práve termíny „niekoľkonásobný sklenený strop“ a „sklenený útes“. „Niekoľkonásobný sklenený strop“ je podobný ako „obyčajný“ sklenený strop, avšak v tomto prípade súbežne dochádza

k prepojeniu genderovej dimenzie a rasovej, etnickej, sexuálnej či kultúrnej príslušnosti. „Sklenený útes“ býva v literatúre označovaný aj ako „sklenená stena“. „Sklenený útes“ („sklenená stena“) sa tiež týka povyšovania zamestnancov, ale jeho základom je povýšenie člena nepriviligovanej skupiny na náročnú pozíciu, ktorá je riskantná (sú kladené vysoké požiadavky na skúsenosti a schopnosti) a kde je vysoká pravdepodobnosť zlyhania pracovníka. Ako príklad je možné uviesť situáciu ženy v top managemente v čase, keď firma prežíva krízu. Žena býva na tento typ pozície zvolená vtedy, keď už firma nemá inú možnosť. Ak žena zlyhá pri pokuse dostať firmu z problémov a nenájde vhodné riešenie, väčšinou odchádza – firma tak dospeje k presvedčeniu, že ženy nie sú vhodné na vysoké riadiace pozície a zároveň príde o talent ženy (Rašticová, s. 86-87).

### 2.2.2 Horizontálna segregácia

Horizontálna segregácia je podľa Křížkovej (2011, s. 89) založená na genderových stereotypoch týkajúcich sa možností a schopností žien pracovať v určitých druhoch zamestnaní. Podľa Valdovej (2006, s. 140) v prípade horizontálnej segregácie ide o sústredovanie žien v takých odboroch, kde sa vyskytujú najnižšie platy. Feminizácia odvetví zapríčiňuje pokles prestíže týchto odvetví a tiež pokles ich finančného ohodnotenia. Maskulinizácia odvetví naopak spôsobuje rast priemerných zárobkov.

Horizontálna segregácia je spojená s koncentráciou žien a mužov v rôznych zamestnaniach, odvetviach, sektoroch a odboroch (Křížková a Pavlica, 2004, s. 71).

Pracovná segregácia na základe pohlavia je v prípade väčšiny zamestnancov súčasťou ich každodenného pracovného života. Zmeny v ich životoch sú ovplyvnené dôsledkami pracovnej segregácie.

### 2.2.3 Dôsledky genderovej segregácie

Najväznejším dôsledkom pracovnej segregácie je to, že zabraňuje pracovným možnostiam. Ženy sú viac znevýhodňované, pretože sú považované za menej inteligentné – na pracovné miesta tradične zastávané ženami je požadovaná nižšia kvalifikácia a nižšia miera samostatnosti. „Ženské zamestnania“ sa vyznačujú nižšími odmenami vo forme stáleho platu, odborovej ochrany, výhod a prestíže (Renzetti a Curran, 2003, s. 281).

Jedným z hlavných dôsledkov genderovej segregácie je podhodnotenie ženskej práce. Segregácia komplikuje porovnávanie pracovných schopností a výsledkov práce žien a mužov a môže zakrývať vplyv genderu na odlišnosť miezd medzi rôznymi sektormi. „Mzdové systémy sú veľmi často nastavené tak, že fungujú podľa mužskej normy práce a pracovnej kariéry.“ Ženy vo svojom pracovnom živote nemajú príležitosť jednať o vyššom finančnom ohodnotení ich pracovných výkonov, pretože nie vo všetkých oblastiach trhu práce existujú odbory, a v rôznych konkrétnych situáciách im v tom bráni zamestnávateľ. Takto vzniká mzdová nerovnosť medzi ženami a mužmi, ktorá je ďalším dôsledkom genderovej segregácie (Křížková a Sloboda, 2009, s. 35).

Podľa Poczatkovej a Brňovjákovéj (2015, s. 97) je Česká republika krajinou, ktorá sa vyznačuje vysokou zamestnanosťou žien. Napriek tomu však majú české ženy nižšie mzdy ako muži, ktorí vykonávajú rovnakú prácu a odlišnosti medzi ich mzdami sa zvyšujú s rastúcimi zárobkami. V súčasnosti rastie záujem o využitie potenciálu žien.

V súčasnosti sa genderové medzery vo vzťahu k zamestnanosti zmenšujú, ale deje sa to preto, lebo sa zhoršuje pozícia mužov kvôli ekonomickej kríze a nie preto, že by došlo k zlepšeniu postavenia žien (Equinet, 2015, s. 13).

Genderová segregácia spôsobuje nerovnosti súvisiace s kvalitou práce. *„Za hlavné dimenzie v oblasti kvality práce sú považované: istota zamestnania a kariérneho rastu, zdravie pracovníkov, kombinácia pracovného a rodinného života a ďalšie vzdelávanie.“* Vymenované dimenzie sú vo vzájomnom vzťahu so segmentáciou trhu práce. Na trh práce sú zavádzané rôzne typy flexibilizácie (zamestnávanie na dobu určitú, zamestnávanie na živnostenský list, zamestnávanie na skrátenej úväzok). Tieto zamestnania, ktoré sú charakteristické nízkou istotou a nevelkými možnosťami kariérneho rastu, sú typické pre ženy a je pre ne veľmi ťažké dostať sa na primárny trh práce (Křížková a Sloboda, 2009, s. 37).

Skrátený pracovný úväzok môže viesť k zvýšeniu šance na získanie zamestnania a pomáha sklbiť pracovné povinnosti a osobné povinnosti súvisiace so starostlivosťou o rodinu. Z hľadiska rovnosti príležitostí môže byť však považovaný za prostriedok prehľbovania genderovej segregácie, pretože ho obvykle sprevádza prepúšťanie, je koncentrovaný v zamestnaniach, kde nie je požadovaná vysoká úroveň kvalifikácie, koncentruje sa v určitých odvetviach a má značný dopad na výšku dôchodkov i na sociálne zabezpečenie (Kuchařová a Zamykalová, 2000, s. 69). Čoraz viac pracovníkov je zamestnaných na dobu určitú. Podľa Kuchařovej a Zamykalovej (2000, s. 72) sa tu genderové rozdiely nevyskytujú, pretože dôvody práce na zmluvu na dobu určitú sa u žien a u mužov neodlišujú. Zamestnávateľia uzatvárajú tieto zmluvy približne so zhodnými počtami žien i mužov. Práca doma je v dôsledku technologických zmien a pokrokov v dnešnej dobe čoraz častejšia. Ženám umožňuje sklbiť pracovné i rodinné povinnosti. Práca doma je využívaná v oblasti feminizovaných zamestnaní, podobne aj v zamestnaniach, v ktorých sa využíva počítačová technika (Kuchařová a Zamykalová, 2000, s. 74). Na zlepšenie pracovných skúseností žien na pozíciách v zamestnaniach, ktoré nie sú typicky „ženské“ sa doporučuje zamestnanie väčšieho počtu žien na tieto pracovné miesta (Ranzetti a Curran, 2003, s. 282).

Jedným z najdôležitejších cieľov európskej politiky zamestnanosti je desegregácia trhu práce. Segregáciu trhu práce sa snažia členské štáty EÚ odstrániť napríklad prostredníctvom ukladania zákonných povinností zamestnávateľom – v prípade vertikálnej segregácie vo verejnej správe, alebo finančnou motiváciou – v prípade horizontálnej segregácie v súkromnej sfére (Kuchařová a Zamykalová, 2000, s. 14). Odstránenie nerovností dáva spoločnosti šancu na rozvoj. Keď sú si ženy a muži relatívne rovní, rast ekonomík je rýchlejší. Rodová rovnosť je dôležitým ľudským právom (Healey, s. 10).

Ženy sú na pracovisku oveľa častejšie vystavované sexuálnemu obťažovaniu, v porovnaní s mužmi je rozdiel markantný, pretože muži sú sexuálne obťažovaní na pracovisku naozaj výnimočne. Tento negatívny dôsledok genderovej segregácie spôsobuje, že ženy sa stretávajú so sexuálnym obťažovaním v rôznych druhoch zamestnania. Bolo zistené, že najčastejšie k nemu dochádza v maskulínných odvetviach, teda v odvetviach, kde dominujú muži. Sexuálne obťažovanie na pracovisku je považované za diskrimináciu (Ranzetti a Curran, 2003, s. 283, 284).

## 2.3 Diskriminácia

Slovo „diskriminácia“ má latinský pôvod – „discriminare“ znamená rozlišovať, vykonávať rozdiely (Štangová, 2010, s. 48).

Ako diskrimináciu označujeme porušenie rovnosti zakotvenej právom (Koldinská, 2010, s. 11) – ide o neoprávnené znevýhodnenie určitej skupiny ľudí v porovnaní s inou skupinou ľudí. Štangová (2010, s. 48) vysvetľuje diskrimináciu ako rozlišovanie, obmedzovanie či znevýhodňovanie jednotlivca alebo skupiny, pričom toto konanie je založené na určitom diskriminačnom dôvode.

Antidiskriminačný zákon zakazuje diskrimináciu z rôznych dôvodov a zakotvuje povinnosť rovného zaobchádzania. Diskriminačné dôvody sú:

- rasa, etnický pôvod, národnosť,
- pohlavie,
- sexuálna orientácia,
- vek,
- zdravotné postihnutie,
- náboženské vyznanie,
- viera či svetový názor (Štěpánková in Fialová a Skálová, 2010, s. 22).

Havelková (2007, s. 77) v súvislosti s genderovou diskrimináciou pojem upresňuje takto: „*Diskrimináciou je jednanie, ktoré znevýhodňuje alebo zvýhodňuje zamestnanca voči inému, v súvislosti s pohlavím osoby.*“

V pracovnom prostredí sa ženy môžu stretnúť s rôznymi diskriminačnými praktikami, ktoré sa prelínajú a môžu na seba nadväzovať. Křížková (2011, s. 88) menuje tieto diskriminačné praktiky: genderová segregácia, mzdová diskriminácia, diskriminácia materstva, zneužívanie práce žien.

Antidiskriminačný zákon definuje jednotlivé formy diskriminácie – diskrimináciu priamu a nepriamu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, prenasledovanie, pokyn na diskrimináciu, navádzanie na diskrimináciu (Štěpánková in Fialová a Skálová, 2010, s. 23).

Obťažovanie a sexuálne obťažovanie sa považuje za typ diskriminácie. Ranzetti a Curran (2003, s. 284) uvádzajú, že muži sexuálne obťažujúci ženy na pracovisku nepovažujú ženy za rovnocenné partnerky a potvrdzujú svoju dominanciu a kontrolu nad nimi. Pri sexuálnom obťažovaní na pracovisku nemusí dôjsť

k fyzickému kontaktu. Fialová (2010, s. 18) dodáva, že obťažovanie zhoršuje pracovnú výkonnosť pracovníčok, pretože pracovné prostredie sa stáva urážlivým a zastráňujúcim.

*„Princíp rovného zaobchádzania s mužmi a ženami spočíva v zákaze diskriminácie osôb (buď priamej, alebo nepriamej), podmienenej ich príslušnosťou k určitému pohlaviu a následne tak zvlášť osobným stavom či rodinnými pomermi občana“* (Štamberková, 2002, s. 48).

Štangová (2010, s. 49) rozdeľuje diskrimináciu na pozitívnu a negatívnu. Negatívna diskriminácia sa podľa nej rozdeľuje na priamu a nepriamu.

*„Pozitívna diskriminácia spočíva v rozdielnom zaobchádzaní s jednotlivcami či skupinami jednotlivcov, ktoré však nie je zamerané proti nim a nezhoršuje ich postavenie.“* (Štangová, 2010, s. 53).

Pozitívna diskriminácia vzniká v tom prípade, kedy sa vyskytuje také rozoznávanie, ktoré je založené na uprednostňovaní určitej skupiny jednotlivcov na úkor iných. Sú pre ňu charakteristické pozitívne opatrenia. V tomto prípade sú znevýhodňovaným pridávané určité práva, čo však neovplyvňuje pozitívne rovnosť (Koldinská, 2010, s. 13).

Pojmom negatívna diskriminácia sa označuje také zaobchádzanie s jednotlivcom alebo skupinou jednotlivcov, ktoré nie je možné spoločensky akceptovať, keďže je toto zaobchádzanie založené na nerovnosti a na odopieraní určitých práv (Štangová, 2010, s. 49).

Negatívna diskriminácia je upravená právom, pretože môže dôjsť k zabraňovaniu, obmedzovaniu či vylučovaniu jednotlivcov alebo skupín. Tento typ správania môže byť prekážkou v zachovávaní rovnosti v spoločnosti. Od pozitívnej diskriminácie sa líši tým, že vymedzeným subjektom sú práva odobraté (Koldinská, 2010, s. 13).

Fialová (2010, s. 18) charakterizuje priamu diskrimináciu ako *„situáciu, v ktorej sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo než s inou osobou v porovnateľnej situácii z dôvodu jej pohlavia.“* Je to jednanie, kedy sa rozdielne zaobchádza s jednotlivcami v približne rovnakých situáciách (Hubáľková, 2013, s. 11). Hubálek, Štěpánková a Zamboj (2008, s. 16) dodávajú, že toto rozličné jednanie sa môže prejaviť pri uplatňovaní práva zamestnancov na zamestnanie, alebo v pracovnom pomere v prípade už zamestnaných pracovníkov.

Táto regulácia rozličného zaobchádzania sa deje na základe základne neprípustného kritéria, ktorým je v tomto prípade pohlavie – pohlavie je diskriminačným dôvodom, ktorý nie je možné právne ospravedlniť (Fryštenská, 2010, s. 29).

Podľa Štangovej (2010, s. 50) sa dá rozdielne zaobchádzanie ospravedlniť len v tých prípadoch, ktoré patria k upraveným výnimkám v antidiskriminačných smerniciach Rady ES.

Koldinská (2010, s. 10) takisto uvádza, že v prípade priamej diskriminácie sa poukazuje na menej vyhovujúce jednanie v situáciách, ktoré je možné porovnať. Pri dokazovaní priamej diskriminácie je potrebné poukázať na podobnú situáciu, ktorá však bola riešená odlišne (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 147).

Príkladom z praxe môže byť situácia, keď sa výberového konania vo firme zúčastní žena, ktorá má záujem o manažérsku pozíciu, a na prijímacom pohovore jej je povedané, že nie je vhodná na danú pozíciu, pretože ako žena určite nedisponuje dostatočnými manažérskymi schopnosťami (Štamberková, 2002, s. 7).

Keď sa hovorí o nepriamej diskriminácii, hovorí sa o „*prípade, kedy určitá požiadavka nie je vyslovene založená na nejakom diskriminačnom dôvode, avšak poškodzuje určitú skupinu osôb vo svojich dôsledkoch*“ (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 148).

„*Nepriamou diskrimináciou sa rozumie znevýhodňovanie osôb jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia v dôsledku zdanlivo neutrálneho postavenia, kritéria alebo zvyklosti, ibaže by také ustanovenie, kritérium alebo prax boli objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie uvedeného cieľa sú primerané a nevyhnutné.*“ (Fialová, 2010, s. 18).

Podľa Štangovej (2010, s. 50) je veľmi zložitý rozpoznať nepriamu diskrimináciu. K neopodstatnenej diferenciacii dôjde až v dôsledku prijatia opatrenia.

Štamberková (2002, s. 7) ako príklad nepriamej diskriminácie uvádza situáciu, v ktorej pracovníci podniku, ktorí pracujú na skrátenej úväzky, nemajú nárok na pomernú časť penzijného pripoistenia – zamestnávateľ diskriminuje ženy, pretože v skutočnosti pracujú na skrátenej úväzky výhradne ženy a nie muži.

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 246) v publikácii uvádzajú praktický príklad nepriamej diskriminácie, kedy zamestnávateľ:

- rozdielne zaobchádza s rôznymi skupinami zamestnancov,
- v znevýhodnenej skupine zamestnancov je viac zastúpené jedno pohlavie a tento fakt nie je objektívne ospravedlniteľný.

Koldinská (2010, s. 15) sa k nepriamej diskriminácii vyjadruje podobne ako Bobek, Boučková a Kühn: nepriama diskriminácia podľa nej zasahuje aplikáciu neutrálnych kritérií, ktoré sa však po použití stávajú diskriminačnými voči určitej skupine jedincov, ktorá sa vyznačuje diskriminačným dôvodom.

## 2.4 Genderová nerovnosť v odmeňovaní

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 245) uvádzajú, že „*odmenou sa rozumie obvyklá základná či minimálna mzda alebo plat a všetky ostatné dávky, ktoré zamestnávateľ priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách vypláca pracovníkovi z titulu pracovného pomeru.*“

Genderová nerovnosť je často diskutovaná a v súčasnosti sa stále viac a viac skúma nadvláda mužov nad ženami v ekonomickej i politickej sfére (Giddens a Sutton, 2013, s. 565).

Štamberková (2002, s. 48) definuje rovné odmeňovanie ako „*situáciu, kedy je mužom i ženám za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty poskytovaná rovnaká odmena.*“

Trh práce je prostredie, ktoré stanovuje cenu práce. Jednotlivcov, ktorí podajú vyšší výkon, trh označí za produktívnych a odrazí sa to na ich vyššom odmenení.

Spravidla to bývajú muži. Odlišnosti v zárobkoch sú spôsobené rozdielnymi úrovňami vzdelania, účasťou na školeniach (ženy sa ich zúčastňujú menej), odpracovaním nadčasov či ochotou cestovať na služobné cesty (Havelková, 2007, s. 21).

Profesionálne schopnosti a odborné vzdelanie často vysvetľujú rozdiely v odmeňovaní. Zamestnávateľ sa môže uchýliť k nerovnakému odmeňovaniu na základe schopností či vzdelania, avšak je potrebné upozorniť na to, že rozdiely v schopnostiach a vzdelaní sú oprávnené len v prípade, ak sú dôležité pre danú pozíciu. Tiež je dôležité poznamenať, že úroveň vzdelania žien je v dnešnej dobe taká dobrá ako úroveň vzdelania mužov – ak nie lepšia (Equinet, 2016, s. 35).

Renzetti a Curran (2003, s. 287) dodávajú, že výšky zárobkov jednotlivcov sú závislé na druhu vykonávanej práce. Ženy sú považované za obeť pracovnej segregácie podľa pohlavia a pracovné miesta, na ktorých pracujú, sú horšie ohodnotené a majú nižšiu prestíž.

Mzdy žien a mužov sa odlišujú hlavne preto, lebo medzi ženami a mužmi existujú rôzne miery a typy ľudského kapitálu, rozdiely medzi ženami a mužmi v odmeňovaní za rovnakú prácu, rozdiely v odmeňovaní za prácu tej istej hodnoty, rozdiely pri voľbe typov práce či dostupnosti typov práce (Křížková, 2009, s. 15).

Zamestnávatelia nepriamo diskriminujú ženy, keď udeľujú pracovníkom bonusy za prítomnosť v práci – je pravdepodobné, že práve ženy (ich dostupnosť, flexibilita, ochota pracovať dlhšie je nižšia) poskytujú starostlivosť oveľa častejšie ako muži, a preto sú muži tými, ktorí dostávajú vyššie bonusy (Equinet, 2016, s. 36).

Křížková (2002, s. 23, 24) píše, že „ženy vysokoškoláčky dostávajú v priemere za svoju prácu najnižší podiel priemerného platu mužov zo všetkých kategórií dokončeného vzdelania“ a ďalej poukazuje na to, že ženy pracujúce v odboroch, v ktorých sú zamestnaní prevažne muži, majú na najvyšších pozíciách o 30 % nižšiu mzdu, ako majú muži na rovnakých postoch.

Platové rozdiely medzi ženami a mužmi Armstrong (2009, s. 175) zdôvodňuje bližšou charakteristikou piatich faktorov. Prvú z príčin platových rozdielov vysvetľuje prítomnosťou rozdielov v ľudskom kapitále a bližšie ho popisuje – jednotlivci nadobudli rozdielne úrovne vzdelania a majú rôzne pracovné skúsenosti. Ako ďalšiu príčinu uvádza to, že ženy pracujú na čiastočný úväzok častejšie ako muži – rozdiely medzi hodinovými zárobkami žien pracujúcich na čiastočný úväzok a mužov pracujúcich na plný úväzok sú markantné. Keďže ženy sú menej ochotné dochádzať do práce na dlhšie vzdialenosti a vyhýbajú sa pracovným cestám, pretože sa snažia zladiť pracovné i osobné povinnosti súvisiace so starostlivosťou o rodinu, vedie to k ovplyvňovaniu práce žien: buď majú menšie možnosti voľby zamestnania, alebo existuje veľa žien, ktoré majú záujem o prácu na rovnakom mieste – oboje vedie aj k nižším mzdám. Ďalšou príčinou je profesijná segregácia – je známe, že v zamestnaniach, v ktorých sú viac zastúpené ženy ako muži, prevládajú nižšie mzdy. Segregácia pracovísk zase znamená, že jednotlivé pracoviská s vysokou koncentráciou žien súvisia s nízkymi finančnými ohodnoteniami.

Equinet (2016, s. 37) charakterizuje dôvody nerovného odmeňovania podobne a dodáva, že v praxi môžu byť rozdielne mzdy vysvetľované ako výsledok indi-

viduálnych požiadaviek zamestnancov (napríklad vo fáze prijímacieho procesu) a vyjednávacích schopností jednotlivcov. Neustále je potvrdzované, že čiastočným dôvodom mzdovej nespravodlivosti je to, že ženy sú menej sebavedomé pri vyjednávaní o výške mzdy a pri žiadaní o povýšenie (Patterson Fhrinz, s. 15).

Rašticová (2012, s. 89) charakterizuje kariéru ako súvislý, lineárny priebeh, ktorý funguje na základe hromadenia schopností a znalostí, prehľbovania vzdelania, získavania skúseností v odbore. Úspešnosť pracovnej kariéry značne závisí na jej plynulosti. Pre ženy je typická prerušovaná pracovná kariéra a práve to ich znevýhodňuje oproti mužom (Vlach, Šnajdrová, Kozelský a Musil, 2008, s. 59). Ženy majú povinnosti súvisiace so starostlivosťou o rodinu, preto sa v ich kariére objavujú medzery – prestávky (materská dovolenka). To je dôvodom, prečo im zamestnávateľia ponúkajú nižšie mzdy a menej prestížne pozície (Equinet, 2016, s. 40). Ženy čelia „materským mzdovým rozdielom“ – je typické, že ženy s deťmi po návrate do práce po rodičovskej dovolenke zarábajú menej ako bezdetné ženy. Tieto mzdové medzery sa zvyšujú s vyšším počtom detí. Otcovia, na druhej strane, zarábajú viac ako bezdetní muži (Patterson Fhrinz, s. 16-17).

Gender pay gap (GPG) je ukazovateľom nerovnosti v príjmoch podľa pohlavia na trhu práce, ktorý sa vyjadruje v percentách. Český štatistický úrad (ČSÚ) ho definuje ako „relatívny rozdiel mediánu mzdy mužov a žien (vzťahnutý k mediánu mzdy mužov)“. Ak ukazovateľ GPG nadobudne vyššiu hodnotu, nemusí to automaticky znamenať, že v danej kategórii existuje diskriminácia. Mzdy žien a mužov majú rôznu štruktúru a pôsobia na ne rôzne faktory – vzdelanie, odvetvie, zamestnanie, počet odpracovaných hodín (ČSÚ, 2015).

Ukazovateľ GPG sa využíva v rámci Európskej stratégie zamestnanosti na monitorovanie nerovnováhy mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi. Eurostat definuje GPG ako „rozdiel medzi priemernými hrubými hodinovými zárobkami mužov a žien vyjadrený ako percento z priemerných hrubých hodinových zárobkov mužov“ (Eurostat, 2016).

Podľa toho, aký veľký je mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi, sa dá urobiť úsudok o celkovej mzdovej (platovej) nerovnosti v národnom hospodárstve. Na celom svete majú ženy nižšie zárobky ako muži – nezáleží na tom, či sa mzdy prepočítajú na dennej, týždennej alebo mesačnej báze (Fischlová, 2005, s. 7).

Participácia žien na trhu práce má oveľa nižšie finančné ohodnotenie v porovnaní s mužmi. Vo všeobecnosti ženy zarábajú len 74,5 % mzdy mužov. Najväčšie odlišnosti v mzdách sa vyskytujú vo vekovej kategórii 30 – 40 rokov. Ženy v tomto veku sú na tom najhoršie, pretože ich pracovné dráhy sa od tých mužských líšia. Muži sú na vrchole svojej kariéry a ženy naopak odchádzajú zo zamestnania na materskú dovolenku (Křížková in Hašková, 2003, s. 9).

## 2.5 Legislatívna úprava rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce

Rovné príležitosti symbolizujú nejestvovanie prekážok na základe pohlavia či už v ekonomickom, politickom alebo sociálnom živote. V dnešnej dobe však tieto ba-



riéry existujú nielen v Českej republike, ale aj v Európskej únii. Prekážky na základe pohlavia vedú k diskriminácii a sú podmienené genderovými stereotypmi. „Koncept rovných príležitostí je jedným zo základných princípov Európskej únie, medzinárodných dohovorov a je nevyhnutnou súčasťou ľudských práv.“ Koncept rovných príležitostí pozitívne ovplyvňuje spoločnosť, demografický vývoj a ekonomickú prosperitu (Jachanová Doleželová in Fialová a Skálová, 2010, s. 9).

### 2.5.1 Legislatívna úprava v Českej republike

Genderovú rovnosť v Českej republike (ČR) upravuje Listina základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou Ústavy ČR. „Stratégia na podporu genderovej rovnosti existuje len na centrálnej úrovni vlády a ministerstiev. Oddelenie rovnosti žien a mužov patrí do sekcie námestníka ministra pre ľudské práva, rovné príležitosti a legislatívu na Úrade vlády.“ Na každom z ministerstiev existuje pozícia špecialistu na genderovú problematiku, ktorá sa nazýva gender focal point – osoba zastávajúca túto pozíciu má povinnosť niesť následky za presadzovanie rovnosti žien a mužov na danom ministerstve. Česká vláda nevykonávala v oblasti problematiky genderovej rovnosti do roku 1998 nijaké aktivity. V apríli 1998 došlo k prijatiu uznesenia o „Prioritách a postupoch vlády pri presadzovaní rovných príležitostí pre ženy a mužov v Českej republike“. Jednalo sa o prvý mechanizmus podporujúci tvorbu zákonov o rovnom zaobchádzaní. Prijatie uznesenia viedlo k zakotveniu problematiky rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie do novely Zákonníka práce a Zákona o zamestnanosti. Aby Česká republika spĺňala štandardy stanovené Európskou úniou, bol v roku 2009 prijatý Antidiskriminačný zákon (Formánková, Maříková, Křížková a Volejníčková, 2015, s. 9).

