

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2013–2015**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Erika Rychalská**

**Postavení žen na pracovním trhu v České republice a v  
Německu**

Praha 2015

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Jiří Noha, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED STUDIES

2013-2015

**DIPLOMA THESIS**

**Erika Rychvalská**

**The Position of Women on the Labour Market in the Czech  
Republic**

Prague 2015

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jiří Noha, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 11.02.2015

Erika Rychvalská

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucímu mé diplomové práce PhDr. Jiřímu Nohovi Ph.D za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

## **Anotace**

Cílem diplomové práce bude komparativní analýza postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu. Zaměřená bude na analýzu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v daných státech. Práce se opírá o základní teoretická východiska, z nichž největší význam je přisuzován teorii diskriminace, teorii statistické diskriminace, teorii segmentovaného trhu a gender studies, tedy pojednání o genderových nerovnostech ve společnosti a na trhu práce.

## **Klíčová slova**

Diskriminace, genderové studia, kariéra, mateřská dovolená, muži, mzda, nerovnosti, postup, trh práce, vzdělání, zaměstnanost, ženy.

## **Annotation**

The aim of this thesis is a comparative analysis of women's role on the labor market in the Czech Republic and Germany. It is focused on analysis of individual active employment policy instruments in these countries. The thesis is based on the basic theoretical background of which the greatest importance have the theory of discrimination, theory of statistical discrimination, theory of labor market segmentation and gender studies what treatise on gender inequalities in society and the labor market.

## **Keywords**

Carer, discrimination, education, employment, gender studies, imbalance, labour market, maternity leave, men, promotion, wages, women.

# OBSAH

|   |    |
|---|----|
| ÚVOD.....   | 9  |
| 1. CÍL PRÁCE, METODOLOGIE A TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....               | 11 |
| 1.1 Cíl práce a metodologie .....                                     | 11 |
| 1.2 Teoretická východiska.....  | 12 |
| 2. LEGISLATIVNÍ RÁMEC ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE<br>V ČR..... | 16 |
| 2.1 Historický kontext zaměstnanosti žen.....                         | 16 |
| 2.2 Vývoj zaměstnanosti žen po roce 1989 .....                        | 18 |
| 3. PRÁVNÍ PŘEDPISY EU .....   | 21 |
| 3.1 Oblast sociální politiky a politiky zaměstnanosti .....           | 21 |
| 3.2 Legislativa upravující rovné příležitosti .....                   | 23 |
| 4. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE .....                | 26 |
| 4.1 Genderová struktura vzdělávacího systému.....                     | 27 |
| 4.2 Genderová segregace .....   | 30 |
| 4.2.1 Postavení žen na řídicích pozicích .....                        | 31 |
| 4.3 Mzdová diskriminace .....   | 33 |
| 5. ŽENY NA TRHU PRÁCE V NĚMECKU.....                                  | 35 |
| 5.1 Genderová segregace .....   | 36 |
| 5.2 Mzdová diskriminace .....   | 38 |
| 5.3 Genderová struktura vzdělávacího systému.....                     | 39 |
| 5.4 Další formy diskriminace .....                                    | 40 |
| 6. TYPOLOGIE ZAMĚSTNATELNOSTI A ZAMĚSTNANOST ŽEN .....                | 42 |
| 6.1 Typologie zaměstnatelnosti.....                                   | 42 |
| 6.2 Zaměstnanost žen .....  | 44 |
| 7. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE A V<br>NĚMECKU ..... | 47 |
| 7.1 Institucionální zabezpečení v České republice.....                | 47 |
| 7.2 Institucionální zabezpečení v Německu .....                       | 49 |
| 8. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE A V NĚMECKU....           | 52 |