- **Antidiskriminačný zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)**

Antidiskriminačný zákon predstavuje ochranu pred diskrimináciou a jeho prijatie bolo v Českej republike veľmi komplikované.

Koldinská (2010, s. 163) definuje Antidiskriminačný zákon ako „zastrešujúci právny predpis, ktorý upravuje zákaz diskriminácie a vymenováva diskriminačné dôvody.“

Podľa Štěpánkovej (in Fialová a Skálová, 2010, s. 23) z Antidiskriminačného zákona vyplýva povinnosť zaistiť rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie sa týka širokej oblasti, ale nevzťahuje sa na rodinné právo.

V § 1 tohto zákona sa uvádza, že Antidiskriminačný zákon nadväzuje na Listinu základných práv a slobôd a medzinárodné zmluvy, ktoré sú tiež súčasťou právneho poriadku. Vymedzuje právo na rovné zaobchádzanie a bližšie špecifikuje zákaz diskriminácie v rôznych veciach (Ministerstvo práce a sociálnych vecí, 2017).

Podľa § 10 Antidiskriminačného zákona má obeť diskriminácie právo využiť žalobu na ochranu pred diskrimináciou. Na ochranu proti diskriminácii Antidiskriminačný zákon vytvoril antidiskriminačný orgán – Verejného ochrancu práv. Verejný ochranca práv poskytuje pomoc obetiam diskriminač-

ného jednania, pomáha im podať návrhy a zahájiť konanie na ochranu pred diskrimináciou (Štěpánková in Fialová a Skálová, 2010, s. 25).

Koldinská (2010, s. 164) dodáva, že Antidiskriminačný zákon okrem ochrany proti diskriminácii upravuje aj formy rozdielneho zaobchádzania, ktoré sú prípustné.

- **Zákon o zamestnanosti (Zákon 435/2004 Sb.)**

Zákon o zamestnanosti stanovuje, že právo na zamestnanie nemôže byť odopreté na základe diskriminačných dôvodov uvedených v Antidiskriminačnom zákone. Zamestnávateľ je podľa tejto zákonnej normy povinný dodržiavať zásady rovnosti voči pracovníkom a pracovníčkam (Huňková, Rytířová a Navrátilová, 2003, s. 5).

Tento zákon 435/2004 Sb., ktorý bol prijatý v roku 2004, do oblasti zamestnanosti zasadil rovnosť zaobchádzania a zákaz diskriminácie. Taktiež podobne ako Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné znaky a vymedzuje základné pojmy týkajúce sa tejto oblasti (Štangová, 2010, s. 155).

- **Zákonník práce (Zákon 262/2006 Sb.)**

Zákonník práce vymedzuje práva a povinnosti zamestnancov i zamestnávateľov. Zákonník práce „*garantuje právo na rovné odmeňovanie všetkým zamestnankyniam a zamestnancom*“ (Havelková, 2007, s. 38).

Zákonník práce podrobnejšie upravuje zákaz diskriminácie než ako je tento zákaz upravený v Zákone o zamestnanosti. Podľa Zákonníku práce je vyslovene zakázaná priama aj nepriama diskriminácia – sú zakázané také jednanie zamestnávateľa, ktoré sú samy o sebe diskriminačné, no aj také jednanie, ktoré majú diskriminačné dôsledky (Štamberková, 2002, s. 50).

Zákonník práce zaručuje právo na rovné odmeňovanie všetkým zamestnancom vykonávajúcim závislú prácu pre zamestnávateľa, bez ohľadu na typy založenia pracovnoprávneho vzťahu – či sa už jedná o pracovnú zmluvu, dohodu o vykonaní práce či dohodu o pracovnej činnosti, zvolenie alebo menovanie. (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 243).

## 2.5.2 Legislatívna úprava v Európskej únii

Právo Európskej únie má dôležitú úlohu pri presadzovaní rovnosti mužov a žien v európskom priestore. Mimoriadnosť dôležitosti roly práva EÚ spočíva predovšetkým v tom, že právne nástroje práva EÚ sa dlhú dobu sústreďovali na presadzovanie genderovej rovnosti a na predchádzanie diskriminácii podľa pohlavia. Tak vznikli smernice, ktoré sú záväznými právnymi normami upravujúcimi rovnosť medzi ženami a mužmi. Tieto smernice taktiež vymedzujú zákaz diskriminácie (Koldinská, 2010, s. 63).

### Primárne právo

Smernice patria do sekundárneho práva, no aby mohli byť vytvorené dokumenty sekundárneho práva, musí mať daná upravovaná oblasť základ v primárnom práve. „*Európsky súdny dvor judikoval, že rovnosť zakotvená v čl. 119 (neskorší čl. 141)*

Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva patrí medzi ciele Spoločenstva, ktoré nie sú len ekonomické, ale rovnako predstavujú aj sociálne aspekty rozvoja Spoločenstva“ (Koldinská, 2010, s. 66). Podľa Bobeka, Boučkovéj a Kühna (2007, s. 126) je obsahom tohto čl. 119 to, že členské štáty sú povinné zaistiť zásady rovnakej odmeny žien a mužov za rovnakú prácu. Právo EÚ sa teda začalo vyvíjať v oblasti genderovej rovnosti pri jednaniach o rovnakej odmene za rovnakú prácu (Koldinská, 2010, s. 68).

Havelková (2007, s. 35) zdôrazňuje, že smernice sú pre členské štáty záväzné a v prípade porušenia povinností nasledujú sankcie – Komisia môže členské štáty žalovať.

- **Listina základných práv EÚ**

Koldinská (2010, s. 74) definuje Listinu základných práv EÚ ako „prvý ucelený katalóg ľudských práv prijatý na pôde EÚ, ktorý sa s nadobudnutím Lisabonskej zmluvy stal súčasťou primárneho práva EÚ.“

Listina upravuje genderovú rovnosť a zákaz diskriminácie, bližšie špecifikuje diskriminačné dôvody. Vymedzuje povinnosť zaistenia rovnosti medzi ženami a mužmi vo všetkých oblastiach (Koldinská, 2010, s. 74).

### **Sekundárne právo**

V súčasnosti upravujú rovnosť žien a mužov rôzne smernice. Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 129) definujú smernice ako „právne akty, ktoré sú záväzné pre každý štát, ktorému sú určené, ak ide o výsledok, ktorý má byť dosiahnutý, pričom voľba foriem a prostriedkov sa ponecháva vnútroštátnym orgánom.“

- **Smernica 75/117/EHS**

Snahou tejto smernice je napraviť neuspokojivú a neospravedliteľnú situáciu nerovnosti príjmov. „Smernica definovala zásadu rovnakej odmeny za prácu pre mužov a ženy ako odstránenie všetkej diskriminácie na základe pohlavia vo všetkých hľadiskách a podmienkach odmeňovania.“ Podľa smernice majú jednotlivci, ktorí sa stali obeťou diskriminácie v odmeňovaní, právo domáhať sa svojich práv na súde (Smernica Rady č. 75/117/EHS).

- **Smernica 76/207/EHS**

Smernica bola prijatá, aby sa predišlo nerovnému zaobchádzaniu so ženami a mužmi v pracovnej sfére a v prístupe k zamestnaniu. Smernica „zaviedla zásady rovného zaobchádzania pre mužov a ženy, ak ide o prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.“ Pomocou tejto smernice sa tak má predísť diskriminácii (Smernica Rady č. 76/207/EHS).

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 131) uvádzajú, že sú dovoľené určité odchýlky zo zásady rovného zaobchádzania – v smernici je vymedzené, aké jednanie nebude považované za diskriminačné v prípade, že členský štát využije príslušné ustanovenie.

- **Smernica 2010/41/EÚ**

Táto smernica upravuje rovnosť žien a mužov v oblasti samostatne zárobkovej činnosti, pretože osoby samostatne zárobkovo činné potrebujú špecifickú úpravu. V mnohých prípadoch bývajú manželky vypomáhajúcimi osobami, preto musí byť ich činnosť ohodnotená s prihliadnutím k zásade rovnosti vo všetkých aspektoch (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ).

V sekundárnom práve existujú aj ďalšie smernice, ktoré napríklad upravujú rovnosť zaobchádzania u žien i mužov v oblasti sociálneho zabezpečenia, alebo zavádzajú opatrenia dôležité na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v prípade tehotných zamestnankýň a iné (Koldinská, 2010, s. 106, 119).

Členské štáty sa snažia presadiť rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, zlepšiť zamestnanosť žien a zvýšiť ich adaptabilitu prostredníctvom národných plánov zamestnanosti. Medzi ženami a mužmi sa prejavujú rozdiely v celkovej miere nezamestnanosti – sú zjavné regionálne rozdiely, no nezamestnanosť žien je vyššia ako nezamestnanosť mužov. Okrem nej existujú medzi ženami a mužmi rozdiely aj v dĺžke nezamestnanosti – dlhšia nezamestnanosť sa vyskytuje u žien a rozdiel je čoraz hlbší (Kuchařová a Zamykalová, 2000, s. 10, 30).

## 3 Metodika

### 3.1 Zber dát

Zber dát potrebných na výskum prebehol prostredníctvom dotazníkového prieskumu. Dotazník bol vytvorený prostredníctvom Google formulára, bol anonymný, vyskytovali sa v ňom rôzne druhy otázok: uzavreté otázky s možnosťou označenia jednej odpovede, uzavreté otázky s možnosťou označenia viacerých odpovedí, škálové otázky, otvorené otázky, polouzavreté otázky. Dotazník sa nachádza v prílohe A.

Otázky v dotazníku boli stanovené podľa naštudovaných informácií získaných počas spracovávania literárnej rešerše. Dotazník sa skladal z viacerých častí.

V prvej časti dotazníka boli zisťované identifikačné údaje respondentov – pohlavie, vek, najvyššie ukončené vzdelanie, rodinný stav, trvalé bydlisko, počet detí.

Druhá časť bola zameraná na mzdové rozdiely a boli v nej zisťované hrubé mzdy respondentov, pracovné pozície, počet odpracovaných hodín týždenne, odpracovanie nadčasov. Ďalej boli v tejto časti zisťované stanoviská pracovníkov voči určitým výrokom týkajúcich sa nerovností medzi ženami a mužmi.

V tretej časti bolo zisťované, či sa respondenti stretli s diskrimináciou podľa pohlavia a ak áno, tak za akých okolností sa s ňou stretli.

V poslednej časti dotazníka bolo zisťované, ako respondenti vnímajú genderové stereotypy a nakoľko ich tieto stereotypy ovplyvňujú vo vlastných domácnostiach.

Zber dát prebehol na území Českej republiky. Bol zostavený zoznam podnikateľských subjektov v odvetví peňažníctva a poisťovníctva a príslušné kontaktné informácie jednotlivých subjektov. Následne boli na adresy podnikateľských subjektov odoslané žiadosti o umožnenie zberu dát v spoločnostiach. Podnikateľské subjekty boli informované o bakalárskej práci a bola im ponúknutá možnosť poskytnutia výsledkov výskumu. Spolu so žiadosťami boli odoslané aj dotazníky v tlačenej papierovej forme. Žiadosti i dotazníky boli poštou odoslané 22 podnikateľským subjektom v odvetví na území Českej republiky.

Po uplynutí jedného týždňa od odoslania žiadostí poštou boli na príslušné e-mailové adresy subjektov opäť odoslané žiadosti o vyplnenie dotazníkov. E-maily obsahovali aj odkaz na elektronický dotazník, ktorý bolo možné ihneď vyplniť.

Z oslovených subjektov boli ochotné zúčastniť sa výskumu tieto 4 podnikateľské subjekty:

- MAXIMA pojišťovna, a.s.,
- Partners Financial Services, a.s.,
- MONETA Money Bank, a.s.,
- Allianz pojišťovna, a.s.

Pracovníci pre styk s verejnosťou rozoslali dotazník v elektronickej podobe svojim kolegom, ktorí dotazník anonymne vyplnili. Výskumu sa celkom zúčastnilo 106 pracovníkov.

### 3.2 Analýza dát

Po zbere dát boli dotazníky vyhodnotené a štatisticky spracované. Na spracovanie dát bol použitý program Microsoft Excel. Podľa typu získaných údajov boli vhodne zvolené tabuľky či grafy na prezentáciu výsledkov a ich následnú interpretáciu.

Pomocou deskriptívnej štatistiky boli charakterizované mzdové rozdiely medzi pracovníkmi odvetvia peňažníctva a poisťovníctva. Boli vypočítané mody, kvantily, variačný koeficient pre každú zo skúmaných kategórií.

Z vypočítaných mediánov hrubých mesačných miezd boli následne vypočítané hodnoty ukazovateľa GPG v % podľa vzorca (UNECE, 2008):

$$GPG = \frac{w_m - w_f}{w_m} \cdot 100 \%$$

Najskôr bol od hodnoty mediánu hrubých mesačných miezd mužov odčítaný medián hrubých mesačných miezd žien a tento rozdiel bol vydelený mediánom hrubých mesačných miezd mužov. Rovnakým spôsobom boli vypočítané aj hodnoty ukazovateľa GPG pre mediány miezd, ktoré uvádza ČSÚ vo svojej databáze (sledovaným obdobím je doba od roku 2009 do roku 2015). Vypočítané hodnoty boli porovnané.

Opýtaní mali vyjadriť mieru súhlasu s uvedenými tvrdeniami týkajúcimi sa nerovností medzi ženami a mužmi na pracovisku, v ďalšej časti zase s genderovými stereotypmi. Pri voľbe odpovedí bola použitá Likertova škála. Rôznym mieram súhlasu boli priradené hodnoty od 1 do 5 nasledovne: 1 – rozhodne súhlasím; 2 – skôr súhlasím; 3 – nemám vyhranený názor, neviem sa rozhodnúť; 4 – skôr nesúhlasím; 5 – rozhodne nesúhlasím. Získané výsledky boli rozdelené podľa pohlavia a ich percentuálne hodnoty boli zaznamenané v tabuľkách. Pri vyhodnocovaní výsledkov tejto časti práce boli použité grafy – pre lepšiu prehľadnosť boli zlúčené možnosti nasledujúcim spôsobom: možnosť „rozhodne súhlasím“ s možnosťou „skôr súhlasím“ a „rozhodne nesúhlasím“ s možnosťou „skôr nesúhlasím“.

### 3.3 Výskumná otázka a hypotézy

Podľa výberového prieskumu v Českej republike je v jednotlivých odvetviach mzda žien podstatne nižšia ako mzda mužov (Křížková a Václavíková-Helšusová, 2002, s. 15). Preto bola stanovená výskumná otázka „Ako sa odlišuje hrubá mesačná mzda žien a mužov pracujúcich v odvetví peňažníctva a poisťovníctva?“

Boli skúmané závislosti medzi jednotlivými faktormi zapríčiňujúcimi mzdové rozdiely a hrubými mesačnými mzdami pracovníkov v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Tieto závislosti boli skúmané pomocou kontingenčných tabuliek

v programe Microsoft Excel. Kontingenčné tabuľky obsahovali skutočné početnosti. Početnosti boli v každom riadku i stĺpci sčítané. Súčet všetkých početností v i-tom riadku sa označuje  $f_i$  a súčet všetkých početností v j-tom stĺpci sa označuje  $f_j$ . Očakávaná početnosť pre všetky bunky tabuľky sa počíta pomocou vzorca:

$$n_{ij} = \frac{f_i \cdot f_j}{n}$$

Z očakávanej početnosti bola vypočítaná testovacia štatistika, ktorá slúžila na testovanie stanovenej hypotézy. Testovaciu štatistiku je možné vypočítať podľa vzorca:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(f_{ij} - n_{ij})^2}{n_{ij}}$$

Bol určený kritický obor pre test nezávislosti na základe vzorca:

$$W_\alpha = (\chi_{1-\alpha}^2((r-1)(s-1)), \infty)$$

V prípade, že hodnota testovacej štatistiky patrila do kritického oboru, bola zamietnutá nulová hypotéza o nezávislosti v tabuľke. V tejto práci boli štatisticky skúmané nasledujúce nulové hypotézy, ku ktorým boli stanovené alternatívne hypotézy:

1.  $H_0$ : Výška hrubej mesačnej mzdy nezávisí na veku respondentov.  
 $H_1$ : Výška hrubej mesačnej mzdy závisí na veku respondentov.
2.  $H_0$ : Výška hrubej mesačnej mzdy nezávisí na úrovni ukončeného vzdelania.  
 $H_1$ : Výška hrubej mesačnej mzdy závisí na úrovni ukončeného vzdelania.
3.  $H_0$ : Výška hrubej mesačnej mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín.  
 $H_1$ : Výška hrubej mesačnej mzdy závisí na počte odpracovaných hodín.
4.  $H_0$ : Výška hrubej mesačnej mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov.  
 $H_1$ : Výška hrubej mesačnej mzdy závisí na odpracovávaní nadčasov.
5.  $H_0$ : Výška hrubej mesačnej mzdy nezávisí na počte detí.  
 $H_1$ : Výška hrubej mesačnej mzdy závisí na počte detí.

Pri výpočtoch bola zvolená 5% hladina významnosti. Pri výpočtoch sa pracovalo s celkovými hodnotami, tzn. počty respondentov neboli rozdelené do skupín podľa pohlavia. Tento spôsob bol vhodnejší z dôvodu lepšej štatistickej preukázateľnosti. Kontingenčné tabuľky sa nachádzajú v prílohe B.

Podľa literárnej rešerše genderovým stereotypom podliehajú viac muži ako ženy. Dá sa predpokladať, že muži budú pri jednotlivých výrokoch rozhodne súhlasiť alebo skôr súhlasiť s uvedenými genderovými stereotypmi.

## 4 Praktická časť

V praktickej časti sú na základe dostupných dát z ČSÚ zistené mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi v sledovanom období. V prípade potvrdenia existencie genderových rozdielov sú určené faktory zapríčiňujúce tieto rozdiely.

Prostredníctvom dotazníkového prieskumu je zistená súčasná situácia mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi, sú preskúmané názory žien a mužov na nerovnosti medzi ženami a mužmi, na diskrimináciu, na genderové stereotypy.

Na základe zistených výsledkov a súvislostí sú navrhnuté možnosti zlepšenia súčasnej situácie v danej oblasti.

### 4.1 Charakteristika odvetvia peňažníctva a poisťovníctva

Podľa CZ NACE táto sekcia zahŕňa: „*poskytovanie finančných služieb, vrátane poisťovania a zaistenia, činnosti penzijných fondov a činnosti na podporu finančných služieb, ďalej táto sekcia obsahuje činnosti s držbou imania (majetkovej hodnoty), ako sú činnosti holdingových spoločností, fondov a podobných entít.*“ (CZ NACE, 2017).

Odvetvová skupina je vymedzená ako CZ NACE sekcia K – Peňažníctvo a poisťovníctvo. Medzi hlavné oddiely patria: CZ NACE Oddiel 64, CZ NACE Oddiel 65, CZ NACE Oddiel 66. Oddiel 64 predstavuje finančné sprostredkovanie (okrem poisťovníctva a penzijného financovania). Do Oddielu 65 patrí poistenie, zaistenie a penzijné financovanie (okrem povinného sociálneho zabezpečenia). Oddiel 66 zahŕňa ostatné finančné činnosti – sú to služby, ktoré úzko súvisia s finančným sprostredkovaním, ale netýkajú sa ho priamo (Fond ďalšieho vzdelávania, 2015, s. 3).

Odvetvová štúdia Fondu ďalšieho vzdelávania z roku 2015 podrobnejšie popisuje zamestnanosť v odvetví, profesijnú a vzdelanostnú koncentráciu, vzdelanie a požiadavky.

- **Zamestnanosť v odvetví**

Peňažníctvo a poisťovníctvo je v ČR relatívne stredne veľkým odvetvím. V tabuľke č. 1 sú uvedené miery zamestnanosti žien i mužov v sledovanom období. Je viditeľné, že miery zamestnanosti sa časom zvyšovali. Pomer žien zamestnaných v národnom hospodárstve k celkovej pracovnej sile v roku 2015 bol 48,14 %, pomer mužov zase 65,14 %.

Ekonomická recesia po roku 2008 neovplyvnila rastúci trend zamestnaných osôb v tomto odvetví, avšak bol zaznamenaný mierny pokles počtu zamestnancov v období medzi rokom 2008 a 2009. V ďalších rokoch sa trend vrátil na rovnakú úroveň ako v minulých rokoch. V roku 2014 mala zamestnanosť v tomto odvetví 2,4% podiel na celkovej zamestnanosti.



Tab. 1 Miera zamestnanosti žien a mužov v ČR v národnom hospodárstve v sledovanom období

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>ženy</b>	45,70	45,15	45,57	45,94	46,70	47,10	48,14
<b>muži</b>	64,30	63,70	63,60	63,61	64,05	64,72	65,14

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016

V tabuľke č. 2 sú zobrazené miery zamestnanosti v národnom hospodárstve v ČR podľa počtu detí. Pomer žien zamestnaných v národnom hospodárstve je najvyšší v tom prípade, že ženy majú 2 deti. V prípade mužov sa miery zamestnanosti vzhľadom k počtu detí veľmi nelíšia.

Tab. 2 Miery zamestnanosti v ČR v národnom hospodárstve v závislosti na počte detí v sledovanom období

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1 dieťa	31,2	95,1	32,1	95,9	37,4	94,9	36,3	94,4	40,5	96,6	41,1	94,8	40,2	94,8
2 deti	35,8	95,6	39,7	94,5	42,5	95,7	43,3	95,9	45,0	93,4	48,3	95,4	46,1	94,4
3 deti a viac	33,5	89,0	33,7	88,3	36,1	92,3	34,9	83,9	38,1	89,3	38,0	92,0	38,2	89,5

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016

- **Profesijná a vzdelanostná koncentrácia**

Pre odvetvie je typická vysoká profesijná koncentrácia. Podľa vzdelanostnej koncentrácie môže byť odvetvie peňažníctva a poisťovníctva hodnotené ako podpriemerné – vzdelanostná úroveň zamestnancov v tomto odvetví sa líši a je rozmanitá.

- **Vzdelanie a požiadavky**

V odvetví peňažníctva a poisťovníctva je najviac zamestnaných ľudí, ktorí majú stredoškolské maturitné vzdelanie. Druhou najčastejšie zamestnanou skupinou sú ľudia, ktorí majú terciárne vzdelanie. Najmenej ľudí pracujúcich v tomto odvetví má stredoškolské nematuritné vzdelanie.

Požiadavky pracovného miesta sa hodnotia podľa priemernej dĺžky vzdelania pracovníkov a porovnáva sa táto priemerná dĺžka vzdelania so skutočnou dĺžkou vzdelania. V Českej republike je priemerná dĺžka vzdelania 14,5 roka. U pracovníkov sú požadované predovšetkým numerické schopnosti, používanie informačných technológií, schopnosť riešiť problémy (Fond ďalšieho vzdelávania, 2015, s. 11-38).

V národnom hospodárstve bol v každom roku zo sledovaného obdobia zamestnaný väčší pomer mužov ako žien v prípade stredoškolského i vysokoškolského vzdelania (tabuľka č. 3).

Tab. 3 Miera zamestnanosti podľa vzdelania v ČR v národnom hospodárstve v sledovanom období

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>stredoškolské</b>	ženy	55,02	54,14	53,94	54,31	54,06	54,07	54,88
	muži	69,77	68,28	68,41	69,80	69,15	70,93	71,89
<b>vysokoškolské</b>	ženy	68,47	66,58	66,03	67,09	68,41	68,74	69,03
	muži	78,25	78,39	78,78	77,86	78,94	78,58	79,16

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016

V tabuľke č. 4 ú uvedené počty zamestnaných v peňažníctve a poisťovníctve v jednotlivých krajoch v ČR. Boli vybrané len tie kraje, z ktorých pochádza väčšie množstvo respondentov dotazníkového prieskumu.

V kraji Hlavní město Praha počty zamestnaných osôb veľmi nelíšia, okrem roku 2009 – v tomto roku je v odvetví zamestnaných o 5 tisíc menej mužov ako žien. V roku 2013 je v odvetví v tomto kraji zamestnaných o 2,2 tisíc viac žien ako mužov. Počas ostatných rokov sledovaného obdobia sa rozdiely v počte zamestnaných žien a mužov odlišujú približne o tisíc osôb. V roku 2015 je výnimočne zamestnaných viac mužov ako žien.

V Stredočeskom kraji je v odvetví peňažníctva a poisťovníctva v jednotlivých rokoch sledovaného obdobia zamestnaných žien približne o 4 tisíc viac ako mužov. Do roku 2015 sa postupne tento rozdiel znižoval a v poslednom roku sledovaného obdobia bolo v odvetví zamestnaných o 1,3 tisíc viac žien ako mužov.

V Jihomoravskom kraji bolo v sledovanom období zamestnaných približne o tisíc žien viac ako mužov. Avšak v roku 2015 sa rozdiel prehĺbil a mužov bolo v odvetví zamestnaných o 3,9 tisíc menej.

Tab. 4 Počet zamestnaných osôb (v tis. osôb) v peňažníctve a poisťovníctve v najvýznamnejších krajoch v sledovanom období

<b>kraj</b>	<b>2009</b>		<b>2010</b>		<b>2011</b>		<b>2012</b>		<b>2013</b>		<b>2014</b>		<b>2015</b>	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Hlavní město Praha	18,9	13,9	18,2	17,1	16,6	16,7	20,8	19,7	17,9	20,1	18,1	17,9	18,6	18,7
Stredočeský kraj	9,7	5,4	9,0	5,4	11,4	7,6	13,7	8,6	13,3	8,7	9,0	7,3	8,0	6,7
Jihomoravský kraj	6,4	5,3	6,9	5,5	7,9	6,2	8,4	5,6	8,9	7,8	8,2	6,6	8,4	4,5

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016

Tabuľka č. 5 obsahuje skutočne odpracované hodiny podľa postavenia pracovníkov v zamestnaní. Muži pracujúci na plný úväzok odpracujú v jednotlivých rokoch približne o 4 hodiny týždenne viac. V prípade skrátených úväzkov sa počty opracovaných hodín medzi ženami a mužmi veľmi nelíšia.

Tab. 5 Skutočne odpracované hodiny podľa postavenia v zamestnaní v národnom hospodárstve v sledovanom období

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Plný úväzok	35,8	40,2	36,2	40,2	35,7	39,8	35,3	39,3	34,9	38,7	35,0	38,7	34,8	38,4
Skrátený úväzok	20,1	19,3	19,5	18,7	19,5	19,1	18,9	18,4	18,5	18,9	19,0	19,2	18,8	18,1

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016

- **Najvýznamnejšie podnikateľské subjekty v odvetví**

V roku 2015 v Českej republike v odvetví peňažníctva a poisťovníctva podnikalo 107 300 subjektov. Najvýznamnejšími z nich sú subjekty uvedené v tabuľke č. 6.

Tab. 6 Najvýznamnejšie subjekty v odvetví

Česká spořitelna, a.s.	MONETA Money Bank, a.s.
Komerční banka, a.s.	UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s.
Československá obchodní banka, a.s.	Česká národní banka
Česká pojišťovna, a.s.	Citibank Europe plc.
Kooperativa pojišťovna, a.s.	Partners Financial Services, a.s.

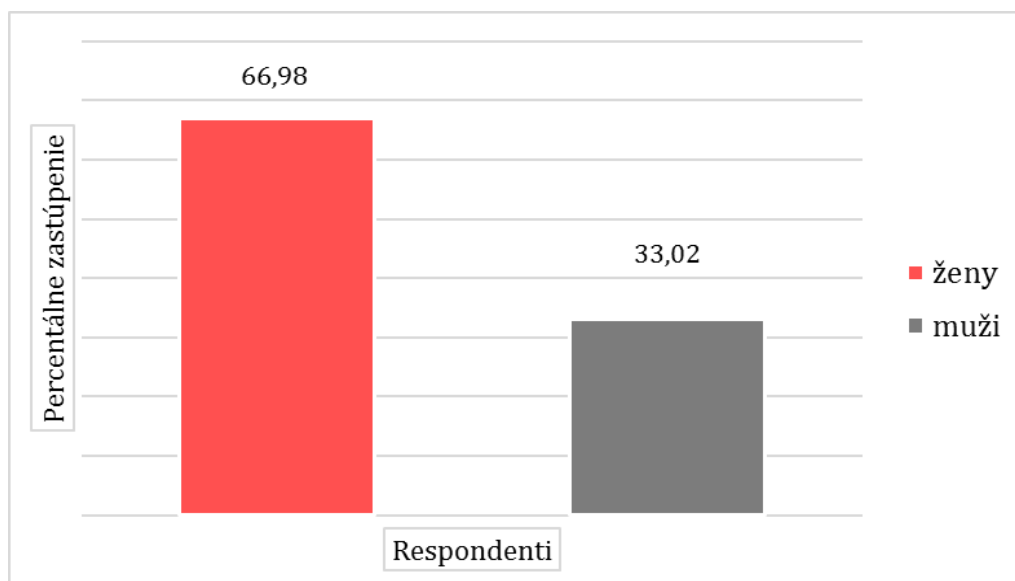
Zdroj: Fond dalšího vzdělávání, 2015

## 4.2 Výsledky práce

### 4.2.1 Štruktúra respondentov

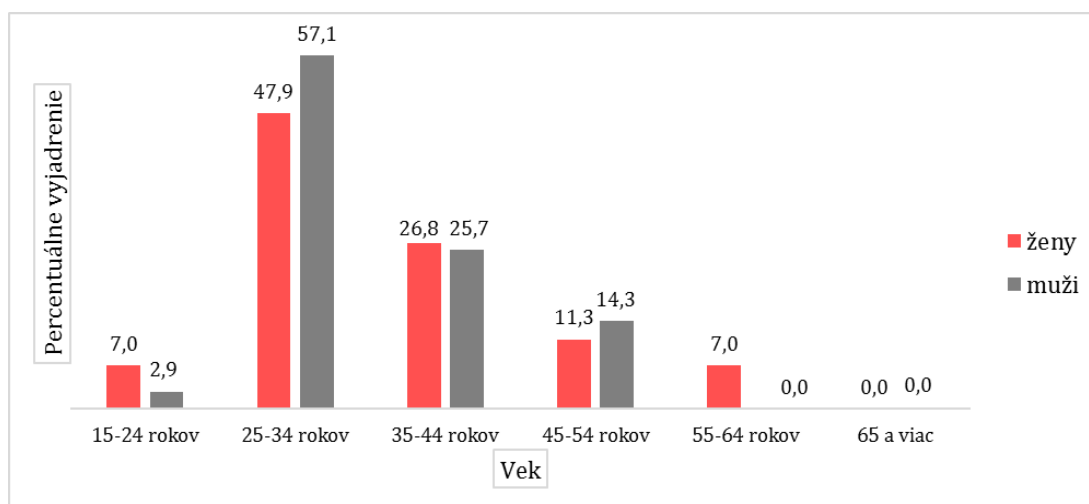
Dotazník vyplnilo celkom 106 respondentov – osôb zamestnaných v odvetví peňažníctva a poisťovníctva.

V grafe č. 1 vidíme, že dotazníkového výskumu sa zúčastnilo 33 % mužov a 67 % žien. Štruktúru respondentov je možné zdôvodniť tak, že odvetvie peňažníctva a poisťovníctva je odvetvím, kde pracuje viac žien ako mužov. Ďalším dôvodom môže byť to, že ženy boli ochotnejšie zúčastniť sa dotazníkového prieskumu, pretože majú pocit, že sa ich táto téma týka viac a práve ony sú tými, kto pociťuje väčšie rozdiely.



Obr. 1 Respondenti podľa pohlavia v %

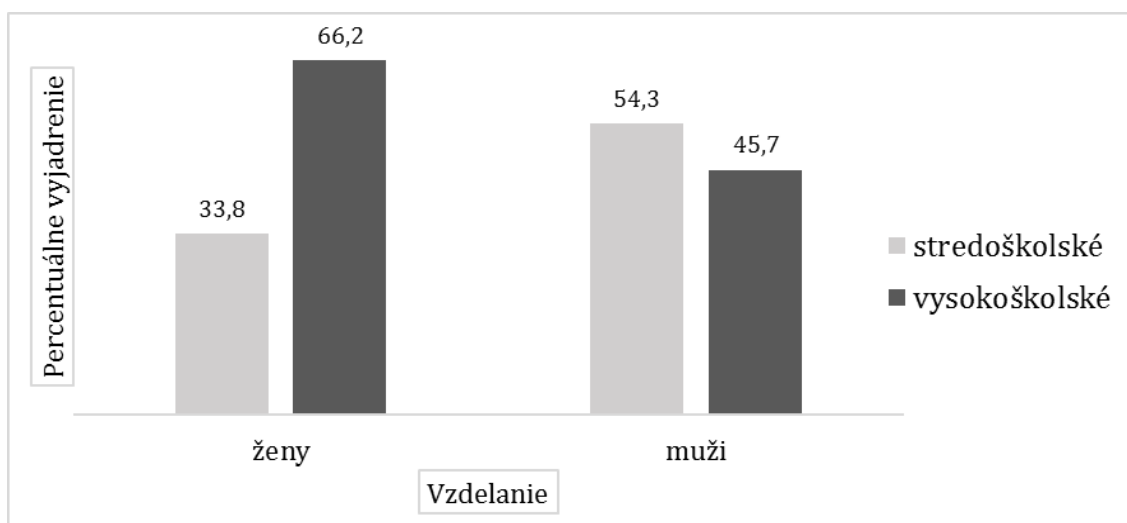
V nasledujúcom grafe č. 2 sú zobrazené percentuálne zastúpenia žien a mužov v jednotlivých vekových kategóriách. Najvýznamnejšími vekovými kategóriami pre tento výskum sú práve skupiny osôb vo veku od 25 do 34 rokov a od 35 do 44 rokov. Je pravdepodobné, že práve v týchto respondentov budú viditeľné mzdové rozdiely, pretože respondenti v týchto vekových kategóriách majú tradične ukončené vzdelanie a kvalifikáciu, prípadne majú prax v odbore.



Obr. 2 Respondenti podľa veku v %

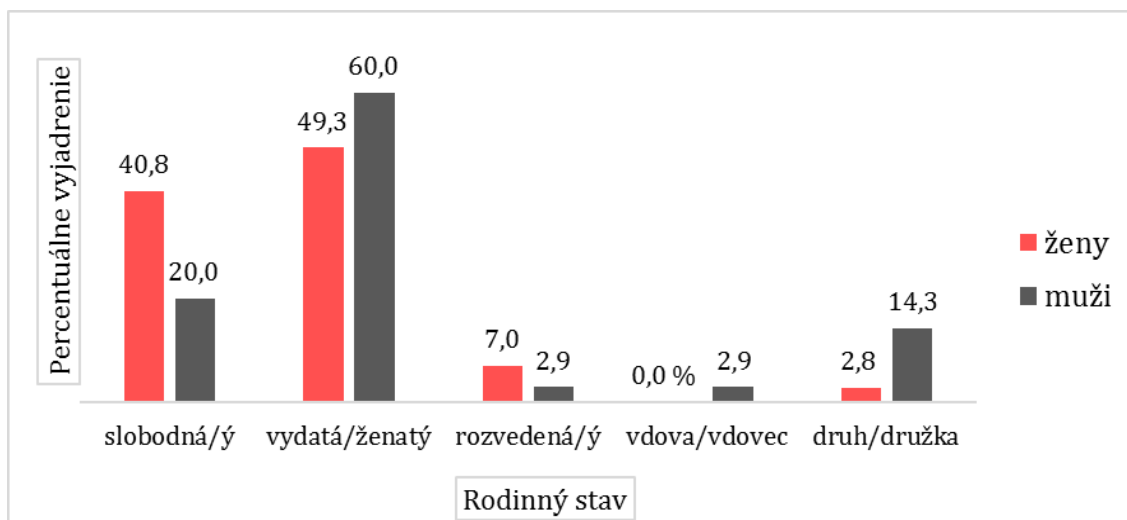
Štruktúra respondentov podľa vzdelania je zobrazená v grafe č. 3. Percento žien, ktoré majú vysokoškolské vzdelanie, je 66,2 %. Vysokoškolské vzdelanie u mužov

je o 20,5 percentných bodov nižšie ako u žien - vysokoškolsky vzdelaných respondentov je 45,7 %. Stredoškolské vzdelanie má 33,8 % žien a 54,3 % mužov.



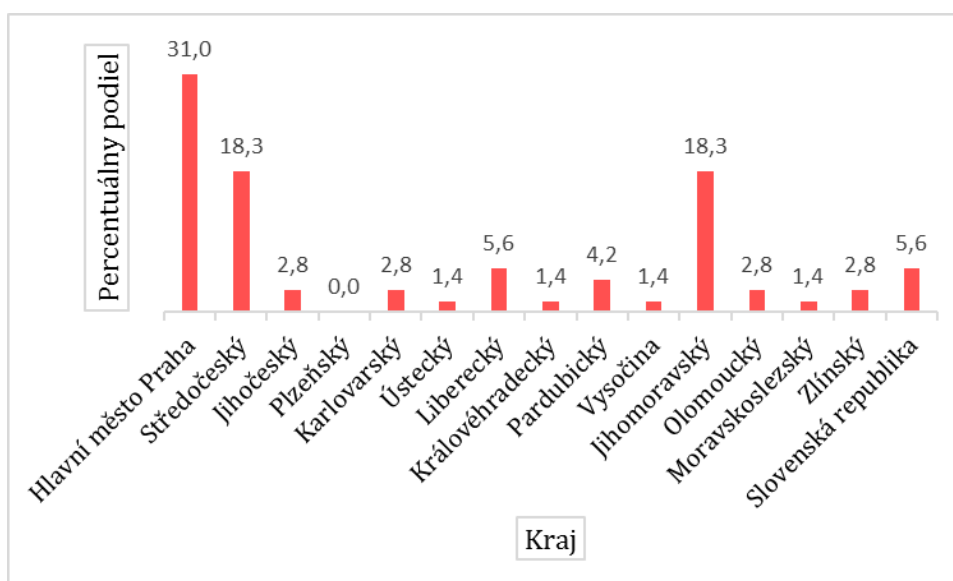
Obr. 3 Respondenti podľa vzdelania v %

Graf č. 4 zobrazuje rodinný stav respondentiek a respondentov. Väčšina opýtaných je slobodná alebo v manželskom zväzku. Slobodných je 40,8 % žien a 20 % mužov. V manželskom zväzku je 49,3 % žien a až 60 % mužov. Len malé percento respondentiek či respondentov je rozvedených.



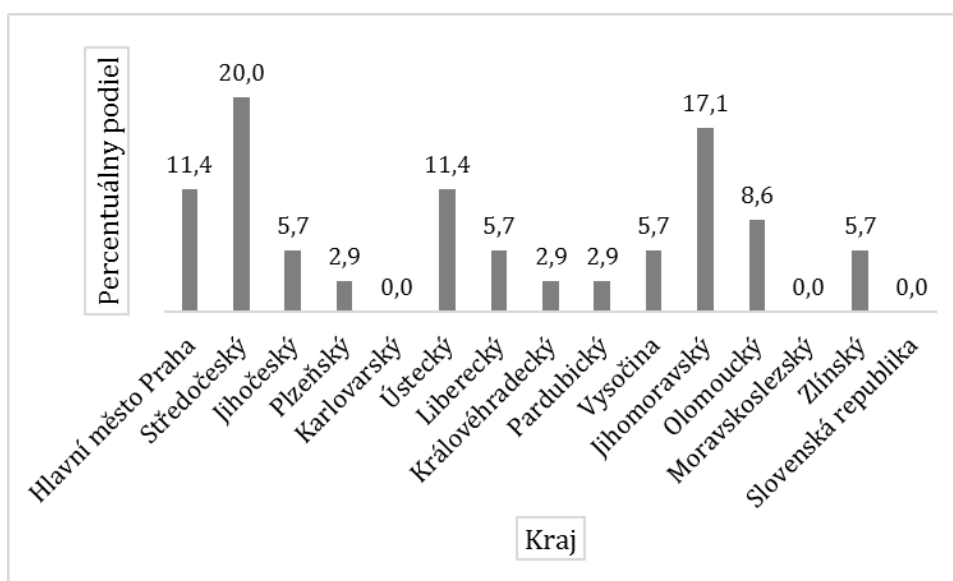
Obr. 4 Respondenti podľa rodinného stavu v %

Grafy č. 5 a č. 6 zobrazujú, odkiaľ pochádzajú respondenti. Je pravdepodobné, že respondenti z krajov Hlavní město Praha, Středočeský a Jihomoravský kraj majú vyššie mzdy z dôvodu lepších príležitostí a vyššej zamestnanosti.



Obr. 5 Respondenti podľa trvalého bydliska (ženy) v %

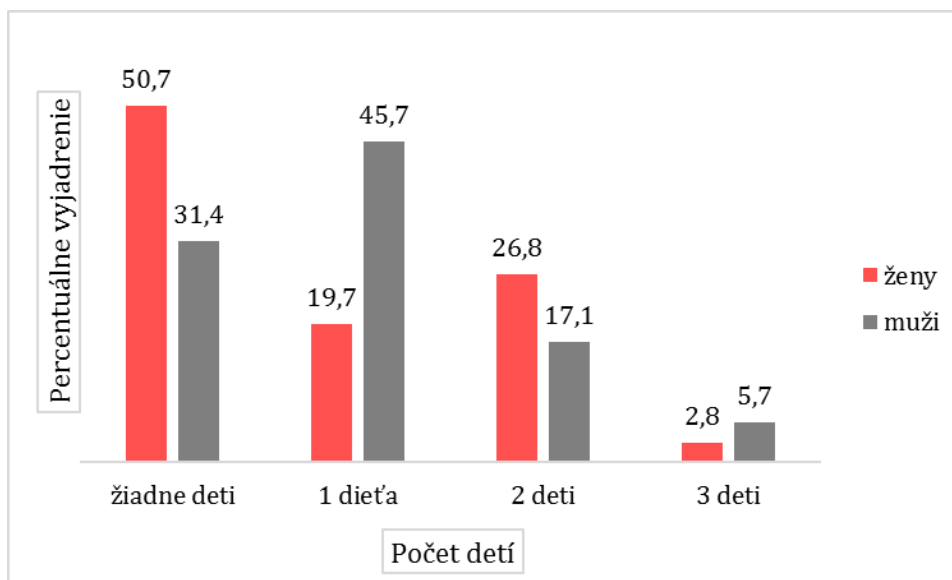
Graf č. 5 zobrazuje kraje, z ktorých pochádzajú respondentky. V prípade žien sú najvýznamnejšie kraje Hlavní město Praha (31 %), Středočeský (18,3 %), a Jihomoravský kraj (18,3 %). Zo Slovenskej republiky pochádza 5,6 % žien.



Obr. 6 Respondenti podľa trvalého bydliska (muži) v %

Muži (graf č. 6) majú najpočetnejšie zastúpenie v Středočeskom kraji (20 %), v Jihomoravskom kraji (17,1 %), v kraji Hlavní město Praha (11,4 %). Významný je aj Ústecký kraj, v ktorom majú muži 11,4% zastúpenie.

Graf č. 7 zobrazuje situáciu pracovníčok a pracovníkov z hľadiska počtu detí. Počet detí ovplyvňuje hlavne ženy, pre ktoré mať deti znamená na určitý čas prerušiť kariéru, obetovať kariérny postup, prípadne skrátiť pracovnú dobu.



Obr. 7 Respondenti podľa počtu detí v %

### 4.3 Mzdové rozdiely

Pomocou popisnej štatistiky sú charakterizované mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi. Sú vypočítané početnosti ako pre mužov, tak aj pre ženy (bez prihliadnutia k rozličným kritériám, tzn. pre 71 žien a 35 mužov – je to celkový počet respondentov). V tejto časti sa nachádzajú aj tabuľky s početnosťami, ale v nasledujúcich podkapitolách sú len tabuľky so samotnými výsledkami. Taktiež je tu popísaná podrobnejšia interpretácia výsledkov.

Tab. 7 Hrubá mzda (ženy) – početnosti

Hrubá mzda	Ženy			
	absolútna početnosť	relatívna početnosť	kum. abs. početnosť	kum. rel. početnosť
Menej ako 15 000 Kč	4	0,06	4,00	0,06
15 000 – 25 000 Kč	17	0,24	21,00	0,30
25 001 – 35 000 Kč	<b>28</b>	0,39	49,00	0,69
35 001 – 50 000 Kč	15	0,21	64,00	0,90
50 001 Kč a viac	7	0,10	<b>71,00</b>	<b>1,00</b>
<b>celkom</b>	<b>71</b>	<b>1</b>		

V tabuľke č. 7 sa nachádzajú absolútne a relatívne početnosti, kumulatívne absolútne početnosti a kumulatívne relatívne početnosti. Tieto početnosti bolo nutné určiť, aby mohli byť ďalej vypočítané charakteristiky úrovne.

Tab. 8 Hrubá mzda (ženy) – modus, kvantily, smerodajná odchýlka, variačný koeficient

modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	smerodajná odchýlka	variačný koeficient
27 037,83	30 128,69	35 043,85	22 916,67	11 772,90	37,27

V tabuľke č. 8 sú vypočítané popisné charakteristiky. Pri výpočte modu bola stanovená najpočetnejšia trieda (v tabuľke č. 7 je vyznačená tmavou sivou farbou). Pomocou vzorca popisnej štatistiky bol vypočítaný modus, výsledok je 27 037,83 Kč. Tento výsledok je možné interpretovať nasledovne: najčastejšie vyskytujúca sa mzda žien má hodnotu 27 037,83 Kč, táto mzda patrí do intervalu <25 001;35 000). Medián hrubých miezd žien predstavuje hodnotu 30 128,69 Kč – z toho vyplýva, že 50 % žien má hrubú mzdu nižšiu ako 30 128,69 Kč a 50 % žien má hrubú mzdu vyššiu ako 30 128,69 Kč. Vypočítaná hodnota horného kvartilu je 35 043,85 Kč, to znamená, že 75 % miezd žien je nižších ako 35 043,85 Kč a 25 % miezd je vyšších ako 35 043,85 Kč. Dolnému kvartilu prislúcha hodnota 22 916,67 Kč, dá sa teda povedať, že 25 % miezd je nižších ako 22 916,67 Kč a 75 % hrubých miezd je vyšších ako 22 916,67 Kč. Hodnota smerodajnej odchýlky je 11 772,90 Kč – mzda ženy sa od priemernej mzdy (31 584,89 Kč) odchyľuje o  $\pm 11 772,90$  Kč. Dá sa teda tvrdiť, že mzdy žien sa pohybujú v rozmedzí od 19 811,99 Kč do 43 357,79 Kč. Variačný koeficient je v prípade žien 37,27 %. Je to pomerne vysoké číslo, mzdy žien sa od seba značne odlišujú. Variačný koeficient je dôležitý pre porovnanie dvoch rôznych súborov – v tejto práci bude variačný koeficient hrubých miezd žien porovnávaný s variačným koeficientom hrubých miezd mužov.

Tab. 9 Hrubá mzda (muži) - početnosti

Hrubá mzda	Muži			
	absolútna početnosť	relatívna početnosť	kum. abs. početnosť	kum. rel. početnosť
Menej ako 15 000 Kč	0	0,00	0,00	0,00
15 000 – 25 000 Kč	4	0,11	4,00	0,11
25 001 – 35 000 Kč	<b>17</b>	0,49	21,00	0,60
35 001 – 50 000 Kč	10	0,29	31,00	0,89
50 001 Kč a viac	4	0,11	<b>35,00</b>	<b>1,00</b>
<b>celkom</b>	<b>35</b>	<b>1</b>		



V tabuľke č. 9 sú podobným spôsobom, ako boli v tabuľke č. 7 vypočítané jednotlivé početnosti pre ženy, vypočítané početnosti hrubých miezd mužov.

Tab. 10 Hrubá mzda (muži) – modus, kvantily, smerodajná odchýlka, variačný koeficient

modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	smerodajná odchýlka	variačný koeficient
28 250,68	32 959,39	42 759,10	32 959,39	9 978,12	28,28

Najpočetnejšia trieda je aj v prípade mužov v tabuľke č. 9 vyznačená tmavou sivou farbou. Pre príslušnú triedu boli vypočítané charakteristiky. Pre najpočetnejšiu triedu bol rovnakým spôsobom vypočítaný modus (tabuľka č. 10), ktorého hodnota je 28 250,68 Kč. Najčastejšou hrubou mzdou mužov je mzda vo výške 28 250,68 Kč, ktorá sa nachádza v intervale <25 001; 35 000). Vypočítaný medián hrubých miezd mužov je 32 959,39 Kč, teda 50 % hrubých miezd je nižších a 50 % hrubých miezd je vyšších ako vypočítaná hodnota. Horný kvartil má hodnotu 42 759,10 Kč – 75 % hrubých miezd je nižších ako 42 759,10 Kč a 25 % miezd je vyšších ako 42 759,10 Kč. Hodnota dolného kvartilu je 32 959,39 Kč, teda 25 % miezd je nižších ako 32 959,39 Kč a 75 % miezd je vyšších ako hodnota tohto dolného kvartilu. Smerodajná odchýlka s hodnotou 9 978,12 Kč vypovedá o tom, že hrubá mzda mužov sa od ich priemernej hrubej mzdy (35 286,16 Kč) odchyľuje o 9 978,12 Kč. Hrubá mzda mužov sa pohybuje v rozmedzí od 25 308, 04 Kč do 45 264,28 Kč. Variačný koeficient je 28,28 %.

#### 4.3.1 Rozdiely medzi hrubými mzdami žien a mužov

V nasledujúcej tabuľke č. 11 sú zobrazené rozdiely medzi hrubými mzdami žien a mužov. Mzdy žien aj mužov pochádzajú z rovnakej intervalovej skupiny. Je nutné venovať pozornosť variačným koeficientom, ktorých rozdiel je necelých 9 %. Oba štatistické súbory hrubých miezd žien aj mužov sú pomerne nevyvážené. Avšak v prípade hrubých miezd mužov je variačný koeficient lepší, mzdy sa odchyľujú menej. Hodnota variačného koeficientu v žiadnom z prípadov nepresahuje hodnotu 50 %, takže oba štatistické súbory môže reprezentovať aritmetický priemer (keby bola hodnota variačného koeficientu vyššia ako 50 %, štatistické súbory by boli priveľmi nesúrodé a teda by musel byť ako stredná hodnota použitý medián namiesto aritmetického priemeru). Aritmetické priemery hrubých miezd mužov a žien sa odlišujú o 3 701,27 Kč. Avšak pri výpočte GPG sa používa medián, aby sa predišlo skresleniu údajov pri výskyte extrémnych hodnôt, preto sa pri ďalšom porovnaní prihliada predovšetkým k hodnote rozdielu mediánov. Mediány sa v tomto prípade odlišujú o 2 830,70 Kč. Možným príčinám, ktoré spôsobili túto nerovnosť, sa bude venuje pozornosť v nasledujúcich podkapitolách.