|  |     |
|--|-----|
| 8.1 Politika zaměstnanosti v České republice .....         | 52  |
| 8.1.1 Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci .....  | 53  |
| 8.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....                  | 55  |
| 8.1.3 Flexibilní formy zaměstnání.....                     | 58  |
| 8.2 Politika zaměstnanosti v Německu.....                  | 63  |
| 8.2.1 <i>Systém</i> podpory v nezaměstnanosti.....         | 67  |
| 8.2.2 Flexibilní formy zaměstnání.....                     | 68  |
| 9. KOMPARATIVNÍ ANALÝZA POSTAVENÍ ŽEN V ČR A V NĚMECKU.... | 74  |
| 10. DOTAZNÍK.....  | 78  |
| 11. HODNOCENÍ A NÁVRH OPATŘENÍ .....                       | 87  |
| ZÁVĚR .....  | 91  |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....                              | 94  |
| PŘEHLED ZKRATEK .....                                      | 109 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....                      | 110 |
| SEZNAM PŘÍLOH .....  | 112 |



## ÚVOD

Postavení žen na trhu práce v České republice je charakteristické výraznou genderovou nerovností, která je do značné míry institucionalizována. Tradiční genderové stereotypy ovlivňují rozhodování všech subjektů na trhu práce, vedou ke snížení uplatnitelnosti žen na trhu práce a jejich vyšší nezaměstnanosti. Přerušáním pracovní kariéry v důsledku mateřské dovolené dochází ke snižování lidského kapitálu žen a k nižším dosahovaným výdělkům. Mzdová diferenciací má velmi závažné celospolečenské důsledky, dochází ke vzniku sociálních nerovností, poklesu životní úrovně a vzniku chudoby, zejména chudoby dětí.

Politika plné zaměstnanosti uplatňovaná před rokem 1989 sice nevedla k úplnému odstranění diskriminace žen, znamenala ale větší zapojení žen do ekonomické aktivity. Rovněž další institucionální opatření, zejména kratší mateřská dovolená a dostupnost zařízení péče o malé děti, umožňovaly dřívější návrat žen do pracovního procesu. Celkově byla doba před rokem 1989 charakteristická nižšími sociálními nerovnostmi a téměř žádnou nezaměstnaností, což mělo pozitivní dopad i na postavení žen na trhu práce.

Vývoj po roce 1989 přinesl transformaci ekonomiky, restrukturalizaci některých odvětví, zánik řady pracovních míst a prudký nárůst nezaměstnanosti. Stát přestal jakkoliv finančně podporovat zařízení péče o děti a v důsledku toho řada z nich rychle zanikla. Nedostupnost zařízení péče o děti a přijetí tzv. refamilializačního trendu v rámci rodinné politiky vedly k prodlužování doby strávené ženami v domácnosti a tím i ke zhoršení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Ženy však představují významný a nezanedbatelný zdroj lidského kapitálu, který není dosud zcela plně využíván. Větší využití tohoto kapitálu, to znamená větší zapojení žen do ekonomické aktivity, by přineslo výrazné pozitivní efekty jak na individuální úrovni, tak v ekonomické oblasti, zejména v podobě zvýšení ekonomického růstu.

Rovnost příležitostí pro muže a ženy je proto jedním ze základních cílů EU. Možnost uplatňovat rovné příležitosti a rovné zacházení na trhu práce je determinována právními předpisy v oblasti zaměstnanosti, sociální politiky a politiky rovných příležitostí.

Velký význam je v této práci přikládán vymezení postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu. V rámci tohoto vymezení jsou popsány problémy žen s uplatněním na trhu práce, zejména diskriminační praktiky zaměstnavatelů, genderová segregace v systému vzdělávání a v oblasti zaměstnání a problém mzdové diferenciace. Část práce tvoří analýza institucí zajišťujících rovné podmínky žen na trhu práce a zabezpečování politiky zaměstnanosti v České republice a v Německu. Stěžejní část práce se zabývá analýzou základních zásad politiky zaměstnanosti v České republice a v Německu, zejména s ohledem na zvyšování flexibility trhu práce a uplatnitelnosti žen na trhu práce. Politika zaměstnanosti v České republice má k dispozici řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem však je účinnost těchto nástrojů vzhledem k tomu, že míra zaměstnanosti žen v České republice je v porovnání s nejméně úspěšnými zeměmi EU stále na velmi nízké úrovni. Německo bylo zvoleno jako náš větší a bohatší soused a klíčový partner v hospodářské oblasti. V období hospodářské krize v letech 2008-2010 nedocházelo k Německu k masovému zvýšení nezaměstnanosti. Primárním cílem politiky zaměstnanosti v Německu je předcházet vzniku nezaměstnanosti již před jejím vznikem, některá opatření jsou proto zaměřena na osoby, které jsou sice zaměstnané, současně ale ohrožené nezaměstnaností. Německo zavedlo na základě tzv. Hartzových reforem řadu opatření na flexibilizaci trhu práce, je například největším zastáncem částečného zaměstnávání tzv. Kurzarbeit. Zavádění opatření na flexibilizaci trhu práce umožnilo vyhnout se hromadnému propouštění v době hospodářské krize. Výsledkem analýzy nástrojů politiky zaměstnanosti obou států by mělo být posouzení, zda lze některá opatření politiky zaměstnanosti v Německu využít také v České republice.