Tab. 11 Rozdiely medzi charakteristikami popisnej štatistiky znázorňujúce rozdiely medzi hrubými mzdami žien a mužov

	modus	aritmetický priemer	medián	horný kvartil	dolný kvartil	smerodajná odchýlka	variačný koeficient
muži	28 250,68	35 286,16	32 959,39	42 759,10	32 959,39	9 978,12	28,28
ženy	27 037,83	31 584,89	30 128,69	35 043,85	22 916,67	11 772,90	37,27
rozdiel	1 212,85	3 701,27	2 830,70	7 715,25	10 042,72	-1 794,78	-8,99

#### 4.3.2 Hrubé mzdy a vek

Prostredníctvom kontingenčných tabuliek bola otestovaná závislosť medzi výškou hrubej mzdy a vekom respondenta. Po vypočítaní očakávaných početností boli údaje v tabuľke vhodne zlúčené tak, aby bola dodržaná podmienka, že v tabuľke očakávaných početností bolo menej než 20 % políčok, ktoré obsahujú očakávané početnosti s hodnotami menšími ako 5. Pre takto upravenú tabuľku bolo vypočítané testové kritérium, ktoré nadobudlo hodnotu 16,618. Kritický obor je  $W_{0,05}=(9,49; \infty)$ . Hodnota 16,618 patrí do zvoleného intervalu, preto sa zamietla nulová hypotéza o nezávislosti výšky hrubej mzdy a veku respondenta. Výška hrubej mzdy závisí na veku respondenta.

Vo vekovej kategórii 15-24 rokov sa nachádza len 6 osôb (5,7 % z celkového počtu zúčastnených) – 5 žien a 1 muž. Preto nie je možné považovať toto štatistické zhodnotenie za dôveryhodné. Jedna z respondentiek v tejto vekovej kategórii pracuje u zamestnávateľa na dohodu o brigádnickej práci študentov, ďalšia na dohodu o pracovnej činnosti, zvyšné 3 respondentky uviedli, že majú pracovný pomer na určitý čas (a v jednom z prípadov skrátený pracovný úväzok). Respondent mužského pohlavia má pracovný pomer na dobu určitú a skrátený pracovný úväzok. Podľa týchto informácií sa dá konštatovať, že mzdový rozdiel pre túto kategóriu by zrejme nebol až taký výrazný, aj keby mal lepšiu štatistickú preukázateľnosť (tzn. keby sa v kategórii nachádzalo viac respondentov mužského pohlavia).

Do vekovej kategórie 25-34 rokov patrí takmer 51 % respondentov z ich celkového počtu. Patrí sem 47,9 % žien a 57,1 % mužov. Rozdiel mediánov je o 1 124,6 Kč menší ako rozdiel aritmetických priemerov – mediány sú pre toto porovnanie presnejšie. V tejto kategórii nie je rozdiel taký výrazný, ako v ostatných kategóriách.

V ďalšej vekovej kategórii je 26,7 % žien a 25,7 % mužov. Táto kategória je z hľadiska počtu vyvážená, dokazujú to aj jednotlivé variačné koeficienty pre ženy a mužov, ktorých hodnoty sa najmenej líšia v porovnaní s ostatnými prípadmi. Rozdiel mediánov miezd mužov a žien má hodnotu 7 125,48 Kč. V tomto veku sa ženy, ktoré si založili rodiny, najčastejšie vracajú do zamestnania po dlhšej dobe, kedy na istý čas prerušili svoj pracovný život.

Vo vekovej kategórii 45-54 rokov je záporný medián miezd, pretože medián miezd žien je vyšší ako medián miezd mužov. Muži v tejto kategórii majú zastúpe-

nie 14,3 % a ženy 11,3 %. Väčšina respondentov v tejto kategórii má pracovný pomer na neurčitý čas. Pracovníci v tomto veku majú prax a dlhoročné skúsenosti.

V poslednej vekovej kategórii sa nenachádzajú nijakí muži a len 7 % žien. Preto nie je možné vypočítať rozdiely popisných charakteristík. Tabuľka č. 12 zobrazuje vypočítané popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa veku respondentov.

Tab. 12 Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa veku respondentov

	modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	variačný koeficient	aritmetický priemer
<b>Hrubé mzdy respondentov vo veku 15-24 rokov</b>						
<b>muži</b>	20 000,00	20 000,00	22 500,00	17 500,00	0,0000	20 000,00
<b>ženy</b>	12 222,22	13 125,00	14 687,50	11 562,50	0,3333	12 000,40
<b>rozdiel</b>	7 777,78	6 875,00	7 812,50	5 937,50	-0,3333	7 999,60
<b>Hrubé mzdy respondentov vo veku 25-34 rokov</b>						
<b>muži</b>	28 704,33	31 667,00	38 000,80	25 375,35	0,2487	33 375,45
<b>ženy</b>	18 414,63	27 308,46	33 846,27	21 071,43	0,3620	29 559,12
<b>rozdiel</b>	10 289,70	4 358,54	4 154,53	4 303,92	-0,1133	3 816,33
<b>Hrubé mzdy respondentov vo veku 35-44 rokov</b>						
<b>muži</b>	37 143,71	40 625,63	49 062,56	46 250,25	0,2241	41 111,61
<b>ženy</b>	28 750,63	33 500,15	44 750,35	28 750,63	0,2724	36 711,00
<b>rozdiel</b>	8 393,09	7 125,48	4 312,21	17 499,63	-0,0484	4 400,61
<b>Hrubé mzdy respondentov vo veku 45-54 rokov</b>						
<b>muži</b>	27 500,75	32 500,25	46 250,25	26 250,88	0,3404	35 500,40
<b>ženy</b>	39 286,43	38 750,75	46 250,25	42 500,50	0,2659	38 125,44
<b>rozdiel</b>	-11 785,68	-6 250,50	0,00	-16 249,63	0,0745	-2 625,04
<b>Hrubé mzdy respondentov vo veku 55-64 rokov</b>						
<b>muži</b>	nikto z respondentov mužského pohlavia nie je vo veku 55-64 rokov					
<b>ženy</b>	28 750,62	33 333,50	40 625,63	29 167,25	0,1750	35 000,50
<b>rozdiel</b>	-	-	-	-	-	-

Najväčší počet respondentov sa nachádzal v kategóriách 25-34 rokov a 35-44 rokov, preto sú tieto kategórie považované za rozhodujúce. V nasledujúcej tabuľke č. 13 je vypočítaný ukazovateľ GPG pre jednotlivé kategórie.

Tab. 13 Mediány hrubých miezd a GPG podľa veku

Vek	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
15-24 rokov	13 125,00	20 000,00	34,38
25-34 rokov	27 308,46	31 667,00	<b>13,76</b>
35-44 rokov	33 500,15	40 625,63	<b>17,54</b>
45-54 rokov	38 750,75	32 500,25	-19,23
55-64 rokov	33 333,50	-	-

Ukazovateľ GPG pre vekovú kategóriu 25-34 rokov je 13,76 % - hrubé mzdy žien sú o 13,76 % nižšie ako mzdy mužov. Rozdiel v podiele mediánovej hrubej mzdy žien vzťahnutý k hrubej mediánovej mzde mužov je vyšší pre vekovú kategóriu 35-44 rokov – nadobudol hodnotu 17,54 %. Rastúcu hodnotu ukazovateľa s vyšším vekom respondentov je možné zdôvodniť tak, že sa tu odzrkadľujú iné priority žien na rozdiel od mužov – ženy prerušujú kariéru, keď sú na materskej dovolenke, a potom sa venujú starostlivosti o rodinu, vzhľadom k rodinným povinnostiam a starostlivosti o deti je pre ne komplikované vrátiť sa do zamestnania s rovnakým pracovným nasadením. Častokrát odpracujú nižší počet hodín, než aký zvykli odpracovať pred touto etapou svojho života. Rozdiel medzi hodnotami ukazovateľa GPG pre vekovú kategóriu 35-44 rokov a kategóriu 25-34 rokov je 3,78 percentých bodov. Pracovníci vo veku 35-44 rokov napredujú v kariére a stretávajú sa s povyšovaním častejšie ako pracovníci vo veku 25-34 rokov. Povyšovanie o vekovej kategórii 35-44 rokov je typické prevažne pre mužov, pretože ženy sa stretávajú so skleneným stropom.

Pre kategóriu 45-54 rokov nadobudol ukazovateľ GPG zápornú hodnotu, pretože medián hrubých miezd žien je vyšší ako medián hrubých miezd mužov. Pre poslednú kategóriu (55-64 rokov) nebol ukazovateľ GPG vypočítaný, pretože nikto z respondentov mužského pohlavia sa v tejto kategórii nenachádzal.

### 4.3.3 Hrubé mzdy a vzdelanie

Vzdelanie je ďalším faktorom, ktorý ovplyvňuje výšku hrubých miezd žien a mužov. Bola otestovaná závislosť medzi výškou hrubej mzdy a najvyšším ukončeným vzdelaním pracovníkov. Nulová hypotéza o nezávislosti výšky hrubej mzdy a úrovne dosiahnutého vzdelania bola zamietnutá, pretože hodnota testového kritéria je 23,922 a táto hodnota patrí do kritického oboru  $W_{0,05}=(7,81; \infty)$ . Výška hrubej mzdy závisí na úrovni najvyššieho ukončeného vzdelania.

Stredoškolské vzdelanie má 33,8 % žien a 54,3 % mužov. Vysokoškolské vzdelanie má 66,2 % žien a 45,7 % mužov. Ženy majú teda lepšie vzdelanie ako muži. Variačné koeficienty u žien aj u mužov sú v oboch prípadoch odlišné. Súborné sú nevyvážené a vyskytujú sa v nich extrémne hodnoty. Rozdiel mediánov je v prípade vysokoškolského vzdelania takmer dvojnásobný. Vysokoškolské vzdelanie majú respondenti, ktorí vykonávajú vyššie funkcie (finančná riaditeľka, com-

pliance officer, manažéri, a podobne) a taktiež aj pracovníci na nižších pozíciách (personalistky, poisťní matematici, účtovníci). Medián hrubých miezd mužov so stredoškolským vzdelaním sa blíži k 29 000 Kč, zatiaľ čo medián hrubých miezd žien s vysokoškolským vzdelaním takmer nadobudol hodnotu 33 000 Kč. V tabuľke č. 14 sú obsiahnuté popisné charakteristiky podľa vzdelania.

Tab. 14 Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa vzdelania respondentov

	modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	variačný koeficient	aritmetický priemer
<b>Hrubé mzdy a stredoškolské vzdelanie</b>						
<b>muži</b>	29 167,25	28 929,18	32 321,70	25 536,66	0,1826	28 553,03
<b>ženy</b>	17 608,70	23 000,00	30 714,71	17 000,00	0,4420	24 583,63
<b>rozdiel</b>	11 558,55	5 929,18	1 606,98	8 536,66	-0,2594	3 969,40
<b>Hrubé mzdy a vysokoškolské vzdelanie</b>						
<b>muži</b>	39 737,53	43 333,78	50 000,00	36 667,56	0,1902	43 281,75
<b>ženy</b>	27 917,38	32 857,36	43 365,83	27 262,68	0,3000	35 160,00
<b>rozdiel</b>	11 820,15	10 476,42	6 634,17	9 404,88	-0,1099	8 121,75

ČSÚ vo svojej databáze rozlišuje stredoškolskú úroveň vzdelania ako vzdelanie „stredné s maturitou“ alebo „stredné bez maturity“. Všetci respondenti, ktorí majú stredoškolské vzdelanie, majú aj maturitu. V tabuľke č. 15 je vypočítaný ukazovateľ GPG podľa najvyššieho ukončeného vzdelania pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva. Muži so stredným vzdelaním s maturitou poberajú o 20,5 % vyššie mzdy ako ženy s rovnakou úrovňou ukončeného vzdelania. V prípade vysokoškolského vzdelania je rozdiel ešte výraznejší – GPG má hodnotu až 24,18 % - je o 3,68 percentných bodov vyšší. Je to druhá najvyššia hodnota, aká bola vôbec vypočítaná zo všetkých hľadísk.

Tento rozdiel v hrubých mzdách sa dá zdôvodniť tak, že vysokoškolsky vzdelaní respondenti zastávajú v podnikoch rôzne funkcie na rôznych organizačných stupňoch. Je pravdepodobné, že aj v sektore peňažníctva a poisťovníctva muži častejšie zastávajú vyššie pozície, s ktorými sa spája vyššia hrubá mzda. Finančné ohodnotenie rôznych pracovných pozícií na rôznych organizačných úrovniach sa môže značne líšiť.

Tab. 15 Mediány hrubých miezd a GPG podľa vzdelania

Vzdelanie	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
stredoškolské vzdelanie	23 000,00	28 929,18	20,50
vysokoškolské vzdelanie	32 857,36	43 333,78	24,18

#### 4.3.4 Hrubé mzdy a počet odpracovaných hodín

Ženy a muži odpracujú rôzny počet hodín. Pomocou kontingenčných tabuliek a testu dobrej zhody bola skúmaná závislosť medzi výškou hrubej mzdy a počtom odpracovaných hodín. Hodnota testovacej štatistiky je v tomto prípade 42,436. Interval kritického oboru je  $W_{0,05}=(9,49; \infty)$ . Testovacia štatistika sa nachádza v kritickom obore, preto bola nulová hypotéza o nezávislosti zamietnutá. Výška hrubej mzdy závisí na počte odpracovaných hodín.

V dotazníkovom prieskume bolo zistené, že žiadny z mužov neodpracuje 15-19 hodín týždenne a len 5,6 % žien odpracuje tento počet hodín. Z týchto dôvodov neboli vypočítané rozdiely popisných charakteristík pre prvú kategóriu.

V druhej kategórii sa nachádzalo 11,3 % žien a 8,6 % mužov. Variačný koeficient v prípade žien má veľmi vysokú hodnotu – 51,73 %. Štatistický súbor je možné označiť za nevyvážený. Väčšina respondentov s týmto počtom odpracovaných hodín označila, že ich hrubá mzda sa pohybuje v rozmedzí 15 000 – 25 000 Kč.

Do posledných dvoch kategórií bolo začlenených najviac respondentov. Konkrétne 31-40 hodín týždenne odpracuje 45 % opýtaných žien a 54,3 % mužov. Viac ako 40 hodín týždenne odpracuje 38 % žien a 48,6 % mužov. Mediánový rozdiel hrubých miezd je v poslednej kategórii (viac ako 40 hodín) o 965, 52 Kč nižší ako v predchádzajúcej kategórii. Variačné koeficienty sú takmer zhodné. V tabuľke č. 16 sú zobrazené najdôležitejšie popisné charakteristiky.

Tab. 16 Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa počtu odpracovaných hodín

	modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	variačný koeficient	aritmetický priemer
<b>Hrubé mzdy a 15-19 odpracovaných hodín týždenne</b>						
<b>muži</b>	nikto z respondentov mužského pohlavia neodpracuje 15-19 hodín týždenne					
<b>ženy</b>	12 142,86	13 333,33	15 000,00	11 666,67	0,3464	12 500,38
<b>rozdiel</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Hrubé mzdy a 20-30 odpracovaných hodín týždenne</b>						
<b>muži</b>	19 000,00	22 500,00	27 500,75	18 750,00	0,2020	23 333,50
<b>ženy</b>	19 000,00	21 000,00	25 000,00	17 000,00	0,5173	24 375,19
<b>rozdiel</b>	0,00	1 500,00	2 500,75	1 750,00	-0,3152	-1 041,69
<b>Hrubé mzdy a 31-40 odpracovaných hodín týždenne</b>						
<b>muži</b>	28 929,18	32 083,63	38 750,75	28 125,69	0,2322	34 079,42
<b>ženy</b>	27 581,39	29 118,24	33 823,65	23 888,89	0,2561	29 531,61
<b>rozdiel</b>	1 347,79	2 965,39	4 927,10	4 236,80	-0,0239	4 547,81
<b>Hrubé mzdy a viac ako 40 odpracovaných hodín týždenne</b>						
<b>muži</b>	36 667,56	39 500,70	49 250,05	30 625,44	0,2704	39 808,15
<b>ženy</b>	27 963,67	37 500,83	48 750,08	29 750,53	0,2783	38 981,94
<b>rozdiel</b>	8 703,89	1 999,87	499,97	874,91	-0,0080	826,21



V tabuľke č. 16 sú vypočítané popisné charakteristiky a mediány miezd, z ktorých sú vypočítané hodnoty ukazovateľa GPG podľa počtu odpracovaných hodín. Hodnoty ukazovateľa GPG sú zaznamenané v tabuľke č. 17.

Tab. 17 Mediány hrubých miezd a GPG podľa počtu odpracovaných hodín

Počet odpracovaných hodín	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
15-19 hodín	13 333,33	-	-
20-30 hodín	21 000,00	22 500,00	6,67
31-40 hodín	29 118,24	32 083,63	<b>9,24</b>
viac ako 40 hodín	37 500,83	39 500,70	<b>5,06</b>

Z tabuľky č. 17 je badateľné, že z hľadiska počtu odpracovaných hodín nie sú hodnoty GPG veľmi odlišné. Podstatné sú hlavne ukazovatele pre pracovníkov, ktorí odpracujú 31-40 hodín a pre tých, ktorí odpracujú viac ako 40 hodín, pretože najviac respondentov patrí do týchto dvoch kategórií.

Rozdiel v podiele mediánovej hrubej mzdy žien vzťahnutý k hrubej mediánovej mzde mužov je vyšší v prípade pracovníkov, ktorí odpracujú 31-40 hodín. Muži majú z tohto hľadiska o 9,24 % vyššie mzdy ako ženy. U pracovníkov, ktorí odpracujú viac ako 40 hodín, je GPG rovný 5,06 %. Tento rozdiel medzi 9,24 % a 5,06 % mohol nastať z toho dôvodu, že u pracovníkov, ktorí odpracujú viac ako 40 hodín, nie je presne vymedzené, koľko hodín odpracujú, interval možných odpracovaných hodín je širší v porovnaní s ostatnými kategóriami. Môže to byť príčina, prečo s rastom počtu odpracovaných hodín ukazovateľ GPG poklesol.

#### 4.3.5 Hrubé mzdy a odpracovávanie nadčasov

U žien a mužov sa miery odpracovávaní nadčasov líšia. Pri testovaní závislosti medzi výškou hrubej mzdy a mierou odpracovávaní nadčasov nadobudla testovacia štatistika hodnotu 23,986. Táto hodnota leží v intervale kritického oboru  $W_{0,05}=(5,99; \infty)$ , nulová hypotéza bola zamietnutá. Výška hrubej mzdy teda závisí na odpracovávaní nadčasov.

Nadčasy vo veľkej miere ovplyvňujú mzdy zamestnancov, pretože predstavujú príplatky k hrubej mzde a celkový príjem môžu zvýšiť. Zvýšenie príjmu je subjektívne. Najmenší rozdiel mediánov hrubých miezd mužov a žien má výšku 357,11 Kč a patrí k tomu prípadu, keď pracovníci odpracovávajú nadčasy len občas. Občas nadčasy odpracováva 46,5 % žien a 80 % mužov.

Až 38 % žien neodpracováva nadčasy vôbec. Z mužov je to len 11,4 %. Rozdiel mediánov je 6 548,29 Kč. Nadčasy pravidelne odpracováva 14,1 % žien a 5,7 % opýtaných mužov (2 muži). V tejto prvej a tretej kategórii v reálnych podmienkach môžu byť rozdiely mediánov vyššie alebo nižšie. V tabuľke č. 18 sú zaznamenané popisné charakteristiky pre túto kategóriu s príslušnými rozdielmi.

Tab. 18 Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa odpracovania nadčasov

	modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	variačný koeficient	aritmetický priemer
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí nikdy neodpracovávajú nadčasy</b>						
<b>muži</b>	29 000,60	28 334,00	31 667,00	25 000,00	0,1575	27 500,38
<b>ženy</b>	18 225,81	21 785,71	28 214,96	16 964,29	0,3687	22 778,02
<b>rozdiel</b>	10 774,79	6 548,29	3 452,04	8 035,71	-0,2112	4 722,36
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí občas odpracovávajú nadčasy</b>						
<b>muži</b>	28 438,16	32 857,36	43 571,86	27 857,86	0,2909	35 625,45
<b>ženy</b>	28 572,07	32 500,25	41 250,58	27 917,38	0,2663	34 773,18
<b>rozdiel</b>	-133,92	357,11	2 321,27	-59,52	0,0246	852,26
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí pravidelne odpracovávajú nadčasy</b>						
<b>muži</b>	42 500,50	42 500,50	46 250,25	38 750,75	0,0000	42 500,50
<b>ženy</b>	38 000,80	46 250,25	51 876,00	36 875,88	0,3080	45 000,50
<b>rozdiel</b>	4 499,70	-3 749,75	-5 625,75	1 874,88	-0,3080	-2 500,00

Z mediánov hrubých mesačných miezd sú vypočítané ukazovatele GPG pre jednotlivé kategórie. Pre lepšiu prehľadnosť bola vytvorená tabuľka č. 19.

Tab. 19 Mediány hrubých miezd a GPG podľa odpracovania nadčasov

Odpracovanie nadčasov	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
Nikdy	21 785,71	28 334,00	23,11
Občas	32 500,25	32 857,36	1,09
Pravidelne	46 250,25	42 500,50	-8,82

Tabuľka č. 19 obsahuje vypočítané mediány hrubých miezd a jednotlivé GPG podľa miery odpracovania nadčasov. Najvýraznejšia hodnota ukazovateľa GPG - 23,11 % - je v tomto prípade viditeľná u skupiny ľudí, ktorí nikdy neodpracovávajú nadčasy. Zdôvodniť sa to dá tak, že je väčší pomer žien, ktoré neodpracovávajú nadčasy (až 38 %) a mužov je len 11,4 %. Môže to však byť spôsobené aj tým, že práca žien býva častejšie podhodnocovaná.

Nadčasy sú príplatkami, po ktorých pričítaní sa hrubá mzda zvýši. Vyššie hrubé mzdy majú ženy patriace do skupiny, ktorá pravidelne odpracováva nadčasy – ukazovateľ GPG je záporný. Je však potrebné podotknúť, že sa tu neprihliada na vek ani na počet detí respondentov, ktoré majú zásadný vplyv na hrubé mzdy žien.

#### 4.3.6 Hrubé mzdy a počet detí

Počet detí je taktiež potrebné zohľadniť. Bola otestovaná závislosť medzi výškou hrubej mzdy a počtom detí. Testové kritérium má hodnotu 19,513. Kritickým obo-



rom je interval  $W_{0,05}=(9,49; \infty)$ . Keďže testovacie kritérium patrí do kritického oboru, nulová hypotéza o nezávislosti sa zamietla. Výška hrubej mzdy závisí na počte detí respondenta.

V tabuľke č. 20 sa nachádzajú popisné charakteristiky pre túto kategóriu. Deti nemá 50,7 % opýtaných žien a 31,4 % mužov. V tejto kategórii je najmenší mediánový rozdiel hrubých miezd. Horný kvartil u žien je dokonca vyšší ako u mužov. Z opýtaných má 25 % žien mzdu vyššiu alebo rovnú 33 666,8 Kč.

Jedno dieťa má 19,7 % žien a 45,7 % mužov. Jednotlivé mzdy sa od seba odchyľujú o 12 382,29 Kč a súbory miezd pre ženy a mužov sa od seba značne odlišujú, ako o tom vypovedajú ich variačné koeficienty. Mzdy sa odlišujú z toho dôvodu, že pracovníci majú potomka v rôznom veku – teda majú rôznu úroveň vzdelania či praxe v odbore. Ženy, ktoré majú dieťa (deti) vo veku menej ako 6 rokov, predovšetkým oceňujú flexibilnú pracovnú dobu. Ich počet odpracovaných hodín sa za týchto okolností môže znížiť. Ako bolo spomínané v predchádzajúcich podkapitolách, počet odpracovaných hodín veľmi úzko súvisí s výškou mzdy.

Dve deti má 26,8 % opýtaných žien a 17,1 % mužov. Rozdiel medzi mediánmi miezd je 6 666,22 Kč. Súbor s hrubými mzdami mužov je vyváženejší.

Tab. 20 Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa počtu detí

	modus	medián	horný kvartil	dolný kvartil	variačný koeficient	aritmetický priemer
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí nemajú deti</b>						
<b>muži</b>	28 334,00	28 572,07	32 500,25	24 166,67	0,2197	28 409,45
<b>ženy</b>	27 174,70	27 667,40	33 666,80	20 000,00	0,4296	28 819,81
<b>rozdiel</b>	1 159,30	904,67	-1 166,55	4 166,67	-0,2099	-410,35
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí majú 1 dieťa</b>						
<b>muži</b>	28 637,00	32 778,00	41 000,60	28 334,00	0,2413	34 844,22
<b>ženy</b>	18 750,00	27 500,75	38 750,75	20 833,33	0,3985	31 071,71
<b>rozdiel</b>	9 887,00	5 277,25	2 249,85	7 500,67	-0,1572	3 772,50
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí majú 2 deti</b>						
<b>muži</b>	40 625,63	42 500,50	48 125,13	36 875,88	0,1698	42 500,50
<b>ženy</b>	36 364,55	35 834,28	43 750,42	29 688,03	0,2532	36 711,00
<b>rozdiel</b>	4 261,08	6 666,22	4 374,71	7 187,84	-0,0834	5 789,50
<b>Hrubé mzdy respondentov, ktorí majú 3 deti</b>						
<b>muži</b>	52 501,00	52 501,00	53 751,00	51 251,00	0,0000	55 000,50
<b>ženy</b>	25 001,00	35 000,00	42 500,50	30 000,50	0,1724	36 250,50
<b>rozdiel</b>	27 500,00	17 501,00	11 250,50	21 250,50	-0,1724	18 750,00

Hrubé mzdy respondentov, ktorí majú 3 deti sa podľa rozdielu mediánov odlišujú o 17 501 Kč. Tento rozdiel by nemal byť považovaný za smerodajný, pretože zastúpenie žien v tejto kategórii je len 2,8% a zastúpenie mužov je 5,7%. Mužskí respondenti v tejto kategórii sú manažérmi vo veku 35-44 rokov a funkcie zastá-

vajú po dobu 4 a 7 rokov, ich hrubé mzdy sú vyššie ako 50 000 Kč. Na druhej strane jedna z respondentiek je tiež v rovnakom veku ako muži, je office manager po dobu 8 rokov a jej hrubá mzda sa pohybuje v intervale od 35 001 Kč do 50 000 Kč. Mzdy žien – manažériek sú nižšie ako mzdy mužov – manažérov. Druhá respondentka je vo veku 55-64 rokov, je vedúcou účtovného tímu po dobu 7 rokov.

V tabuľke č. 21 sú vyčíslené GPG podľa počtu detí respondentov.

Tab. 21 Mediány hrubých miezd a GPG podľa počtu detí

Počet detí	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
Žiadne dieťa	27 667,40	28 572,07	3,17
1 dieťa	27 500,75	32 778,00	16,10
2 deti	35 834,28	42 500,50	15,69
3 deti	35 000,00	52 501,00	33,33

Mzdy pracovníkov, ktorí nemajú deti, sa veľmi nelíšia – hodnota GPG sa pohybuje len okolo 3 %. Ukazovateľ GPG sa pre ďalšiu kategóriu rapídne zvýšil – o 12,93 percentných bodov.

Ukazovateľ GPG je približne rovnaký pre kategórie pracovníkov, ktorí majú jedno alebo dve deti. Ako už bolo spomínané, mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi sú spôsobené rozdielnymi úrovňami dosiahnutej praxe či dĺžkou pracovnej doby a typom pracovného pomeru. Je zrejmé, že ženy, ktoré boli na materskej dovolenke a venovali sa deťom, nemajú takú prax ako muži, ktorí svoju pracovnú kariéru neprerušili ani v čase, keď sa stali otcami.

Z dôvodu nízkeho počtu respondentov v poslednej kategórii (3 deti) nemôže byť podľa dotazníkového prieskumu vysoká hodnota ukazovateľa GPG považovaná za rozhodujúcu. Na druhej strane však môže byť situácia v rámci odvetvia podobná, a muži môžu mať zhruba o 33,33 % vyššie mzdy, pretože v spoločnosti sú prevažne považovaní za živel'ov rodín. Jedná sa však o manažérov a mzdové rozdiely na tejto úrovni sú značne vyššie. Naopak ženy, ktoré majú troch potomkov, viackrát prerušili kariéru, a preto sú ich mzdy nižšie.

#### 4.3.7 Výpočet ukazovateľa GPG z dát ČSÚ

Z dát z ČSÚ bol vypočítaný ukazovateľ GPG pre jednotlivé roky v sledovanom období. V tabuľke č. 22 sú zaznamenané mediány hrubých mesačných miezd pracovníkov v odvetví peňažníctva a poisťovníctva.

Po porovnaní mediánov miezd v tabuľke č. 22 je zjavné, že medzi mzdami žien a mužov sú výrazné rozdiely. Najvyššia hodnota ukazovateľa GPG bola v roku 2009 – muži poberali o 37,56 % vyššie mzdy ako ženy. Do roku 2013 GPG klesol o 4,06 percentných bodov a od tohto roku sa jeho hodnota pohybovala okolo 33 %.

Tab. 22 Mediány hrubých mesačných miezd v odvetví v sledovanom období, hodnoty ukazovateľa GPG

rok	mediány hrubých mesačných miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
2009	29 535,00	47 300,00	37,56
2010	30 455,00	47 960,45	36,50
2011	30 795,01	47 298,88	34,89
2012	32 198,00	49 979,00	35,58
2013	31 679,00	47 637,00	33,50
2014	32 234,00	48 346,00	33,33
2015	32 828,00	49 375,00	33,51
2016	32 234,00	48 346,00	33,33

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016, vlastné spracovanie

Keď sa porovnajú hodnoty GPG z tabuľky č. 22 s výpočtami GPG v predchádzajúcej podkapitole, je badateľné, že mzdové rozdiely sú jednoznačne hlbšie. Najvyššie hodnoty GPG boli zaznamenané v jednotlivých kategóriách nasledovne: z hľadiska veku mal ukazovateľ GPG (v prípade osôb vo veku 35-44 rokov) hodnotu 17,54 %; z hľadiska dosiahnutého vzdelania (v prípade vysokoškolského) hodnotu 24,18 %; z hľadiska počtu odpracovaných hodín (v prípade 31-40 hodín) mal hodnotu 9,24 %; z hľadiska miery odpracovania nadčasov (v prípade, že pracovníci nikdy neodpracovávajú nadčasy) mal hodnotu 23,11 %; z hľadiska počtu detí (v prípade 1 dieťaťa) mal hodnotu 16,10 % a 33,33 % (v prípade 3 detí). Hodnoty ukazovateľa sa líšia z dôvodu počtu respondentov, z dôvodu pozícií, ktoré respondenti zastávali.

V tabuľke č. 23 sú zobrazené vypočítané hodnoty ukazovateľa GPG v sledovanom období podľa dosiahnutej úrovne vzdelania. Ako už bolo spomínané, všetci respondenti majú ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, preto sú údaje v tabuľke č. 23 pre stredoškolské vzdelanie pomenované ako „stredoškolské“ – podľa rozdelenia ČSÚ sa jedná o kategóriu „stredné s maturitou“.

Tab. 23 Mediány hrubých mesačných miezd v odvetví peňažníctva a poisťovníctva podľa vzdelania v sledovanom období, hodnoty ukazovateľa GPG

rok	mediány hrubých mesačných miezd (Kč)				GPG (%) stredoškolské vzdelanie	GPG (%) vysokoškolské vzdelanie
	stredoškolské		vysokoškolské			
	ženy	muži	ženy	muži		
2009	21 876,00	26 482,00	29 470,00	39 663,00	17,39	25,70
2010	21 986,00	26 940,00	29 035,00	40 041,00	18,39	27,49
2011	21 741,00	25 481,00	30 164,00	37 539,00	14,68	19,65
2012	21 839,00	25 739,00	28 676,00	37 695,00	15,15	23,93
2013	21 935,00	26 025,00	29 114,00	38 518,00	15,72	24,41
2014	22 326,00	26 645,00	29 820,00	39 220,00	16,21	23,97
2015	22 718,00	27 386,00	30 086,00	39 524,00	17,05	23,88

Zdroj: ČSÚ, 2010-2016, vlastné spracovanie

Je vidieť, že hodnoty GPG pre pracovníkov so stredoškolským vzdelaním sú približne o 8 percentných bodov nižšie ako hodnoty GPG pre pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním. Po vypočítaní hodnôt ukazovateľa GPG pre jednotlivé roky sa ukázalo, že najvyššie hodnoty nadobudol ukazovateľ v roku 2010 v prípade pracovníkov so stredoškolským i vysokoškolským vzdelaním. V nasledujúcom roku 2011 sa hodnota GPG pre oba typy vzdelania výrazne znížila, avšak pri vysokoškolsky vzdelaných pracovníkoch bol rozdiel vyšší – hodnota ukazovateľa GPG sa znížila o 7,84 percentných bodov. V poslednom roku sledovaného obdobia (2015) v prípade pracovníkov so stredoškolským vzdelaním nadobudol ukazovateľ GPG hodnotu 17,05 % a v prípade vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov odvetvia peňažníctva a poisťovníctva nadobudol hodnotu 23,88 %.

Z dát získaných prostredníctvom dotazníkového prieskumu bolo vypočítané, že hodnoty GPG z hľadiska vzdelania sú nasledujúce: pre pracovníkov so stredoškolským vzdelaním má GPG hodnotu 20,50 % a pre vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov zase 24,18 % - tieto hodnoty sa odlišujú len o 3,68 percentných bodov. Po porovnaní hodnôt ukazovateľov vypočítaných na základe dotazníkového prieskumu a hodnôt ukazovateľov vypočítaných na základe dát z ČSÚ (rok 2015) je vidieť, že mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi v odvetví sú podľa dotazníkového prieskumu hlbšie. Konkrétne u pracovníkov so stredoškolským vzdelaním je podľa dotazníkového prieskumu hodnota ukazovateľa o 3,45 percentných bodov vyššia ako podľa dát z ČSÚ, u pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním je hodnota ukazovateľa GPG o 0,3 percentných bodov vyššia.

V tabuľke č. 24 sa nachádzajú mediány hrubých mesačných miezd podľa krajov, z ktorých boli v tabuľke č. 25 vypočítané hodnoty ukazovateľa GPG pre jednotlivé kraje.

Tab. 24 Mediány hrubých mesačných miezd v najvýznamnejších krajoch v období od roku 2011 do roku 2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Hlavní město Praha	25 187	29 393	25 223	29 476	25 444	29 816	25 577	30 207	26 409	31 321
Středočeský kraj	19 872	24 530	20 051	24 510	20 294	24 848	20 709	25 885	21 563	26 893
Jihomoravský kraj	18 911	22 939	19 234	23 109	19 711	23 512	20 193	24 189	21 012	25 248

Zdroj: ČSÚ, 2011-2015

V tabuľke č. 25 je vypočítaný ukazovateľ GPG. Hodnoty sa v priebehu rokov v jednotlivých krajoch výrazne neodlišujú. Avšak pri porovnaní medzi kraji sú badaateľné rozdiely. Napríklad v roku 2014 je medzi kraji Hlavní město Praha a Středočeský kraj rozdiel 4,67 percentných bodov.

Tab. 25 Vypočítaný ukazovateľ GPG v % podľa krajov v období od roku 2011 do roku 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Hlavní město Praha	14,31	14,43	14,66	15,33	15,68
Středočeský kraj	18,99	18,19	18,33	20,00	19,82
Jihomoravský kraj	17,56	16,77	16,17	16,52	16,78

V nasledujúcej tabuľke č. 26 sú vypočítané mediánové mzdy respondentov podľa kraja, z ktorého pochádzajú. Boli zvolené tie kraje, v ktorých mali respondenti najpočetnejšie zastúpenie. Napriek tomu, že 11,4 % mužov pochádza z Ústeckého kraja, tento kraj nebol uvažovaný, pretože odtiaľ pochádza len 1 respondentka.

Tab. 26 Vypočítaný ukazovateľ GPG v % podľa krajov na základe dotazníkového prieskumu

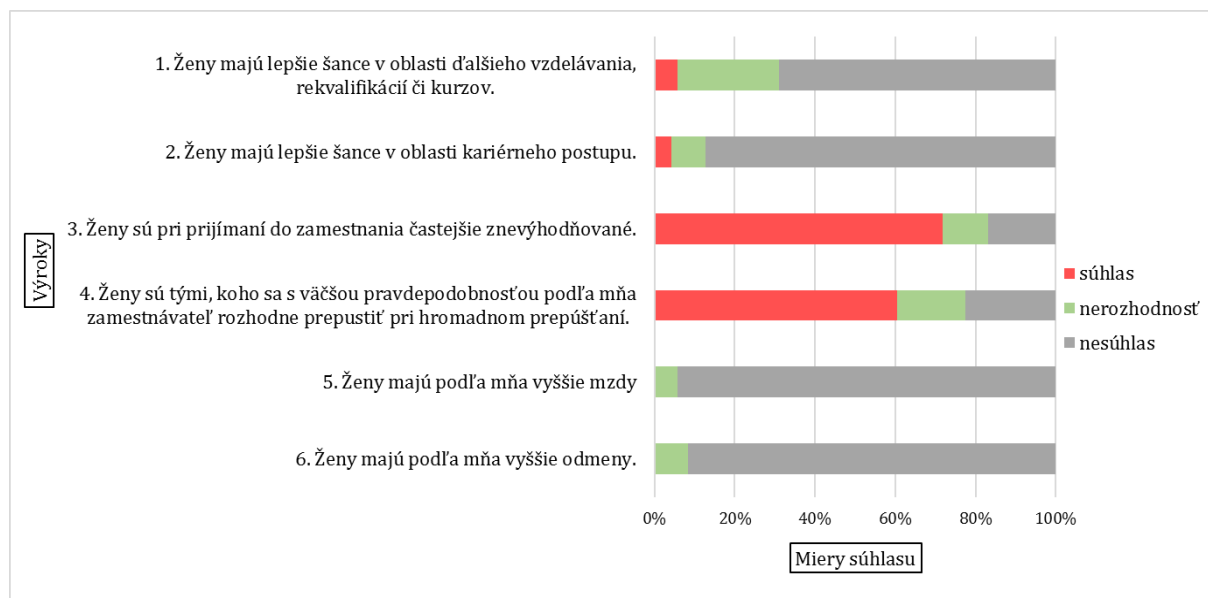
Kraj	vypočítané mediány hrubých miezd (Kč)		GPG (%)
	ženy	muži	
Hlavní město Praha	35 000,00	35 000,00	0,00
Středočeský kraj	32 857,35	33 750,12	2,65
Jihomoravský kraj	22 500,00	31 667,00	28,95

V kraji Hlavní město Praha má ukazovateľ GPG hodnotu 0 %. Z tohto kraja pochádza 31 % žien a 11,4 % mužov. Najvyššia hodnota ukazovateľa GPG je v Jihomoravskom kraji (28,95 %). Táto hodnota značne presahuje hodnoty ukazovateľov GPG v období o roku 2011 do roku 2015. Porovnanie vypočítaných hodnôt ukazovateľa GPG z tabuliek č. 25 a č. 26 nie je objektívne, pretože mediánové mzdy, z ktorých boli počítané hodnoty ukazovateľa, sa nevzťahujú k odvetviu peňažnic-

tva a poisťovníctva (mzdy podľa jednotlivých krajov a odvetví podľa klasifikácie CZ NACE neboli na stránkach ČSÚ dostupné).

#### 4.4 Nerovnosti medzi ženami a mužmi

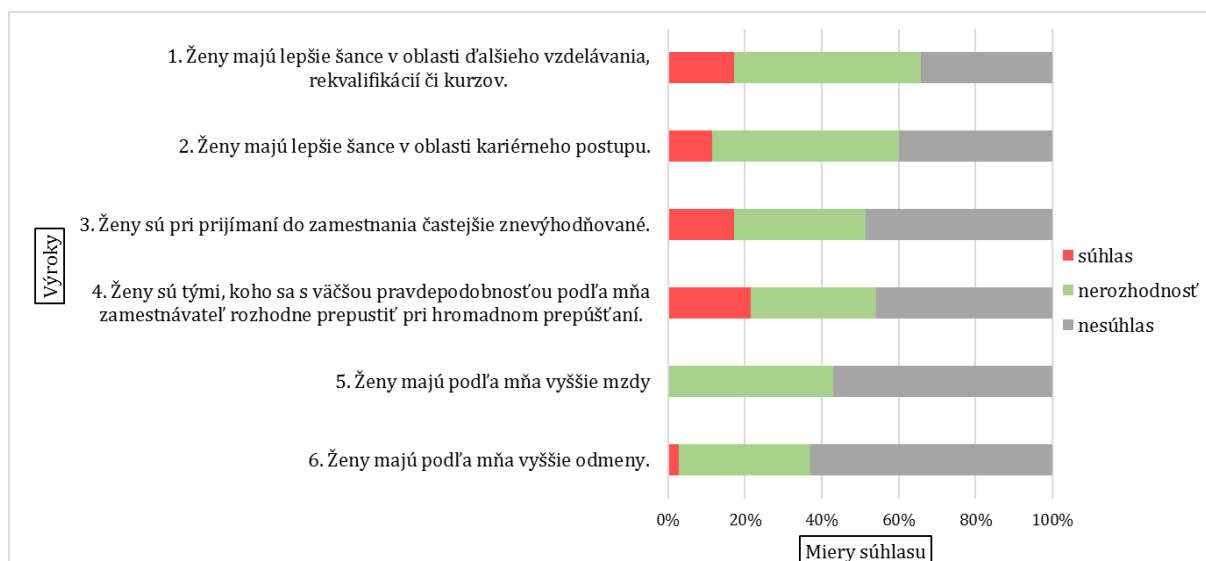
V tejto časti bolo preskúmané, ako vnímajú respondenti v danom odvetví nerovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce. Grafy č. 8-11 vyjadrujú názory žien i mužov na príležitosti žien aj mužov na pracovisku.



Obr. 8 Miery súhlasu žien s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia žien)

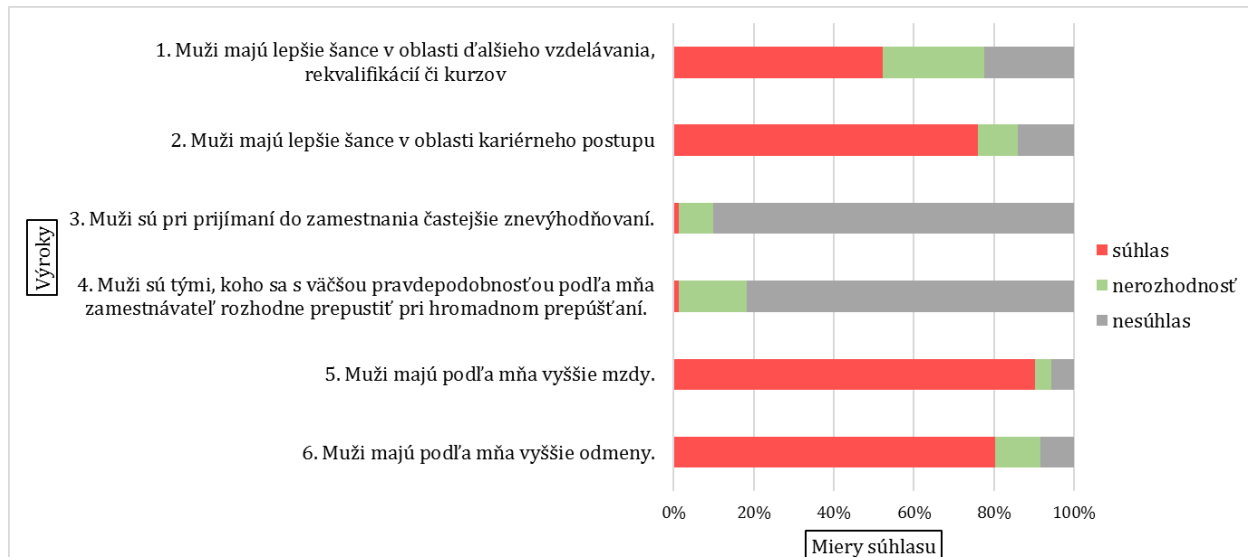
V grafe č. 8 je badateľné, že ženy zastávajú názor, že ich šance a možnosti sú v pracovnej oblasti horšie ako možnosti mužov. S výrokmi č. 1, 2, 5, 6 ženy skôr nesúhlasia. Skôr súhlasia s tvrdením, že pri prijímaní do zamestnania sú častejšie znevýhodňované.

S týmto tretím výrokom súvisí otvorená otázka zisťujúca skúsenosti respondentov s diskrimináciou podľa pohlavia. Dve z respondentiek uviedli, že im boli počas pohovoru položené diskriminačné otázky – v jednom prípade sa pýtali, či respondentka plánuje založiť rodinu, v druhom prípade zaznela otázka, či má respondentka deti. Ďalšia z respondentiek sa stretla s diskrimináciou v 3. kole výberového konania, kedy dostal prednosť muž, pretože ona má deti.



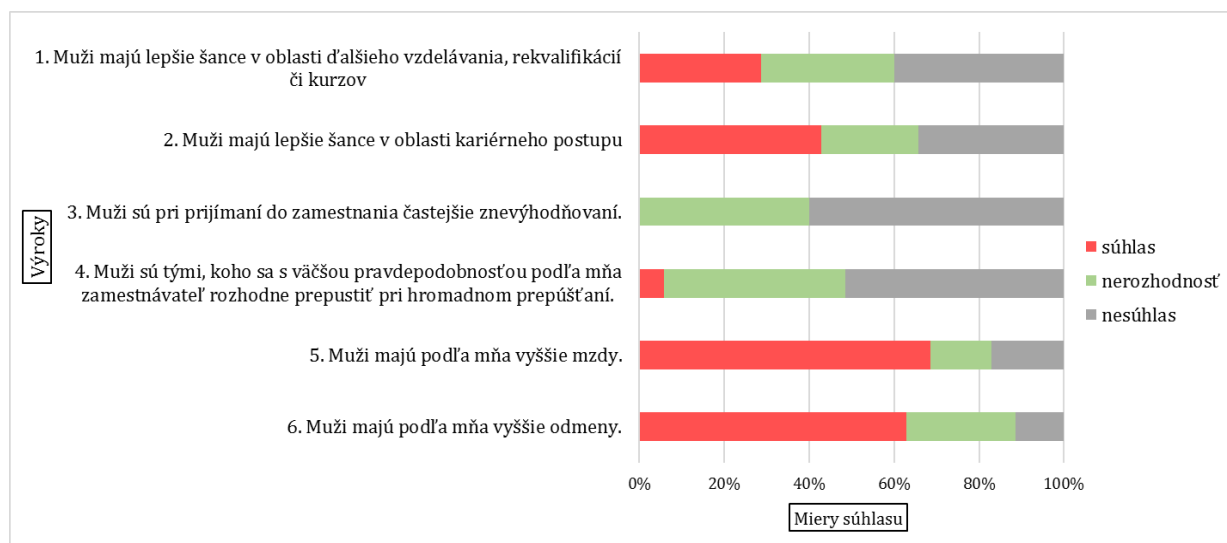
Obr. 9 Miery súhlasu mužov s výroky o nerovnostiach na pracovisku (situácia žien)

Muži (graf č. 9) nemajú presne vyhraný názor na možnosti žien na trhu práce, o čom svedčí ich nerozhodnosť voči tvrdeniam – 34,49 % mužov sa v súvislosti s uvedenými výroky nevedelo rozhodnúť. Avšak pri výroku č. 5 a č. 6 je badateľné, že muži postrehli, že ženy nemajú vyššie mzdy ako muži. Prevažná väčšina mužov s výroky rozhodne nesúhlasí alebo skôr nesúhlasí.



Obr. 10 Miery súhlasu žien s výroky o nerovnostiach na pracovisku (situácia mužov)

V grafe č. 10 sú zaznamenané názory žien na možnosti mužov na pracovisku. U žien prevláda názor, že muži sú na tom lepšie a prevažne skôr súhlasia s výroky č. 1, 2, 5, 6. S výrokom č. 3 nesúhlasí 90 % žien, so 4. výrokom nesúhlasí takmer 82 % žien.



Obr. 11 Miery súhlasu mužov s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia mužov)

Muži (graf č. 11) si natoľko nevšímajú tieto nerovnosti, pretože sa ich to priamo netýka, preto vo všeobecnosti nemajú vyhranený presný názor. Až 60 % mužov nesúhlasí s tvrdením, že muži budú tými, koho sa zamestnávateľ rozhodne prepustiť pri hromadnom prepúšťaní. Môže to byť zdôvodnené tak, že rôzni zamestnávateľia majú rôzne motívy pri hromadnom prepúšťaní, ktoré zamestnancom často-krát nie sú známe.

Z názorov žien a mužov na uvedené výroky vyplýva, že ženy majú horšie možnosti pri kariérnom postupe, pri prijímacom pohovore bývajú častejšie znevýhodňované a ich šance v ďalšom vzdelávaní sú nižšie v porovnaní s mužmi. Muži majú podľa oboch pohlaví vyššie mzdy aj odmeny.

#### 4.5 Genderové stereotypy

V tejto časti práce bolo zisťované, ako vnímajú pracovníci, zamestnaní v sektore peňažníctva a poisťovníctva, genderové stereotypy. Nasledujúca tabuľka č. 27 zobrazuje percentuálne hodnoty vyjadrujúce miery súhlasu s uvedenými genderovými stereotypmi. Bolo vybraných niekoľko najdôležitejších stereotypov a sú porovnané názory žien a mužov na tieto tvrdenia. V tabuľke predstavuje hodnota 1 „súhlas“, hodnota 2 „nerozhodnosť“, hodnota 3 „nesúhlas“.



Tab. 27 Genderové stereotypy a miery súhlasu v %

	Výrok	ženy			muži		
		1	2	3	1	2	3
1.	Materstvo je charakteristickou črtou pre ženy, považujem ho za základnú črtu ženskosti.	78,9	5,6	15,5	97,1	0,0	2,9
2.	Žena, ktorá nemá alebo nechce mať deti, podľa môjho názoru nie je plnohodnotná.	5,6	1,4	93,0	51,4	11,4	37,1
3.	Ženy sú závislé na mužoch – ženy si v živote bez mužov neporadia, mužov potrebujú.	8,5	5,6	85,9	48,6	8,6	42,9
4.	Muž v rodine má zarábať viac peňazí ako žena a muž je ten, ktorý má rodinu finančne zabezpečiť.	26,8	11,3	62,0	80,0	2,9	17,1
5.	Je povinnosťou ženy starať sa o deti.	50,7	23,9	25,4	48,6	14,3	37,1
6.	Ženy na pracovisku dokážu svojím správaním ovplyvniť nadriadených.	21,1	22,5	56,3	62,9	25,7	11,4
7.	Ženy využívajú ženskosť (svoje prednosti) na pracovisku vo svoj prospech.	25,4	9,9	64,8	82,9	2,9	14,3
8.	Muži sú rodení vodcovia.	29,6	16,9	53,5	71,4	2,9	25,7
9.	Muži zastávajú vyššie pozície, lebo dosahujú vyššie vzdelanie ako ženy.	7,0	5,6	87,3	20,0	20,0	60,0

Ženy i muži majú podobný názor na materstvo a považujú ho za základnú ženskú črtu – 78,9 % žien a 97,1 % mužov s výrokom súhlasí. Ženy s týmto výrokom nesúhlasia v rovnakej miere ako muži zrejme preto, lebo nechcú, aby bola ich ženskosť posudzovaná na základe toho, či sa rozhodnú mať deti alebo nie.

V druhom výroku je možné vidieť rozpor – ženy zastávajú opačný názor voči uvedenému výroku – 93 % žien s výrokom nesúhlasí. Je zarážajúce, že až 51,4 % mužov s týmto tvrdením súhlasí. V porovnaní so ženami s týmto výrokom nesúhlasí len 37,1 % mužov.