# 1. CÍL PRÁCE, METODOLOGIE A TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1.1 Cíl práce a metodologie

Cílem diplomové práce bude komparativní analýza zásadních rozdílů v postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu. Důraz bude kladen zejména na postavení žen na řídicích pozicích v České republice a v Německu. Dalším cílem práce bude analýza jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a v Německu, zejména flexibilních forem zaměstnání. Bude posouzena účinnost těchto nástrojů a jejich vliv na zaměstnanost žen v České republice a v Německu.

### Výzkumné otázky

- Existují v současné době rozdíly v postavení žen na trhu práce v ČR a v Německu?
- Jsou základní principy legislativy EU zakotveny do českého právního řádu?
- Je účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na zvýšení ekonomické aktivity žen vyšší v Německu než v České republice?

### Metody a prameny

Hlavním nástrojem bude analýza sekundárních zdrojů dat. Jedná se zejména o:

- právní předpisy EU, České republiky a Německa, upravující oblast zaměstnanosti a rovných příležitostí,
- studie VÚPSV, gender studies, výzkumy Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
- statistické zdroje ČSÚ, MPSV, Bundesagentur für Arbeit, Eurostat, Destatis,
- zahraniční odborná literatura a časopisy.

### Metodologie

Diplomová práce je založena na porovnání problematiky u dvou sledovaných států, tedy České republiky a Německa. Hlavním důvodem pro výběr Německa je skutečnost, že se jedná o sousední stát, který se také musel vypořádat s vysokou nezaměstnaností, a který má obdobnou institucionální organizaci služeb zaměstnanosti.

Práce je primárně zaměřena na komparaci rozdílů v postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu a na analýze vybraných nástrojů aktivní politiky

zaměstnanosti využívaných v obou státech, zejména pak na flexibilní formy zaměstnávání, které by měly ženám umožňovat větší zapojení do ekonomické aktivity.

Statistické údaje pro komparativní analýzu rozdílů v postavení žen v České republice a v Německu budou čerpány z Genderové statistiky zveřejňované Českým statistickým úřadem. Tato statistika byla zvolena z důvodu snadného vzájemného porovnání jednotlivých statistických ukazatelů a zajištění jejich vzájemné srovnatelnosti vzhledem k tomu, že zahrnuje údaje z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) i z databáze Eurostatu.

Za účelem doplnění práce o empirické poznatky bude provedeno vlastní šetření formou elektronického dotazníku, zkoumajícího zkušenosti žen s diskriminací na trhu práce.

## 1.2 Teoretická východiska

Práce se opírá o základní teoretická východiska, z nichž největší význam je přisuzován teorii diskriminace, teorii statistické diskriminace, teorii segmentovaného trhu a gender studies, tedy pojednání o genderových nerovnostech ve společnosti a na trhu práce.

Neexistuje jediná všeobecně přijímaná teorie diskriminace vzhledem k tomu, že diskriminace nabývá mnoha různých podob a forem.