Takmer 51 % žien označilo možnosť „skôr nesúhlasím“ s tretím výrokom a 35 % žien s týmto výrokom rozhodne nesúhlasilo. Teda až 85 % žien s výrokom nesúhlasí. Z toho je možné vyvodiť, že ženy chcú byť samostatné a sebestačné. Mu-

ži opäť nemajú vyhranený názor – takmer 43 % mužov s výrokom skôr súhlasí a necelých 23 % s výrokom skôr nesúhlasí - v tabuľke č. 27 je vidieť, že percentuálne hodnoty súhlasu i nesúhlasu sú v prípade mužov takmer rovnaké. Muži uvedenému stereotypu podliehajú viac ako ženy, podľa nich sú ženy závislé na mužoch.

Dôležitým bodom tejto časti výskumu je porovnanie názorov mužov a žien na finančné zabezpečenie rodiny. Muži štvrtému stereotypu taktiež podliehajú viac ako ženy. 80 % mužov je toho názoru, že muž by mal disponovať vyšším finančným príjmom a zabezpečiť rodinu. Takmer 62 % žien s týmto tvrdením nesúhlasí. Tento rozpor sa odzrkadľuje vo 4. výroku v tabuľke č. 27.

Ženy boli v minulosti považované hlavne za matky, ktorých povinnosťou bolo venovať sa starostlivosti o deti. Zo získaných odpovedí vyplýva, že tento stereotyp je stále rozšírený. Neboli zaznamenané markantné rozdiely medzi názormi žien a mužov – obe pohlavia s uvedeným tvrdením č. 5 skôr súhlasia, percentuálne hodnoty miery súhlasu sa u oboch pohlaví pohybuju okolo 50 %.

Prostredníctvom výrokov č. 6, 7, 8, 9 je skúmané, aké predsudky spojené s pohlavím prevládajú na pracoviskách v odvetví peňažníctva a poisťovníctva.

Tvrdenie, že ženy svojím správaním dokážu ovplyvniť nadriadených, je z pohľadu žien a mužov rozporuplné. Takmer 44 % žien s tvrdením skôr nesúhlasí a naopak 51 % mužov skôr súhlasí. V prípade tvrdenia, že ženy využívajú svoju ženskosť na pracovisku vo svoj prospech je to podobné – takmer 65 % žien nesúhlasí a takmer 83 % mužov súhlasí.

Dá sa to odôvodniť tak, že ženy sa nemusia pokúšať o ovplyvnenie nadriadených, ale muži si ich správanie môžu vykladať inak a môžu ho považovať za pokusy o ovplyvnenie nadriadených. Ženy taktiež nemusia využívať svoju ženskosť vo svoj prospech (dosiahnutie lepšej pracovnej pozície a podobne). Môže ísť o klamlivé subjektívne pocity a názory mužov na správanie žien. Týka sa to aj názorov mužov, ktorí zastávajú nadriadené pozície. Títo muži môžu tiež považovať určité formy správania žien za pokusy o využitie svojej ženskosti.

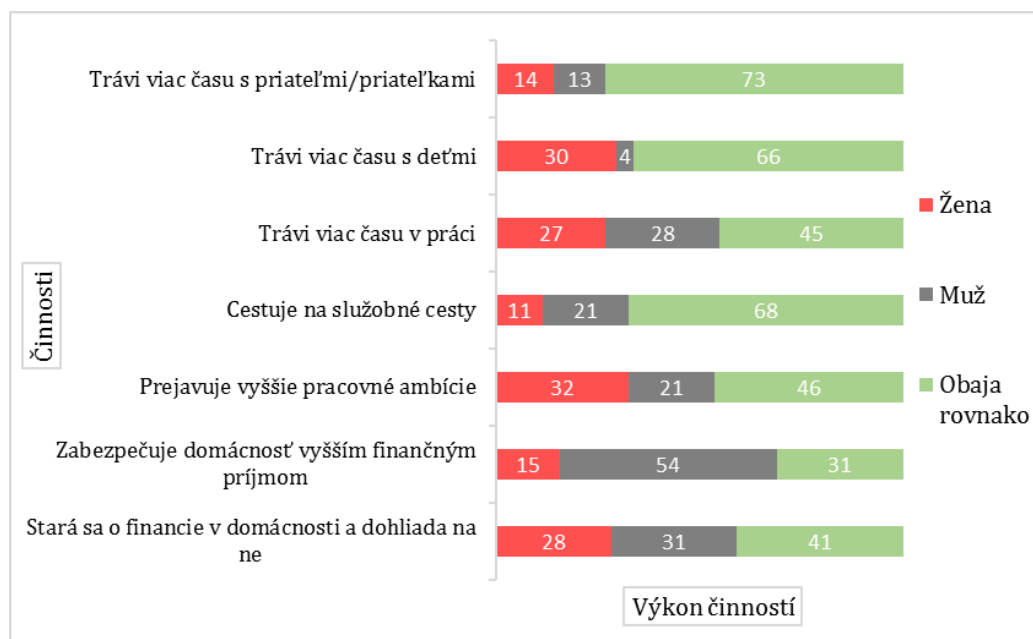
Až 71,4 % mužov sa považuje, resp. považuje príslušníkov svojho pohlavia za rodených vodcov (výrok č. 8). Na toto tvrdenie má 53,5 % žien opačný názor.

Posledný 9. výrok v tabuľke znie „*Muži zastávajú vyššie pozície, lebo dosahujú vyššie vzdelanie ako ženy.*“ Až 87,3 % žien s týmto tvrdením nesúhlasí – muži zvyčajne zastávajú vyššie pozície preto, lebo majú iné vlastnosti ako ženy, nie sú obmedzovaní tehotenstvom ako ženy – v ich kariére nie sú medzery a tak môžu rýchlejšie napredovať ako ženy; nie je to však ovplyvnené výškou dosiahnutého vzdelania. Častokrát sa stáva, že ženy majú vyššie vzdelanie ako muži a aj napriek tomu pracujú na nižších pozíciách s nižšími mzdami.

Z tabuľky č. 27 vyplýva, že medzi pracovníkmi stále prevládajú genderové stereotypy. Dá sa skonštatovať, že muži podliehajú genderovým stereotypom viac ako ženy, čo vyplýva z percentuálnych hodnôt uvedených v tabuľke č. 27.

#### 4.5.1 Činnosti v domácnostiach

V dotazníku bolo sledované, v akej miere vykonávajú ženy a muži rôzne činnosti v domácnostiach pracovníkov. Predpokladá sa, že muži trávajú viac času v práci a že majú viac voľného času. Od žien sa naopak očakáva, že trávajú viac času s deťmi a venujú sa domácim prácam. Čo sa týka zamestnania a financií, dá sa predpokladať, že muži majú vyšší finančný príjem, častejšie cestujú na služobné cesty, prejavujú vyššie pracovné ambície a starajú sa o financie v domácnosti.



Obr. 12 Spôsob rozdelenia činností v domácnosti (v %) z pohľadu žien

Z oboch grafov č. 12 a č. 13 vyplýva, že ženy sú tými, kto trávajú viac času s deťmi – z pohľadu žien je ich 30 %, ktoré trávajú viac času s deťmi a muži zo svojho pohľadu uviedli, že až 46 % žien tráva s deťmi viac času. Muži, ktorí trávajú viac času s deťmi, predstavujú veľmi malé percento z pohľadu žien aj z pohľadu mužov.

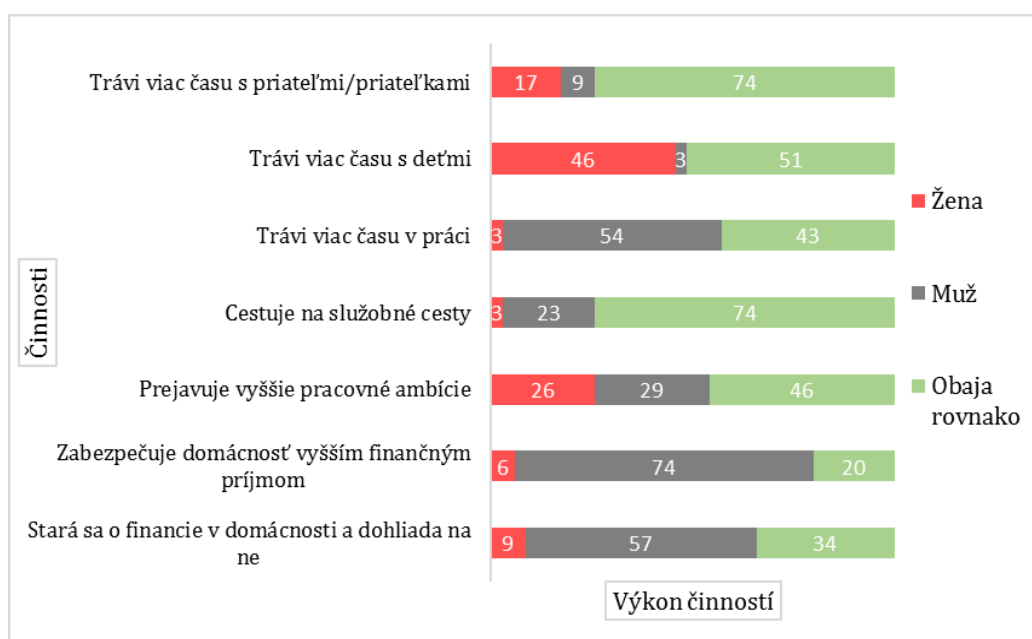
Viac času v práci podľa opýtaných mužov trávajú práve muži – až 54 % mužov. 43 % pracovníkov – mužov označilo, že obaja partneri trávajú čas v práci v rovnakej miere. Z pohľadu žien je situácia iná – 27 % žien tráva viac času v práci, 28 % mužov (partnerov) tráva viac času v práci a v 45 % prípadov pracujú obaja podobný počet hodín.

Čo sa týka výšky príjmov, 54 % žien uviedlo, že sú to v ich domácnosti muži, ktorí majú vyšší finančný príjem, a len 15 % (skúmaných) domácností zabezpečujú vyšším finančným príjmom ženy. V porovnaní s odpoveďami mužov je badateľný významný rozdiel – z pohľadu mužov majú práve muži vyšší finančný príjem – až 74 % opýtaných. V rodinách pracovníkov – mužov majú ženy vyšší príjem len v 6 % prípadov. Rozdiely je možné odôvodniť tak, že ženy pracujúce v odvetví peňažníctva a poisťovníctva môžu mať partnerov z rôznych iných odvetví, v ktorých sú vyššie mzdy. Ďalej tieto rozdiely ovplyvňuje počet odpracovaných hodín partne-

rov. Konkrétne 30,2 % partnerov účastníkov výskumu trávi v práci viac ako 40 hodín a 31,1 % partnerov trávi v práci 31 až 40 hodín.

Dohľad na financie v domácnosti je z pohľadu žien rovnomerný – v 28 % prípadov ho vykonáva žena, v 31 % prípadov muž a v 41 % prípadov sa na dohľade podieľajú obaja v rovnakej miere. Z pohľadu mužov sa tu opäť objavil výrazný rozdiel – na financie v domácnosti dohliada 57 % mužov a len 9 % žien, muži spoločne s partnerkami dohliadajú na financie v 34 % prípadov. V súvislosti s vyššie uvede- ným sa dá v prípade mužov predpokladať, že ten, kto má vyšší finančný príjem, dohliada aj na financie v domácnosti.

Z oboch grafov č. 12 a č. 13 vyplýva, že ani ženy, ani muži nie sú ukrátení, čo sa týka voľného času. Z pohľadu žien i mužov trávia čas s priateľmi či priateľkami ženy aj muži takmer rovnako (73 % a 74 %).



Obr. 13 Spôsob rozdelenia činností v domácnosti (v %) z pohľadu mužov

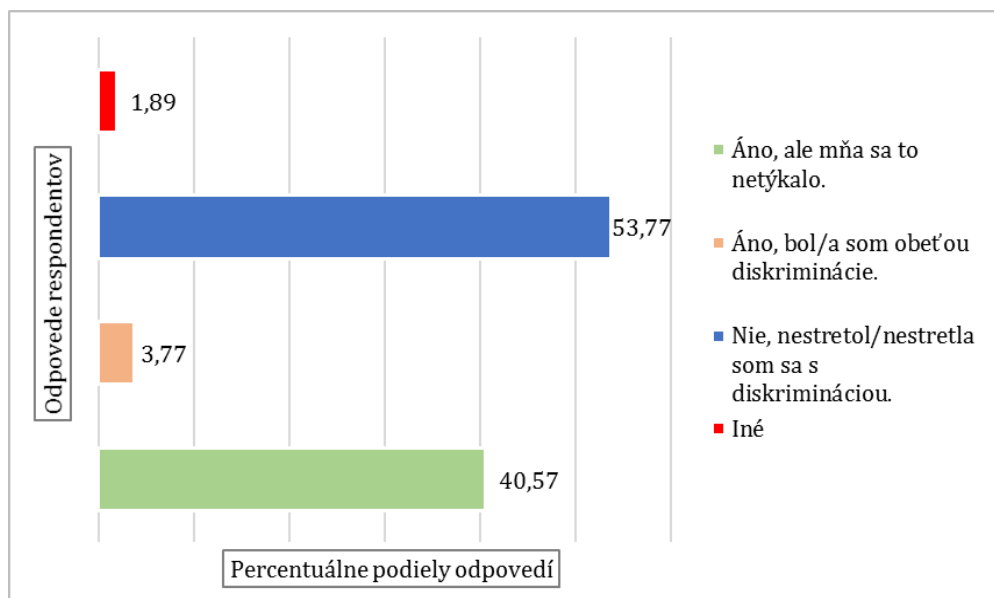
Dá sa povedať, že vo väčšine domácností prevládajú genderové stereotypy a činnosti sú rozdelené podľa genderu. Dokonca je možné postrehnúť, že muži podliehajú genderovým stereotypom viac ako ženy.

#### 4.6 Diskriminácia podľa pohlavia

Diskriminácia podľa pohlavia je v dnešnej dobe často diskutovanou témou. Prostredníctvom otázok v dotazníkovom prieskume bolo zisťované, ako ju vnímajú pracovníci z odvetvia peňažníctva a poisťovníctva.

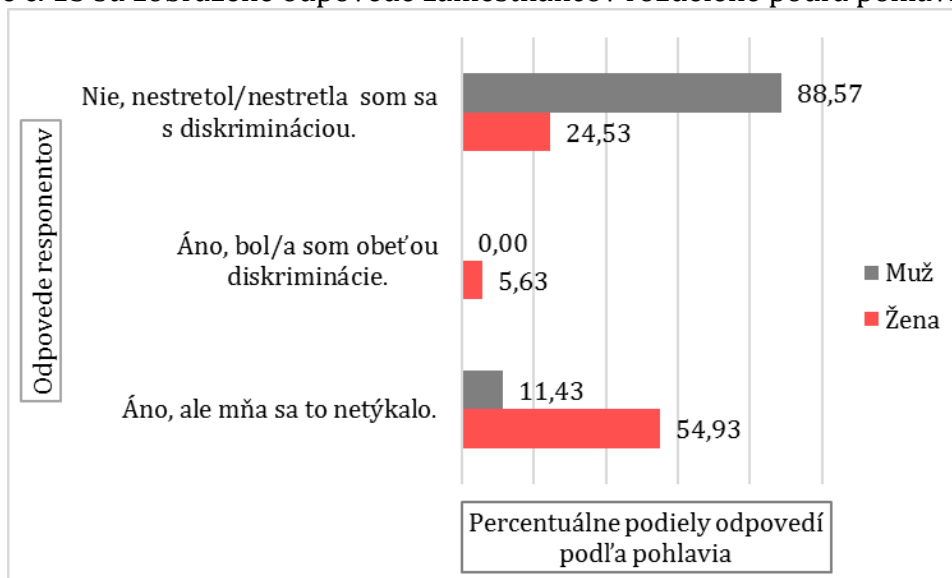
Na otázku, či sa respondenti stretli s diskrimináciou podľa pohlavia, odpovedalo 40,57 % zo všetkých respondentov tak, že boli svedkami diskriminácie, ale ich osobne sa to netýkalo. Len 3,77 % ľudí označilo odpoveď, že sa stali obeťou dis-

kriminácie, ale nevšimli si diskrimináciu v okolí. Z opýtaných sa 53,77 % osôb v nijakom prípade nestretlo s diskrimináciou. Odpovede respondentov sú zobrazené v grafe č. 14.



Obr. 14 Štruktúra odpovedí účastníkov na otázku „Stretli ste sa s diskrimináciou podľa pohlavia?“ v %

V grafe č. 15 sú zobrazené odpovede zamestnancov rozdelené podľa pohlavia.



Obr. 15 Štruktúra odpovedí žien a mužov na otázku „Stretli ste sa s diskrimináciou podľa pohlavia?“ v %

Z grafu č. 15 je zjavné, že až 88,57 % mužov sa v nijakom prípade nestretlo s diskrimináciou. Sú to práve ženy, ktoré sa viac stretávajú s diskrimináciou podľa

pohlavia. Z opýtaných žien bolo 5,63 % obeťou diskriminácie podľa pohlavia a 54,93 % žien sa s týmto typom diskriminácie stretlo, ale neboli obeťami.

Po tejto otázke nasledovala ďalšia otázka týkajúca sa diskriminácie, ktorá však bola otvorená. Zamestnanci mali popísať, za akých okolností a v akej situácii sa stretli s diskrimináciou podľa pohlavia.

Bolo vybraných niekoľko odpovedí, ktoré stoja za zmienku. Už pri prijímacom pohovore sa respondentky stretli s diskriminačnými otázkami – či majú deti alebo či si plánujú založiť rodinu. Respondentky sa stretli s diskrimináciou podľa pohlavia priamo na pracovisku, napríklad: *„Môj šéf sa vždy posmešne vyjadruje na adresu žien a ich návrhov, na inovácie, nové postupy, zmeny a pod.“* Tiež sa stretli s diskrimináciou v súvislosti s odmeňovaním – *„muži dostávajú bonusy zamestnávateľa (nielen finančné, ale aj nefinančné a kariérneho typu)“*; jedna z respondentiek sa stretla s diskrimináciou podľa pohlavia pri žiadosti o zvýšenie platu u nadriadeného, ďalšia pri povyšovaní.

Jeden respondent mužského pohlavia napísal, že sa stretol s diskrimináciou *„z dôvodu lepšieho vzťahu nadriadeného k ženskému pohlaviu“*. Toto bol jediný zaznamenaný prípad, kedy sa muž stretol s diskrimináciou v súvislosti s pohlavím.

## 4.7 Návrh na zlepšenie súčasnej situácie

Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi v súčasnosti stále existujú aj napriek tomu, že sa táto téma dostáva čoraz viac do popredia a je predmetom mnohých diskusií. Tieto vznikajúce mzdové rozdiely sú z veľkej časti ovplyvnené zaužívanými genderovými stereotypmi a predsudkami. K zlepšeniu aktuálnej situácie môže značne prispieť vyššia informovanosť zamestnávateľov i pracovníkov.

### 4.7.1 Zamestnávatelia

Je navrhnutá spolupráca podnikateľských subjektov v odvetví peňažníctva a poisťovníctva s neziskovou vládnu organizáciou Gender Studies, o.p.s., ktorá je informačným, konzultačným a vzdelávacím centrom v oblasti postavenia žien a mužov v spoločnosti. Táto organizácia sa podieľa na mnohých projektoch, prostredníctvom ktorých má možnosť presadiť rovnosť príležitostí v rôznych oblastiach, ktorými sú napríklad inštitucionálne mechanizmy, trh práce, či politická participácia žien (Gender Studies, 2009).

Na zlepšenie informovanosti zamestnávateľov je navrhnutá ich účasť na školeniach i seminároch. Na týchto školeniach sa dozvedia o možnostiach zlad'ovania pracovného a súkromného života, ktoré môžu prezentovať svojim zamestnancom, o flexibilných formách práce, o rovných príležitostiach žien a mužov. Miestom školenia by mali byť vlastné priestory podnikateľského subjektu. Po získaní nových poznatkov sa dá predpokladať, že zamestnávatelia sa budú usilovať o presadenie rovnosti žien a mužov v podnikoch a v konečnom dôsledku sa tak znížia mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi.

### **Zlad'ovanie pracovného a súkromného života**

Na tomto seminári bude vysvetlený koncept zlad'ovania pracovného a súkromného života. Budú vymedzené nástroje na jeho podporu (netradičné usporiadanie pracovnej doby, podpora zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti). Bude poukázané na prínosy zavedenia programov zlad'ovania ako pre zamestnaných, zamestnávateľov i celú spoločnosť. Zamestnávatelia dostanú praktické tipy a zoznámia sa s príkladmi dobrej praxe, ktoré im pomôžu úspešne zavádzať tieto zlad'ovacie programy vo svojich spoločnostiach. Dĺžka seminára je 3 hodiny. Výstupom školenia bude návrh smernice, ktorá bude implementovaná do interných predpisov firmy.

Po narodení detí matky tradične prerušia pracovnú kariéru. Ak prerušia pracovný život na dlhšiu dobu, prichádzajú o možnosti kariérneho vzostupu. Aby sa tomu predišlo, bolo by vhodné, aby zamestnávatelia pravidelne konzultovali s rodičmi na rodičovských dovolenkách ich možnosti a uľahčili im tak zladenie pracovného a súkromného života. Pracovníci na rodičovských dovolenkách by mali mať možnosť postupne sa zapájať do pracovného procesu, mali by byť aj počas rodičovskej dovolenky pozývaní na firemné akcie, aby boli neustále informovaní o pracovnom procese. Po uplynutí 8 mesiacov od narodenia dieťaťa by mali mať prvú schôdzku s personálnym oddelením, aby prekonzultovali ďalší postup ohľadom nástupu do práce. Mali by byť podrobnejšie oboznámení s flexibilnými formami práce či s možnosťou využitia firemnej škôlky. V prípade záujmu rodičov by im mal byť umožnený rýchly návrat na pôvodnú pracovnú pozíciu. Ak sa rodičia rozhodnú využiť niektorú z flexibilných foriem práce, ktoré im zamestnávateľ ponúkne, dĺžka pracovnej doby by sa mala spočiatku prispôbiť ich potrebám – zamestnanci si sami zvolia, koľko hodín, resp. dní v mesiaci chcú odpracovať.

### **Flexibilné formy práce**

Zamestnávatelia sa zoznámia s formami flexibilných pracovných usporiadaní. Pozornosť bude venovaná predovšetkým možnostiam a limitom jednotlivých foriem práce. Ďalej budú prebraté témy ako osobná zodpovednosť jednotlivca a time management. Seminár má dĺžku 2 hodiny. Výstupom bude prezentácia a praktické príklady prostredníctvom prípadových štúdií, aby bola aplikácia pre zamestnávateľov jednoduchšia.

Flexibilné formy práce sú účinným prostriedkom, ktorý umožňuje znížiť mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi. Namiesto pracovnej doby, kedy sú zamestnanci zamestnaní na polovičný úväzok, je vhodné zaviesť prácu na čiastočný úväzok, kedy si zamestnanci budú môcť sami vopred rozvrhnúť pracovnú dobu tak, aby im to čo najviac vyhovovalo. V prípade, že majú viacerí pracovníci rovnaké pracovné úlohy a vykonávajú rovnaké činnosti, je výhodné zaviesť zdieľané pracovné miesta, pričom bude pevne stanovená pracovná doba a zamestnanci si medzi sebou individuálne rozdelia dĺžky smien podľa vlastného uváženia. Podľa typu pracovnej pozície by tiež nemala chýbať možnosť práce z domova.

### **Firemné zariadenie starostlivosti o deti**

Na tomto seminári budú zamestnávateľa oboznámení s legislatívnymi aspektami zriaďovania tohto firemného zariadenia. Pozornosť bude venovaná i možným zdrojom financovania pri zakladaní firemného zariadenia starostlivosti o deti. Seminár trvá 3 hodiny. Výstupom bude prezentácia a praktické rady týkajúce sa postupu zamestnávateľov pri zakladaní firemného zariadenia tohto typu.

Po získaní potrebných informácií a vedomostí budú poznatky aplikované prakticky a bude založené firemné zariadenie starostlivosti o deti. Založenie firemnej škôlky je pre firmu konkurenčnou výhodou a pre zamestnancov je lákavým benefitom. V prípade existencie firemnej škôlky sa urýchli návrat kvalifikovaných pracovníkov z rodičovskej dovolenky. Zníži sa tak fluktuácia zamestnancov v podniku, čím sa znížia náklady na školenie nových pracovníkov. Zamestnanci sú produktívnejší a dokážu sa lepšie sústrediť na pracovný výkon.

Firemné zariadenie je určené pre deti mladšie ako 6 rokov, ktoré deťom zabezpečí výchovno-vzdelávaciu starostlivosť v pracovnom čase rodiča. Deti budú mať pripravený program a zaistené stravovanie počas celého dňa (desiata, obed, olovrant). Cena stravného (desiata, obed, olovrant) je 32 Kč na deň, mesačne (20 pracovných dní) je to 640 Kč. Cena školného na jeden deň je 20 Kč, teda za mesiac (20 pracovných dní) je cena školného 440 Kč. Celková cena je 1 080 Kč mesačne (Mateřská škola Mladých, 2017). Zamestnanci, ktorí sa rozhodnú využiť firemné zariadenie starostlivosti o deti, uhradia poplatok len za ten počet dní, počas ktorých sa rozhodnú službu využiť. Suma školného by mala byť hrazená zamestnávateľom (a teda by bola zahrnutá do mesačných nákladov zamestnávateľa) v tom prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne zahrnúť firemnú škôlku do skupiny benefitov, ktoré ponúkajú zamestnancom a z ktorých si zamestnanci volia tie, ktoré pokladajú za najpríťažlivejšie.

V tabuľke č. 28 sú vyčíslené mesačné náklady na prevádzku firemného zariadenia starostlivosti o deti. Tabuľka č. 28 obsahuje priemerné mzdy učiteľov materských škôl, kuchárov, upratovačov. Je vyčíslená priemerná suma prenajatých priestorov v prípade, že podnikateľský subjekt nedisponuje priestormi, v ktorých by mohla byť prevádzkovaná firemná škôlka, a tak by musel prenajať priestor v blízkej lokalite. Celkové mesačné náklady na prevádzku tohto typu firemného zariadenia sú 106 368 Kč.