Model s diskriminačními preferencemi (Beckerův model) tvrdí, že „*pokud ve společnosti existuje preference diskriminace, společnost je za ni ochotna zaplatit nižším produktem a nižším ziskem.*“ (Brožová, 2006, s 91). Jestliže zaměstnavatel na základě svých preferencí diskriminuje členy určité skupiny (kteří jsou stejně produktivní jako ostatní), je mzda jako náklad zaměstnavatele zvýšena o ochotu strpět tyto zaměstnance, tedy o diskriminační koeficient ( $w + d$ ), který lze vyjádřit v peněžních jednotkách. (Ehrenberg, Smith, 2012, s. 412-413). Na základě toho bude zaměstnavatel ochoten zaměstnávat ženy pouze za podmínky, že jejich mzda bude nižší než mzda mužů, a to právě o velikost diskriminačního koeficientu ( $w_f = w - d$ ). Z tohoto modelu vyplývá, že muži při diskriminaci získávají, jsou chráněni před konkurencí stejně produktivních žen. Ženy naopak ztrácejí, protože dostávají nižší mzdu. Diskriminující zaměstnavatelé mají vyšší náklady, protože zaměstnávají vyšší počet mužů. Tento model předpokládá, že

konkurence na trhu povede ke snižování diskriminace, protože nediskriminující zaměstnavatelé budou dosahovat vyšších zisků a většího podílu na trhu.

Model diskriminujícího monopsonu je založen na odlišné elasticitě nabídky práce. Pokud je nabídka práce méně elastická, firmy jsou ochotny za výrobní faktor práce platit nižší mzdu (Brožová, 2006, s 94). Ženy mají z různých důvodů méně elastickou nabídku práce oproti mužům vzhledem k tomu, že vykazují nižší mobilitu (geografickou i profesní). Mají omezené alternativní příležitosti, protože vyhledávají bezrizikové profese, umožňující kratší pracovní dobu, požadují pracoviště blízko domova a opouštějí práci méně často než muži. Mzdová diskriminace je podle tohoto modelu cenovou strategií, která využívá dané příležitosti a umožňuje diskriminující firmě dosahovat vyššího zisku. Model monopsonu tedy naznačuje, že není žádný ekonomický důvod k potlačování diskriminace. Je však otázkou, zda elasticita nabídky práce je u všech žen stejná.

Dle teorie statistické diskriminace hodnotí zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání podle statistických rysů průměrného člena příslušné skupiny, k tomuto jednání ho vede „statistická správnost“ tohoto rozhodnutí (Borjas, 2010, s. 365-412). Zaměstnavatel má k dispozici pouze základní informace o uchazeči (věk, vzdělání, pracovní zkušenosti). Na základě těchto informací nemůže určit, který z uchazečů je produktivnější, proto použije u konkrétního uchazeče průměrné skupinové charakteristiky. To je méně nákladné než zjišťování detailních informací o daném uchazeči. Uchazeči, kteří se liší od průměru skupiny, však mohou být diskriminováni. Jednou z takových průměrných charakteristik je očekávaný vyšší mezní produkt práce u mužů a z něho vyplývající vyšší poptávka po jejich práci. V případě, že se firma rozhodne zaměstnat ženu, může si dovolit nabídnout nižší mzdu vzhledem k jejich nižší elasticitě nabídky práce. V případě statistické diskriminace tedy firma minimalizuje mzdové náklady a získává dodatečný zisk.

Vysvětlením příčin genderové segregace na trhu práce se věnuje celá řada teorií. Křížková uvádí tzv. institucionální teorii duálního trhu práce (Křížková, 2011, s. 25). Trh práce se rozděluje na primární a sekundární sektor. Zaměstnání v primárním sektoru jsou charakterizována vyšší mzdou, lepšími pracovními podmínkami, vyšší stabilitou zaměstnání, většími možnostmi kariérního postupu a vyšší společenskou prestiží. Sekundární trh práce se naopak vyznačuje nízkým mzdovým ohodnocením, horšími

pracovními podmínkami, omezenými možnostmi pracovního postupu a zvyšování kvalifikace, neexistencí odborů a nízkou společenskou prestiží. Zaměstnanci na sekundárním trhu práce jsou vystaveni vyššímu riziku ztráty zaměstnání a jsou více ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností vzhledem k tomu, že tato zaměstnání většinou nevyžadují speciální kvalifikaci a zaměstnanci jsou lehce nahraditelní. Základním předpokladem existence obou trhů je omezená možnost mobility mezi těmito trhy. Ženy převládají na sekundárním trhu práce, zatímco na primárním trhu práce je jejich zastoupení nižší.