Tab. 28 Kalkulácia mesačných nákladov na prevádzku firemného zariadenia

Položka	Náklady (Kč)
3 učítelia MŠ	19 458 × 3 = 58 374
1 kuchár/ka	16 897
1 upratovač/ka	11 097
Priestory	20 000
<b>Celkom</b>	<b>106 368</b>

Zdroj: platy.cz, 2017; sreality.cz, 2017, vlastné spracovanie

V nasledujúcej tabuľke č. 29 sú zobrazené jednorazové náklady na zariadenie firemnej škôlky. Po založení bude potrebné zakúpiť nábytok, vybavenie a príslušenstvo, konkrétne položky sú uvedené v tabuľke č. 29. Počet kusov položiek bol zvolený tak, aby bol dostatočný pre 20 detí. Priemerné ceny pochádzajú z portálu heureka.cz. Celkové náklady boli vyčíslené na 127 045 Kč vrátane DPH.

Tab. 29 Kalkulácia jednorazových nákladov vrátane DPH

Položka	Počet kusov	Náklady za kus (Kč)	Náklady celkom (Kč)
Skrine	2 ks	25 320	50 640
Regálové police	3 ks	1 200	3 600
Postele	20 ks	2 231	44 620
Detské stoly, stoličky	5 sád (5 ks, 20 ks)	1 637	8 185
Príslušenstvo			20 000
<b>Celkom</b>			<b>127 045</b>

Zdroj: heureka.cz, 2017

### Rovné príležitosti žien a mužov ako súčasť HR cyklu

Z hľadiska genderovej problematiky bude prebratý celý HR cyklus – od nábora zamestnancov a zamestnankýň, kariérny rast, vzdelávanie, po ukončenie pracovného pomeru. Najdôležitejším bodom programu je oboznámenie zamestnávateľov s legislatívou, ktorá zakazuje diskrimináciu podľa pohlavia; zamestnávatelia dostanú tipy, ako v praxi postupovať v súlade s právnymi normami. Doba trvania seminára je 2 hodiny. Výstupom bude navrhnutá nová smernica zakotvená v interných predpisoch podnikateľského subjektu.

### Genderový audit

Genderový audit nie je seminárom, ale jedná sa o analytický nástroj, ktorý je zameraný na interné organizačné procesy z genderovej perspektívy. Úlohou tohto nástroja je vyhodnotiť mieru podpory rovných príležitostí pre ženy a mužov v podniku. Bude zhodnotená súčasná situácia a následne budú navrhnuté spôsoby zlepšenia v problematických oblastiach.

Podnikateľský subjekt si môže zvoliť, či bude auditovaná celá organizácia, alebo len konkrétne pobočky. V rámci tohoto návrhu sa odporúča audit celej orga-

nizácie. Pred genderovým auditom budú analyzované dokumenty, ktoré podnikateľský subjekt poskytne audítorskému tímu. Audit trvá celkom 3-4 mesiace. Samotný zber dát (rozhovory, diskusie) trvajú približne 5-10 pracovných dní. Priemerná cena genderového auditu je 170 000 Kč.

Tab. 30 Program - navrhnutá štruktúra školení

	Školenie	Doba trvania
1. mesiac	Zlad'ovanie pracovného a súkromného života	3 hodiny
2. mesiac	Flexibilné formy práce	2 hodiny
3. mesiac	Firemné zariadenie starostlivosti o deti	3 hodiny
4. mesiac	Rovné príležitosti žien a mužov ako súčasť HR cyklu	2 hodiny

Tabuľka č. 30 zobrazuje navrhnutú štruktúru školení. Počas 4 mesiacov sa podnikateľské subjekty každý mesiac zúčastnia iného školenia. Súčasťou 4. školenia je aj diskriminačná problematika. Bolo by vhodné, aby podnikateľské subjekty aj po ukončení programu pravidelne konzultovali praktické skúsenosti s organizáciou Gender Studies.

Po ukončení programu sa navrhuje, aby si firmy objednali genderový audit. Po vykonaní auditu sa budú môcť subjekty jednoznačne zamerať na problematické oblasti a tak predchádzať komplikáciám v budúcnosti.

Tab. 31 Kalkulácia školení a genderového auditu

Školenie	Cena školenia (Kč)
Zlad'ovanie pracovného a súkromného života	4 344
Flexibilné formy práce	3 255
Firemné zariadenie starostlivosti o deti	7 974
Rovné príležitosti žien a mužov ako súčasť HR cyklu	4 344
<b>Celkom (všetky školenia)</b>	<b>19 917</b>
Genderový audit	170 000
<b>Celkom (školenia a audit)</b>	<b>189 917</b>

Zdroj: vox.cz, 2017, vlastné spracovanie

V tabuľke č. 31 sú vyčíslené náklady na konkrétne školenia a genderový audit. Priemerné ceny pochádzajú z portálu vox.cz. Celková suma návrhu predstavuje pre zamestnávateľa náklad vo výške 189 917 Kč.

#### 4.7.2 Zamestnanci

Zvýšenie informovanosti zamestnancov zabráni ďalšiemu šíreniu genderových stereotypov. Zamestnanci sa tiež dozvedia o možnostiach získavania rekvalifikácií a rozvoja vzdelávania, o rovných príležitostiach pre ženy a mužov, o postupe pri stretnutí sa s diskrimináciou. Najlepšia informovanosť pracovníkov bude dosiah-

nutá prostredníctvom brožúry, ktorú obdrží každý zamestnanec. Brožúra by mala obsahovať:

- stručnú charakteristiku spoločnosti, jej vedenia, víziu;
- informácie o pracovnoprávných vzťahoch zamestnávateľa so zamestnancami;
- informácie o spôsobe odmeňovania, benefitoch a o možnostiach ich využívania;
- informácie o možnostiach zlad'ovania pracovného a súkromného života (časťtočné úväzky, firemné jasle/škôlka, flexibilná pracovná doba, rodičovská dovolenka a práca z domova);
- informácie o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov;
- informácie o rozvoji zamestnancov, možnostiach rekvalifikačných kurzov;
- informácie o najzaužívanejších genderových stereotypoch a predsudkoch, ktoré prevládajú v spoločnosti, porovnanie názorov žien a mužov;
- informácie o diskriminácii podľa pohlavia, o možnostiach riešenia, postup riešenia problémov.

V tabuľke č. 32 sú zobrazené parametre produktu, ktoré boli zvolené na tlačovom portáli [point4me.com](http://point4me.com) prevádzkovanom spoločnosťou POINT CZ, s.r.o. Bol zvolený počet 50 ks brožúr, pretože tak bol odhadnutý približný počet zamestnancov pracujúcich v jednej pobočke. Pri tomto množstve je najvhodnejšou variantou odberu osobný odber na vybranej pobočke Uloženska.cz – pobočky sú v Prahe, v Brne, Olomouci, Ostrave, Hradci Králové, Plzni, Českých Budejoviciach, v Ústí nad Labem. Cena je 49 Kč.

Tab. 32 Parametre produktu

Produkt	Zošívané brožúry OVERNIGHT
Formát	A5 na výšku
Počet strán	32 strán
Farebnosť	4/4 CMYK
Spracovanie	Šitá väzba V1
Balenie	Krabica bez potlače
Množstvo	50 ks

Zdroj: [point4me.com](http://point4me.com), 2017, vlastné spracovanie

V nasledujúcej tabuľke č. 33 sú uvedené náklady na tlač brožúr. Sú uvedené ceny bez DPH aj s DPH.

Tab. 33 Náklady na zvolenú brožúru

	bez DPH	s DPH (21 %)
cena za kus (Kč)	51,31	62,09
cena celkom (Kč)	2 565,50	3 104,26

Zdroj: point4me.com, 2017, vlastné spracovanie

Celková cena je 3 153,26 Kč za celú objednávku.

## 5 Diskusia

V prechádzajúcej kapitole bolo zistené, že nerovnosti v odmeňovaní medzi ženami a mužmi pracujúcimi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva existujú. Výskumná otázka znela: „Ako sa odlišuje hrubá mesačná mzda žien a mužov pracujúcich v odvetví peňažníctva a poisťovníctva?“

Na výšku hrubej mzdy vplývajú viaceré faktory. V tejto práci bol skúmaný vplyv veku, vzdelania, počtu odpracovaných hodín, miery odpracovávania nadčasov, počtu detí. Boli testované závislosti medzi výškou hrubej mzdy a vymenovanými faktormi. Nulové hypotézy boli vo všetkých prípadoch zamietnuté – výška hrubej mzdy závisí na veku, najvyššom ukončenom vzdelaní, počte odpracovaných hodín, miere odpracovávania nadčasov a počte detí.

Ukázalo sa, že ukazovateľ GPG nadobudol najvyššiu hodnotu v súvislosti s kategóriou vysokoškolsky vzdelaných osôb – 24,18 %. V prípade osôb, ktoré nikdy neodpracovávajú nadčasy, mal ukazovateľ GPG hodnotu 23,11 %. Vo vekovej kategórii 35-44 rokov mal GPG hodnotu 17,54 %. V prípade pracovníkov, ktorí majú 1 dieťa, mal GPG hodnotu 16,10 %. V prípade pracovníkov, ktorí odpracujú 31-40 hodín týždenne, mal ukazovateľ GPG hodnotu 9,24 %.

Boli vypočítané ukazovatele GPG pre sledované obdobie z dostupných dát na stránkach ČSÚ. V odvetví peňažníctva a poisťovníctva mal v roku 2015 ukazovateľ GPG hodnotu 33,51 %. Táto hodnota je omnoho vyššia ako hodnota GPG vypočítaná z dát získaných prostredníctvom dotazníkového prieskumu. Z dát ČSÚ boli taktiež vypočítané ukazovatele GPG pre stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelané osoby v odvetví. Hodnota ukazovateľa GPG v prípade pracovníkov so stredoškolským vzdelaním bola 17,05 % a v prípade pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním bola 23,88 %. Je zjavné, že hodnoty GPG u vysokoškolsky vzdelaných osôb sa veľmi nelíšia (24,18 %). Podľa dotazníkového prieskumu v prípade stredoškolsky vzdelaných pracovníkov mal však ukazovateľ GPG hodnotu 20,50 %. Táto hodnota sa od vypočítanej hodnoty z dát ČSÚ líši o 3,45 percentných bodov.

Je samozrejme možné, že sa aj napriek neustálym kontrolám pri výpočtoch hodnôt ukazovateľa GPG mohli vyskytnúť numerické chyby. Nedostatky sa mohli prejaviť aj pri spracovávaní dát či štatistickom vyhodnocovaní, alebo pri výpočte deskriptívnych charakteristík.

Diskriminácia podľa pohlavia je veľmi častým javom, postrehli ju aj pracovníci v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Diskriminácia podľa pohlavia sa týka prevažne žien a len zriedkavo sú jej obeťami muži.

Ženy aj muži vnímajú nerovnosti podľa pohlavia z pracovného hľadiska takmer rovnako. Ženy si uvedomujú, že ich šance v pracovnej oblasti sú horšie ako šance mužov. Tiež postrehli, že muži majú lepšie príležitosti pri ďalšom vzdelávaní či pri kariérnom postupe. Ženy aj muži sú toho názoru, že muži majú vyššie mzdy aj odmeny ako ženy.

Pri porovnaní názorov žien a mužov na genderové stereotypy sa ukázalo, že muži im podliehajú viac. Až 80 % mužov si myslí, že práve muži by mali rodinu finančne zabezpečiť a mať vyšší finančný príjem. Muži sa vo väčšine prípadov po-

važujú za rodených vodcov na pracovisku a podľa nich ženy využívajú svoju ženskosť vo svoj prospech. Ženy voči týmto tvrdeniam zastávajú opačný názor.

Boli skúmané aj genderové stereotypy v domácnostiach a roly, ktoré pracovníkom prislúchajú. Ako sa očakávalo, muži vykonávajú typicky mužské úlohy (napríklad dohľad nad financiami, viac času stráveného v práci) a ženy typicky ženské úlohy (starostlivosť o deti). Činnosti v domácnostiach sú rozdelené podľa genderu.

V podnikoch, ktoré majú veľké počty zamestnancov, by bolo vhodnejšie, keby boli presadené zmiešané kolektívy. Zmiešané kolektívy môžu značne prispievať k výkonnosti zamestnancov, pretože môžu efektívnejšie riešiť zložitejšie problémy. Ženy i muži majú rôzne povahové vlastnosti, ktoré v konečnom dôsledku môžu spoločne pomôcť pri dosahovaní cieľov podnikov. V menších podnikoch môže nastať v zmiešaných kolektívoch problém vtedy, keď majú pracovníci rozdielne názory – tento nesúlad môže výkonnosť pracovníkov ovplyvniť negatívnym spôsobom.

Boli naznačené rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi v managemente. Práca žien je na manažérskych pozíciách oveľa horšie ohodnotená ako práca mužov. Keďže téma mzdových rozdielov v top managemente je veľmi obsiahla, bolo by vhodné ju podrobnejšie preskúmať v ďalších výskumoch.

## 6 Záver

Táto práca sa zaoberala genderovými mzdovými rozdielmi medzi pracovníčkami a pracovníkmi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva v Českej republike. Práca žien má nižšie finančné ohodnotenie ako rovnaká práca mužov aj napriek tomu, že podľa princípov a legislatívnych podmienok v EÚ má prislúchať ženám i mužom za rovnakú prácu rovnaká mzda.

Cieľom práce bolo zistiť, či v odvetví peňažníctva a poisťovníctva existujú genderové mzdové rozdiely. Na základe dát získaných z dotazníkového prieskumu boli vypočítané charakteristiky deskriptívnej štatistiky a z mediánov hrubých mesačných miezd boli vypočítané hodnoty ukazovateľa GPG. Výsledná hodnota ukazovateľa GPG je podielom hrubej mesačnej mediánovej mzdy žien na hrubej mesačnej mediánovej mzde mužov. V práci boli vypočítané a porovnávané mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi z rôznych hľadísk, a to podľa veku, dosiahnutej úrovne vzdelania, počtu odpracovaných hodín, intenzity odpracovávaní nadčasov, počtu detí. Boli preskúmané závislosti medzi uvedenými hľadiskami a výškami hrubých miezd pracovníkov v odvetví. Ako sa ukázalo, tak výška mzdy závisí na všetkých faktoroch.

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú z hľadiska veku najvyššie vo vekovej kategórii 35-44 rokov. Ukazovateľ GPG nadobudol hodnotu 17,54 %. Respondenti majú buď ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, alebo vysokoškolské. GPG je vyšší v prípade vysokoškolského vzdelania – 24,18 %. Z hľadiska počtu odpracovaných hodín nie sú rozdiely až také výrazné – GPG mal najvyššiu hodnotu (9,24 %) v prípade, že pracovníci odpracujú 31-40 hodín. U pracovníkov, ktorí nikdy neodpracovávajú nadčasy, bola hodnota ukazovateľa GPG rovná 23,11 %. Väčšina opýtaných je buď slobodná, alebo v manželskom zväzku a z hľadiska počtu detí je ukazovateľ GPG najvyšší v kategórii, kde majú pracovníci 1 dieťa, dosiahol hodnotu 16,10 %. Podľa ČSÚ sa hodnoty ukazovateľa GPG v odvetví peňažníctva a poisťovníctva v sledovanom období pohybovali okolo hodnoty 33 %. Pre odvetvie je typická rozmanitosť pracovných pozícií, ktoré sú pravdepodobne najdôležitejším dôvodom, prečo sú mzdové rozdiely také výrazné.

Diskriminácia podľa pohlavia sa podľa dotazníkového prieskumu vyskytuje aj v odvetví peňažníctva a poisťovníctva. Až 44 % respondentov sa stretlo s diskrimináciou podľa pohlavia. Týmito respondentami boli hlavne ženy, pretože až 88,57 % mužov sa v nijakom prípade s diskrimináciou podľa pohlavia nestretlo.

Postoje zamestnankýň a zamestnancov sa voči nerovnostiam medzi ženami a mužmi na pracovisku veľmi nelíšia. Ženy aj muži majú prevažne rovnaký názor na to, že ženy majú horšie možnosti pri získavaní rekvalifikácií, kariérneho postupu, majú nižšie mzdy aj odmeny, počas prijímacieho pohovoru sú častejšie znevýhodňované a pravdepodobne ženy sa zamestnávateľ rozhodne prepustiť pri hromadnom prepúšťaní. Genderové stereotypy sú medzi pracovníkmi stále bežné. Muži im však podliehajú viac ako ženy. Podľa výberu možností respondentov bolo zistené, že aj v domácnostiach opýtaných sú zaužívané stereotypy a roly žien a mužov v domácnostiach stereotypné.

Na zlepšenie súčasnej situácie boli navrhnuté riešenia. Riešenia pozostávajú zo zvýšenia informovanosti zamestnávateľov i zamestnancov. Podnikateľské subjekty by mali spolupracovať s vládnu neziskovou organizáciou Gender Studies, o.p.s., a zúčastniť sa seminárov týkajúcich sa genderovej problematiky. Zamestnávateľa tak získajú praktické rady, ako sa správne zachovať v konkrétnych situáciách v súlade so zákonom a predíde sa tak problémom v budúcnosti. Pozornosť bola venovaná i založeniu firemnej škôlky a vyčísleniu nákladov na jej založenie. Zvýšenie informovanosti pracovníkov by sa mohlo uskutočniť prostredníctvom využitia nových brožúr, v ktorých budú informácie pre zamestnancov. Brožúry by mali obsahovať hlavne informácie o možnostiach rozvoja, rovných príležitostiach, možnostiach zladovania pracovného a osobného života, informácie o postupe pri prípadnej diskriminácii. Využitím navrhnutých riešení sa môže predísť mzdovým rozdielom medzi ženami a mužmi.



## 7 Literatúra

- ARMSTRONG, MICHAEL. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. Expert. ISBN 978-80-247-2890-2.
- BADINTER, ÉLISABETH. *Tudy cesta nevede: slabé ženy, nebezpeční muži a jiné omyly radikálního feminismu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0885-5.
- BOBEK, MICHAL, PAVLA BOUČKOVÁ A ZDENĚK KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOSÁ, MONIKA. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. In MACHOVCOVÁ, KATEŘINA. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0
- CZ NACE. 2017. *NACE kódy*. [Online]. [cit. 2017-02-14]. Dostupné na: <http://www.nace.cz/nace/k-peneznictvi-a-pojistovnictvi/>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2010. *Struktura mezd zaměstnanců - 2009*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2009-beqc1egpjn>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2010. *Zaostřeno na ženy a muže - 2010*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/2-1413-10--14>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2011. *Struktura mezd zaměstnanců - 2010*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2010-gi961ntrv5>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2011. *Zaostřeno na ženy a muže - 2010*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/1413-11-r\\_2011-14](https://www.czso.cz/csu/czso/1413-11-r_2011-14)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2012. *Struktura mezd zaměstnanců - 2011*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2011-2is0s97v2h>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2012. *Zaostřeno na ženy a muže - 2011*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/1413-12-r\\_2012-14](https://www.czso.cz/csu/czso/1413-12-r_2012-14)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. *Struktura mezd zaměstnanců - 2012*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2012-7gp44122rx>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. *Zaostřeno na ženy a muže - 2013*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/1413-13-r\\_2013-14](https://www.czso.cz/csu/czso/1413-13-r_2013-14)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2014. *Struktura mezd zaměstnanců - 2013*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2013-y4od8y94rb>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže - 2014*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Gender: Práce a mzdy – Metodika*. [Online]. [cit. 2017-02-09]. Dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pracemzdy-metodika](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika).
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Struktura mezd zaměstnanců - 2014*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2014>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Struktura mezd zaměstnanců - 2015*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Zaostřeno na ženy a muže – 2015*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Zaostřeno na ženy a muže – 2016*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017. *Veřejná databáze – mzdy a náklady práce*. [Online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné na: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30852>
- DUDOVÁ, RADKA, ALENA KŘÍŽKOVÁ A DRAHOMÍRA ZAJÍČKOVÁ. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8.
- EQUINET, EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES. *How to build a case on equal pay*. Brussels: 2016. ISBN 978-92-95067-95-0.
- EQUINET, EUROPEAN NETWORK OF EQUALITY BODIES. *The persistence of discrimination, harassment and inequality for women*. Brussels: 2015. ISBN 978-92-95067-88-2.
- EUROSTAT. 2016. *Gender pay gap statistics*. [Online]. [cit. 2017-02-09]. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).
- FIALOVÁ, EVA A HELENA SKÁLOVÁ. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
- FISCHLOVÁ, DRAHOMÍRA. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha: VÚPSV, 2005.
- FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, PŘÍSPĚVKOVÁ ORGANIZACE MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odvětvová studie: Peněžnictví a pojišťovnictví*. Praha: 2015.
- FORMÁNKOVÁ, LENKA, HANA MAŘÍKOVÁ, ALENA KŘÍŽKOVÁ A ROMANA VOLEJNÍČKOVÁ. *Gender a rovnováha moci: podpora rovného přístupu žen a mužů do řídicích pozic v sociálním a konvenčním podniku v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015. ISBN 978-80-7330-273-3.

- FRYŠTENSÁ, MARCELA. *Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu*. 1. vyd. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2010. Monografie. ISBN 978-80-86710-10-5.
- GENDER STUDIES. 2009. *Kdo jsme*. [Online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné na: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>
- GENDER STUDIES. 2016. *Pro zaměstnavatele*. [Online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné na: <http://genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>
- GIDDENS, ANTHONY A PHILIP W. SUTTON. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.
- HAVELKOVÁ, BARBARA. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HEALEY, JUSTIN. 2014. *Gender Discrimination and Inequality*. [Online]. Thirroul, N.S.W.: Spinney Press. [cit. 2017-03-30]. Dostupné na: <https://proxy.mendelu.cz/auth/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e00tww&AN=759817&lang=cs&site=eds-live>
- HEUREKA.CZ. 2017. [Online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné na: <https://www.heureka.cz/>
- HUBÁLEK, MICHAL, MARTINA ŠTĚPÁNKOVÁ A LADISLAV ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. 1.vyd. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- HUBÁLKOVÁ, EVA. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. Přehledy judikatury. ISBN 978-80-7478-382-1.
- HUŇKOVÁ, MARKÉTA, KRISTÝNA RYTÍŘOVÁ A JOLANA NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2003. ISBN 80-903228-1-6.
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, ALEXANDRA. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. In: FIALOVÁ, EVA A HELENA SKÁLOVÁ. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. s. 9-11. ISBN 978-80-86520-30-8.
- KOLDINSKÁ, KRISTINA. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. In ČERMÁKOVÁ, MARIE. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 21-41. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-013-3.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* In. HAŠKOVÁ, HANA. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003. s. 29-37. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-048-6.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004. Sociologické studie. ISBN 80-7330-060-5.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav

- Akademie věd České republiky, 2005. Sociologické studie. ISBN 80-7330-077-X.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické disertace. ISBN 978-80-7330-125-5.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA A KAREL PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA A ZDENĚK SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Sociologické studie. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA A LENKA VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Sociologické texty. ISBN 80-7330-035-4.
- KUCHAŘOVÁ, VĚRA A LENKA ZAMYKALOVÁ. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000.
- MATEŘSKÁ ŠKOLA MLADÝCH. 2017. [Online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné na: <http://www.ms-mladych.cz/poplatky-ms-odhlasovani/>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. *Zákon č. 198/2009 Sb.* [Online]. [cit. 2017-02-12]. Dostupné na: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1)
- NOVÁKOVÁ, JOLANA. *Gender mainstreaming*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.
- PATTERSON FHRINZ, KIRSTEN. 2017. *Target The Pay Gap Where It Starts*. In Human Resources Magazine. [Online]. [cit. 2017-03-30]. ISSN 1173-7522, 2016, s. 15-17. Dostupné na: <https://proxy.mendelu.cz/auth/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=111895443&lang=cs&site=eds-live>
- PLATY.CZ. 2017. [Online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné na: <http://www.platy.cz/>
- POCZATKOVÁ, BLANKA A MARTINA BRŇOVJÁKOVÁ. *Podnikání a ženy*. 1. vyd. Havířov: IN-PRESS CZ, 2015. ISBN 978-80-905178-4-4.
- POINT4ME.COM. *Doprava*. Nedatované. [Online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné na: <https://profi.point4me.com/doprava>
- POINT4ME.COM. *Sešívání brožury OVERNIGHT*. Nedatované. [Online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné na: <https://profi.point4me.com/brozury-sita-vazba-v1-overnight>
- RAŠTICOVÁ, MARTINA. *Efektivní přístupy k vedení diverzitních týmů v českých podnicích*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2012. ISBN 978-80-7204-809-0.

- RENZETTI, CLAIRE M. A DANIEL J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- SMERNICA RADY č. 75/117/EHS, *o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy*.
- SMERNICA RADY č. 76/207/EHS, *o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky*.
- SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2010/41/EÚ, *o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS*.
- SMETÁČKOVÁ IRENA A KLÁRA VLKOVÁ. *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.
- SREALITY.CZ. 2017. [Online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné na: <https://www.sreality.cz/>
- ŠTAMBERKOVÁ, JAROSLAVA. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.
- ŠTANGOVÁ, VĚRA. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, MARTINA. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. In: FIALOVÁ, EVA A HELENA SKÁLOVÁ. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2010. s. 21-27. ISBN 978-80-86520-30-8.
- THE UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE (UNECE). *Measuring the Gender Pay Gap*. [Online]. 2008 [cit. 2017-04-27]. Dostupné na: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2008/mtg1/6.add.1.e.pdf>
- VALDROVÁ, JANA. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. Skripta. ISBN 80-7044-808-3.
- VLACH, JAN. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05-DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-003-5.
- VOX.CZ. 2017. [Online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné na: <http://www.vox.cz/kurzy-seminare/>
- ZÁKON 435/2004 SB., *o zaměstnanosti*.

## 8 Zoznam obrázkov

Obr. 1	Respondenti podľa pohlavia v %	36
Obr. 2	Respondenti podľa veku v %	36
Obr. 3	Respondenti podľa vzdelania v %	37
Obr. 4	Respondenti podľa rodinného stavu v %	37
Obr. 5	Respondenti podľa trvalého bydliska (ženy) v %	38
Obr. 6	Respondenti podľa trvalého bydliska (muži) v %	38
Obr. 7	Respondenti podľa počtu detí v %	39
Obr. 8	Miery súhlasu žien s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia žien)	54
Obr. 9	Miery súhlasu mužov s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia žien)	55
Obr. 10	Miery súhlasu žien s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia mužov)	55
Obr. 11	Miery súhlasu mužov s výrokmi o nerovnostiach na pracovisku (situácia mužov)	56
Obr. 12	Spôsob rozdelenia činností v domácnosti (v %) z pohľadu žien	59
Obr. 13	Spôsob rozdelenia činností v domácnosti (v %) z pohľadu mužov	60
Obr. 14	Štruktúra odpovedí účastníkov na otázku „Stretli ste sa s diskrimináciou podľa pohlavia?“ v %	61
Obr. 15	Štruktúra odpovedí žien a mužov na otázku „Stretli ste sa s diskrimináciou podľa pohlavia?“ v %	61

## 9 Zoznam tabuliek

<b>Tab. 1</b>	<b>Miera zamestnanosti žien a mužov v ČR v národnom hospodárstve v sledovanom období</b>	<b>33</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Miery zamestnanosti v ČR v národnom hospodárstve v závislosti na počte detí v sledovanom období</b>	<b>33</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Miera zamestnanosti podľa vzdelania v ČR v národnom hospodárstve v sledovanom období</b>	<b>34</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Počet zamestnaných osôb (v tis. osôb) v peňažníctve a poisťovníctve v najvýznamnejších krajoch v sledovanom období</b>	<b>34</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Skutočne odpracované hodiny podľa postavenia v zamestnaní v národnom hospodárstve v sledovanom období</b>	<b>35</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Najvýznamnejšie subjekty v odvetví</b>	<b>35</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Hrubá mzda (ženy) – početnosti</b>	<b>39</b>
<b>Tab. 8</b>	<b>Hrubá mzda (ženy) – modus, kvantily, smerodajná odchýlka, variačný koeficient</b>	<b>40</b>
<b>Tab. 9</b>	<b>Hrubá mzda (muži) - početnosti</b>	<b>40</b>
<b>Tab. 10</b>	<b>Hrubá mzda (muži) – modus, kvantily, smerodajná odchýlka, variačný koeficient</b>	<b>41</b>
<b>Tab. 11</b>	<b>Rozdiely medzi charakteristikami popisnej štatistiky znázorňujúce rozdiely medzi hrubými mzdami žien a mužov</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 12</b>	<b>Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa veku respondentov</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 13</b>	<b>Mediány hrubých miezd a GPG podľa veku</b>	<b>44</b>
<b>Tab. 14</b>	<b>Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa vzdelania respondentov</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 15</b>	<b>Mediány hrubých miezd a GPG podľa vzdelania</b>	<b>45</b>
<b>Tab. 16</b>	<b>Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa počtu odpracovaných hodín</b>	<b>46</b>

<b>Tab. 17</b>	<b>Mediány hrubých miezd a GPG podľa počtu odpracovaných hodín 47</b>	
<b>Tab. 18</b>	<b>Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa odpracovávaní nadčasov</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 19</b>	<b>Mediány hrubých miezd a GPG podľa odpracovávaní nadčasov</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 20</b>	<b>Popisné charakteristiky pre hrubé mzdy podľa počtu detí</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 21</b>	<b>Mediány hrubých miezd a GPG podľa počtu detí</b>	<b>50</b>
<b>Tab. 22</b>	<b>Mediány hrubých mesačných miezd v odvetví v sledovanom období, hodnoty ukazovateľa GPG</b>	<b>51</b>
<b>Tab. 23</b>	<b>Mediány hrubých mesačných miezd v odvetví peňažníctva a poisťovníctva podľa vzdelania v sledovanom období, hodnoty ukazovateľa GPG</b>	<b>52</b>
<b>Tab. 24</b>	<b>Mediány hrubých mesačných miezd v najvýznamnejších krajoch v období od roku 2011 do roku 2015</b>	<b>53</b>
<b>Tab. 25</b>	<b>Vypočítaný ukazovateľ GPG v % podľa krajov v období od roku 2011 do roku 2015</b>	<b>53</b>
<b>Tab. 26</b>	<b>Vypočítaný ukazovateľ GPG v % podľa krajov na základe dotazníkového prieskumu</b>	<b>53</b>
<b>Tab. 27</b>	<b>Genderové stereotypy a miery súhlasu v %</b>	<b>57</b>
<b>Tab. 28</b>	<b>Kalkulácia mesačných nákladov na prevádzku firemného zariadenia</b>	<b>65</b>
<b>Tab. 29</b>	<b>Kalkulácia jednorazových nákladov vrátane DPH</b>	<b>65</b>
<b>Tab. 30</b>	<b>Program - navrhnutá štruktúra školení</b>	<b>66</b>
<b>Tab. 31</b>	<b>Kalkulácia školení a genderového auditu</b>	<b>66</b>
<b>Tab. 32</b>	<b>Parametre produktu</b>	<b>67</b>
<b>Tab. 33</b>	<b>Náklady na zvolenú brožúru</b>	<b>68</b>
<b>Tab. 34</b>	<b>Kontingenčná tabuľka pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na veku</b>	<b>92</b>



---

<b>Tab. 35</b>	<b>Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na veku</b>	<b>92</b>
<b>Tab. 36</b>	<b>Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na veku</b>	<b>92</b>
<b>Tab. 37</b>	<b>Kontingenčná tabuľka pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 38</b>	<b>Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 39</b>	<b>Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní</b>	<b>93</b>
<b>Tab. 40</b>	<b>Kontingenčná tabuľka pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín</b>	<b>94</b>
<b>Tab. 41</b>	<b>Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín</b>	<b>94</b>
<b>Tab. 42</b>	<b>Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín</b>	<b>94</b>
<b>Tab. 43</b>	<b>Kontingenčná tabuľka pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 44</b>	<b>Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 45</b>	<b>Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 46</b>	<b>Kontingenčná tabuľka pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte detí</b>	<b>95</b>
<b>Tab. 47</b>	<b>Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte detí</b>	<b>96</b>
<b>Tab. 48</b>	<b>Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu <math>H_0</math>: Výška mzdy nezávisí na počte detí</b>	<b>96</b>

# Prílohy

# A Dotazník

Vážená respondentka, vážený respondent,

som študentkou Mendelovej univerzity v Brne a tento **anonymný** dotazník, ktorého vyplnenie Vám zaberie 5-10 minút, je súčasťou mojej bakalárskej práce na tému *Gender pay gap v odvetví peňažníctva a poisťovníctva*. V dotazníku je zisťovaná súčasná situácia mzdových rozdielov medzi ženami a mužmi v odvetví peňažníctva a poisťovníctva, subjektívne názory na diskrimináciu a postoje pracovníkov voči genderovým stereotypom. Rada Vám poskytnem výsledky môjho výskumu.

Ďakujem Vám za Váš čas strávený vyplnením tohto dotazníka.

Denisa Šimčová

## Identifikačné údaje

### 1) Aké je Vaše pohlavie?

- a) Žena
- b) Muž

### 2) Aký je Váš vek?

- a) 15-24 rokov
- b) 25-34 rokov
- c) 35-44 rokov
- d) 45-54 rokov
- e) 55-64 rokov
- f) Viac ako 65 rokov

### 3) Aké je Vaše najvyššie ukončené vzdelanie?

- a) Základné
- b) Stredné bez maturity
- c) Stredné s maturitou
- d) Vysokoškolské

### 4) Aký je Váš rodinný stav?

- a) Slobodná/ý
- b) Vydatá/ženatý
- c) Rozvedená/ý
- d) Vdova/vdovec
- e) Druh/Družka

**5) Z akého kraja pochádzate?**

- a) Hlavní město Praha
- b) Středočeský
- c) Jihočeský
- d) Plzeňský
- e) Karlovarský
- f) Ústecký
- g) Liberecký
- h) Královéhradecký
- i) Pardubický
- j) Vysočina
- k) Jihomoravský
- l) Olomoucký
- m) Moravskoslezský
- n) Zlínský
- o) Slovenská republika

**6) Aký je počet detí, ktoré sú vo Vašej starostlivosti? Ak nemáte deti, pokračujte prvou otázkou v sekcii Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi.**

*Vyberte jednu odpoveď.*

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5 a viac

**7) V akom veku sú Vaše deti?**

*Vyberte ľubovoľný počet odpovedí.*

- a) Menej ako 6 rokov
- b) 6-10 rokov
- c) 11-15 rokov
- d) 15-19 rokov
- e) 20-26 rokov
- f) Viac ako 26 rokov

## Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi

V tejto časti bude zisťované, či mzdové rozdiely existujú a ak áno, tak budú zisťované aj možné faktory, ktoré podmieňujú ich vznik.

### 1) Aká je Vaša hrubá mzda?

*Vyberte jednu odpoveď.*

- a) Menej ako 15 000 Kč
- b) 15 000 – 25 000 Kč
- c) 25 001 – 35 000 Kč
- d) 35 001 – 50 000 Kč
- e) 50 001 Kč a viac

### 2) Ako sa nazýva Vaša aktuálna pracovná pozícia?

---

### 3) Ako dlho ste zamestnaná/ý vo Vašom súčasnom zamestnaní?

*Napište prosím počet týždňov alebo počet mesiacov, prípadne počet rokov a v súvislosti s tým zakrúžkujte uvedenú variantu. Príklady odpovedí: 5 týždňov, 5 mesiacov, 5 rokov.*

\_\_\_\_\_ (týždňov/mesiacov/rokov)

### 4) Prečo ste si zvolili práve Vaše aktuálne povolanie?

*Vyberte ľubovoľný počet odpovedí.*

- a) Práca ma baví.
- b) Neviem, čo iné by som robil/a.
- c) Zvykla/Zvykol som si vykonávať túto prácu.
- d) Zabezpečuje mi dostatočný finančný príjem.
- e) Chcem vykonávať užitočnú prácu, byť prospešný/á.
- f) Chcem mať možnosť neustále sa zlepšovať v určitých schopnostiach.
- g) Chcem mať flexibilnú pracovnú dobu.
- h) Na pracovisku sú dobré vzťahy, férový prístup.
- i) Mám (resp. budem mať) možnosť kariérneho postupu.
- j) Nemal/a som inú možnosť.
- k) Iné: \_\_\_\_\_

**5) Aký máte pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom?**

*Vyberte ľubovoľný počet odpovedí.*

- a) Pracovný pomer na určitý čas
- b) Pracovný pomer na neurčitý čas
- c) Hlavný pracovný pomer
- d) Vedľajší pracovný pomer
- e) Živnostenské oprávnenie (osoba samostatne zárobkovo činná - OSVČ)
- f) Delené pracovné miesto
- g) Domáca práca
- h) Dohoda o vykonaní práce
- i) Dohoda o pracovnej činnosti
- j) Dohoda o brigádnickej práci študentov
- k) Plný pracovný úväzok
- l) Čiastočný pracovný úväzok
- m) Skrátенý pracovný úväzok
- n) Iné: \_\_\_\_\_

**6) Koľko hodín týždenne odpracujete?**

*Vyberte jednu odpoveď.*

- a) Menej ako 15 hodín
- b) 15-19 hodín
- c) 20-30 hodín
- d) 31-40 hodín
- g) Viac ako 40 hodín

**7) Odpracúvate nadčasy?**

*Vyberte jednu odpoveď.*

- a) Nie, nikdy.
- b) Áno, občas.
- c) Áno, pravidelne.
- d) Iné: \_\_\_\_\_

**8) Koľko hodín týždenne trávi v práci Váš/Vaša partner/ka?***Vyberte jednu odpoveď.*

- a) Menej ako 15 hodín
- b) 15-19 hodín
- c) 20-30 hodín
- d) 31-40 hodín
- e) Viac ako 40 hodín
- f) Nepracuje
- g) Je na rodičovskej dovolenke
- h) Nemám partnera/partnerku
- i) Iné: \_\_\_\_\_

**9) Ako dlho Vám pri zmene zamestnania trvalo nájsť si nové zamestnanie?***Vyberte jednu odpoveď.*

- a) 1 mesiac
- b) 2 mesiace
- c) 6 mesiacov
- d) Dlhšie ako 1 rok
- e) Našla/Našiel som si novú prácu ihneď.
- f) Iné: \_\_\_\_\_

**10) Aké je Vaše stanovisko voči nasledujúcim výrokom? (Miery súhlasu:**

1 = rozhodne súhlasím; 2 = skôr súhlasím; 3 = neviem sa rozhodnúť; 4 = skôr nesúhlasím; 5 = rozhodne nesúhlasím)

*Označte v každom riadku jednu z možností 1-5.*

Výrok	1	2	3	4	5
V porovnaní s opačným pohlavím bolo pre mňa <b>ťažšie</b> nájsť si prácu.					
V porovnaní s opačným pohlavím bolo pre mňa <b>rovnako ťažké</b> nájsť si prácu.					

**11) Ako by ste sa charakterizovali (aké vlastnosti sú pre vás typické – prevažne na pracovisku)?***Označte ľubovoľný počet políčok.*

Empatia		Prispôsobivosť		Lojalita		Citlivosť	
Rozhodnosť		Tímový duch		Iniciatíva		Súťaživosť	

Sebadôvera		Pracovná agre- sivita		Dôkladnosť		Kreativita	
Dominancia		Zodpovednosť		Samostatnosť		Podriadenosť	

**12) Ako vnímate nerovnosti medzi ženami a mužmi, ktoré sú uvedené v nasledujúcich tabuľkách?** (Miery súhlasu: 1 – rozhodne súhlasím; 2 – skôr súhlasím; 3 – neviem sa rozhodnúť; 4 – skôr nesúhlasím; 5 – rozhodne nesúhlasím)

*Označte v každom riadku jednu z možností 1-5.*

Výrok	1	2	3	4	5
<b>Ženy</b> majú lepšie šance v oblasti <b>d'alsieho vzdelávania</b> , rekvalifikácií či kurzov.					
<b>Ženy</b> majú lepšie šance v oblasti kariérneho postupu.					
<b>Ženy</b> sú pri prijímaní do zamestnania častejšie <b>znevýhodňované</b> .					
<b>Ženy</b> sú tými, koho sa s väčšou pravdepodobnosťou podľa mňa zamestnávateľ rozhodne <b>prepustiť</b> pri hromadnom prepúšťaní.					
<b>Ženy</b> majú podľa mňa vyššie <b>mzdy</b> .					
<b>Ženy</b> majú podľa mňa vyššie <b>odmeny</b> .					



Výrok	1	2	3	4	5
<b>Muži</b> majú lepšie šance v oblasti <b>d'alsieho vzdelávania</b> , rekvalifikácií či kurzov.					
<b>Muži</b> majú lepšie šance v oblasti kariérneho postupu.					
<b>Muži</b> sú pri prijímaní do zamestnania častejšie <b>znevyhodňovaní</b> .					
<b>Muži</b> sú tými, koho sa s väčšou pravdepodobnosťou podľa mňa zamestnávateľ rozhodne <b>prepustiť</b> pri hromadnom prepúšťaní.					
<b>Muži</b> majú podľa mňa vyššie <b>mzdy</b> .					
<b>Muži</b> majú podľa mňa vyššie <b>odmeny</b> .					

**13) Čo podľa Vás ovplyvňuje rozdiely v mzdách žien a mužov?**

*Vyberte ľubovoľný počet možností.*

- a) Muži sú podľa mňa agresívnejší a pribojnejší.
  - b) Muži sú podľa mňa dominantnejší a sebavedomejší.
  - c) Muži majú podľa mňa vo všeobecnosti lepšie vzdelanie ako ženy.
  - d) Muži vynakladajú väčšie úsilie, aby dosiahli úspech v práci.
  - e) Zamestnávateľ zrejme radšej zamestná mužov ako ženy.
  - f) Ženy podľa mňa uprednostňujú rodinu, sú obmedzované tehotenstvom, starostlivosťou o deti.
  - g) Ženy nie sú podľa mňa ochotné odpracovávať nadčasy, nemajú potrebné pracovné nasadenie.
  - h) Ženy nemajú podľa mňa vlastnosti potrebné na úspech.
  - i) Ženy nemajú podľa mňa záujem budovať kariéru.
  - j) Ženy majú podľa mňa lepšie vzdelanie ako muži, ale nemajú príležitosť ho využiť.
  - k) Ženy sú podľa mňa empatickejšie a uprednostňujú potreby druhých pred potrebami vlastnými.
  - l) Iné:
-

## Diskriminácia

Diskrimináciou nazývame neoprávnené znevýhodnenie určitej skupiny ľudí v porovnaní s inou skupinou ľudí. Pre účel tohto výskumu je dôležitá diskriminácia podľa pohlavia. Diskrimináciou je v tomto zmysle jednanie, ktoré znevýhodňuje alebo zvýhodňuje zamestnanca voči inému v súvislosti s pohlavím osoby. Môže sa jednať napríklad o obťažovanie, nerovné zaobchádzanie a podobne.

### 1) Stretli ste sa s diskrimináciou podľa pohlavia?

*Vyberte jednu odpoveď.*

- a) Áno, bol/a som svedkom diskriminácie, ale mňa sa to netýkalo.
  - b) Áno, bol/a som obeťou diskriminácie, ale nevšimol/nevšimla som si diskrimináciu v okolí.
  - c) Nie, v nijakom prípade som sa nestretol/nestretla s diskrimináciou.
  - d) Iné:
- 

### 2) Ak ste sa s diskrimináciou v súvislosti s pohlavím stretli, za akých okolností to bolo?

*Stručne popíšte.*

## Genderové stereotypy

V priebehu života sa ľudia učia rôznym rolám. Správanie sa podľa príslušných genderových rolí znamená, že sa jednotlivci správajú podľa nepísaných predpisov. Či už v osobnom alebo pracovnom živote poznáme úlohy, ktoré robia častejšie ženy a iné zase častejšie muži. Genderové stereotypy sú zakorenené predstavy o týchto úlohách, ktoré však spôsobujú nerovnosti medzi ženami a mužmi.

### 1) Kto vo Vašej domácnosti prevažne vykonáva uvedené činnosti?

*Označte v každom riadku jednu z možností.*

Činnosť	Žena	Muž	Obaja rovnako
Stará sa o financie v domácnosti a dohliada na ne			
Zabezpečuje domácnosť vyšším finančným príjmom			
Prejavuje vyššie pracovné ambície			
Cestuje na služobné cesty			
Trávi viac času v práci			

Trávi viac času s deťmi			
Trávi viac času s priateľmi/priateľkami			

**2) Aký je Váš názor na uvedené stereotypy v tabuľke?** (Miery súhlasu: 1 – rozhodne súhlasím; 2 – skôr súhlasím; 3 – neviem sa rozhodnúť; 4 – skôr nesúhlasím; 5 – rozhodne nesúhlasím)  
*Označte v každom riadku jednu z možností 1-5.*

Výrok	1	2	3	4	5
Materstvo je charakteristickou črtou pre ženy, považujem ho za základnú črtu ženskosti.					
Žena, ktorá nemá alebo nechce mať deti, podľa môjho názoru nie je plnohodnotná.					
Ženy sú závislé na mužoch – ženy si v živote bez mužov neporadia, mužov potrebujú.					
Muž v rodine má zarábať viac peňazí ako žena a muž je ten, ktorý má rodinu finančne zabezpečiť.					
Je povinnosťou ženy starať sa o deti.					
Ženy na pracovisku dokážu svojím správaním ovplyvniť nadriadených.					
Ženy využívajú ženskosť (svoje prednosti) na pracovisku vo svoj prospech.					
Muži sú rodení vodcovia.					
Muži zastávajú vyššie pozície, lebo dosahujú vyššie vzdelanie ako ženy.					

**Ak si želáte zaslať výsledky môjho výskumu, uveďte prosím Vašu e-mailovú adresu.**

---

## B Kontingenčné tabuľky

Tab. 34 Kontingenčná tabuľka pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na veku

	15-24 rokov	25-34 rokov	35-44 rokov	45-54 rokov	55-64 rokov	$f_i$
Menej ako 15 000 Kč	4	0	0	0	0	4
15 000 – 25 000 Kč	2	16	1	2	0	21
25 001 – 35 000 Kč	0	25	13	4	3	45
35 001 – 50 000 Kč	0	9	9	5	2	25
50 001 Kč a viac	0	4	5	2	0	11
$f_j$	6	54	28	13	5	<b>106</b>

Tab. 35 Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na veku

	15-24 rokov	25-34 rokov	35-44 rokov	45-54 rokov	55-64 rokov
Menej ako 15 000 Kč	0,23	2,04	1,06	0,49	0,19
15 000 – 25 000 Kč	1,19	10,70	5,55	2,58	0,99
25 001 – 35 000 Kč	2,55	22,92	11,89	5,52	2,12
35 001 – 50 000 Kč	1,42	12,74	6,60	3,07	1,18
50 001 Kč a viac	0,62	5,60	2,91	1,35	0,52

Tab. 36 Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na veku

	15-34 rokov	35-44 rokov	45-64 rokov
do 25 000 Kč	14,15	6,60	4,25
25 001 – 35 000 Kč	25,47	11,89	7,64
35 001 a viac Kč	20,38	9,51	6,11

Tab. 37 Kontingenčná tabuľka pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní

	stredné s maturitou	vysokoškolské	$f_i$
Menej ako 15 000 Kč	4	0	4
15 000 – 25 000 Kč	14	7	21
25 001 – 35 000 Kč	21	24	45
35 001 – 50 000 Kč	3	22	25
50 001 Kč a viac	1	10	11
$f_j$	43	63	<b>106</b>

Tab. 38 Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní

	stredné s maturitou	vysokoškolské
Menej ako 15 000 Kč	1,62	2,38
15 000 – 25 000 Kč	8,52	12,48
25 001 – 35 000 Kč	18,25	26,75
35 001 – 50 000 Kč	10,14	14,86
50 001 Kč a viac	4,46	6,54

Tab. 39 Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na najvyššom ukončenom vzdelaní

	stredné s maturitou	vysokoškolské
do – 25 000 Kč	10,14	14,86
25 001 – 35 000 Kč	18,25	26,75
35 001 – 50 000 Kč	10,14	14,86
50 001 Kč a viac	4,46	6,54

Tab. 40 Kontingenčná tabuľka pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín

	Menej ako 15 hodín	15-19 hodín	20-30 hodín	31-40 hodín	Viac ako 40 hodín	$f_i$
Menej ako 15 000 Kč	0	3	1	0	0	4
15 000 – 25 000 Kč	0	1	7	10	3	21
25 001 – 35 000 Kč	0	0	2	29	14	45
35 001 – 50 000 Kč	0	0	0	11	14	25
50 001 Kč a viac	0	0	1	1	9	11
$f_j$	0	4	11	51	40	<b>106</b>

Tab. 41 Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín

	Menej ako 15 hodín	15-19 hodín	20-30 hodín	31-40 hodín	Viac ako 40 hodín
Menej ako 15 000 Kč	0,00	0,15	0,42	1,92	1,51
15 000 – 25 000 Kč	0,00	0,79	2,18	10,10	7,92
25 001 – 35 000 Kč	0,00	1,70	4,67	21,65	16,98
35 001 – 50 000 Kč	0,00	0,94	2,59	12,03	9,43
50 001 Kč a viac	0,00	0,42	1,14	5,29	4,15

Tab. 42 Kontingenčná tabuľka so zlučenými očakávanými početnosťami pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte odpracovaných hodín

	do 30 hodín	31-40 hodín	Viac ako 40 hodín
do – 25 000 Kč	3,54	12,03	9,43
25 001 – 35 000 Kč	6,37	21,65	16,98
35 001 – a viac Kč	5,09	17,32	13,58

Tab. 43 Kontingenčná tabuľka pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov

	Nie, nikdy	Áno, občas	Áno, pravidelne	$f_i$
Menej ako 15 000 Kč	4	0	0	4
15 000 – 25 000 Kč	15	6	0	21
25 001 – 35 000 Kč	10	32	2	44
35 001 – 50 000 Kč	2	16	6	24
50 001 Kč a viac	0	7	4	11
$f_j$	31	61	12	<b>104</b>

Tab. 44 Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov

	Nie, nikdy	Áno, občas	Áno, pravidelne
Menej ako 15 000 Kč	1,19	2,35	0,46
15 000 – 25 000 Kč	6,26	12,32	2,42
25 001 – 35 000 Kč	13,12	25,81	5,08
35 001 – 50 000 Kč	7,15	14,08	2,77
50 001 Kč a viac	3,28	6,45	1,27

Tab. 45 Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na odpracovávaní nadčasov

	Nie, nikdy	Áno, občas	Áno, pravidelne
do – 35 000 Kč	20,57	40,47	7,96
35 001 – a viac Kč	10,43	20,53	4,04

Tab. 46 Kontingenčná tabuľka pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte detí

	Žiadne deti	1	2	3	$f_i$
Menej ako 15 000 Kč	4	0	0	0	4
15 000 – 25 000 Kč	13	7	1	0	21
25 001 – 35 000 Kč	22	13	9	1	45
35 001 – 50 000 Kč	4	7	13	1	25
50 001 Kč a viac	4	3	2	2	11
$f_j$	47	30	25	4	<b>106</b>

Tab. 47 Očakávané početnosti kontingenčnej tabuľky pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte detí

	Žiadne deti	1	2	3
Menej ako 15 000 Kč	1,77	1,13	0,94	0,15
15 000 – 25 000 Kč	9,31	5,94	4,95	0,79
25 001 – 35 000 Kč	19,95	12,74	10,61	1,70
35 001 – 50 000 Kč	11,08	7,08	5,90	0,94
50 001 Kč a viac	4,88	3,11	2,59	0,42

Tab. 48 Kontingenčná tabuľka so zlúčenými očakávanými početnosťami pre hypotézu  $H_0$ : Výška mzdy nezávisí na počte detí

	Žiadne deti	1	2 – 3 deti
do – 25 000 Kč	11,08	7,08	6,84
25 001 – 35 000 Kč	19,95	12,74	12,31
35 001 – a viac Kč	15,96	10,19	9,85