Kuchař zmiňuje tzv. teorii segmentace trhu práce (Kuchař, 2007, s. 31). Podle této teorie je trh práce rozdělen na velký počet dílčích trhů. Podmínky, za nichž osoby vstupují na jednotlivé trhy, jsou značně diferenciovány. Potřeba diferenciací mezi jednotlivými částmi trhu práce spočívá v tom, jaký význam mají pro socioekonomickou strukturu společnosti, jak dynamický je jejich vývoj, jaké možnosti nabízejí a co očekávají od jednotlivých subjektů. Teorie rozlišuje tři základní segmenty trhu práce, profesní, regionální a odvětvový trh. Východiskem teorie segmentace je koncepce tzv. duální ekonomiky. Většinu firem lze rozdělit do dvou sektorů. Prvním je tzv. centrální sektor, zahrnující velké firmy s dostatečnou kapitálovou vybaveností, což jim umožňuje pružně reagovat na výkyvy v hospodářském cyklu a investovat do technických a technologických inovací. Vzhledem ke své ekonomické síle jsou často dominantní z hlediska oboru i regionu, a to jak v ekonomické oblasti (dosahují vysokých zisků, tudíž platí vysoké daně), tak v oblasti zaměstnanosti (jsou dominantním zaměstnavatelem). Firmy ve druhém tzv. periferním sektoru nemají tak vysoký ekonomický a investiční potenciál. Jsou často závislé na firmách v centrálním sektoru a bývají ohroženy sekundárními efekty těchto firem (zejména druhotnou platební neschopností). Většinou mají málo zaměstnanců, jejich vliv na trh práce je tak omezený. Firmy v centrálním sektoru tržní prostředí do značné míry samy definují, zatímco firmy v periferním sektoru se prostředí převážně přizpůsobují.

Koncept duální ekonomiky se stal základem pro tzv. teorii duálního trhu práce (Kuchař, 2007, s. 33). Trh práce lze rozdělit do dvou sektorů, v nichž existují odlišná pravidla pro přijímání zaměstnanců a různé celkové podmínky zaměstnanosti. V interním (primárním, centrálním) sektoru jsou pracovní pozice obsazovány na základě principu seniority. Odměňování je založeno spíše na charakteristice pracovní

pozice než na individuálním výkonu. Zpravidla se jedná o pozice vyžadující vyšší úroveň kvalifikace. Vyšší mzdy zajišťují poměrně vysokou návratnost investic do lidského kapitálu. V externím (sekundárním, periferním) sektoru jsou pracovní pozice obsazovány na základě střetu nabídky a poptávky, přičemž hlavním kritériem je výkonnost, nízké požadavky ze strany zaměstnanců a míra loajality k zaměstnavateli. Pracovní pozice jsou méně ohodnocené a většinou nevyžadují vyšší kvalifikaci. Mobilita mezi jednotlivými sektory je omezená a často pouze jednosměrná. V případě potřeby (například při ztrátě zaměstnání) lze přecházet z interního do externího sektoru, k opačné mobilitě dochází spíše výjimečně.

Teorie genderu se stala základním normativním východiskem politiky rovnosti mužů a žen ve většině evropských států. Gender není determinován primárně biologicky, není tedy dán lidskou přirozeností, ale sociálně. *„Z genderového hlediska nejsou rozdíly mezi muži a ženami jednoznačně předurčeny biologicky ani geneticky, ale vznikají a jsou podmíněny kulturně, historicky a sociálně, jsou formovány zejména naší sociální zkušeností.“* (Maříková, 1982, online). Dle teorie genderu by mělo být cílem státu vytvoření v podstatě identického obrazu obou pohlaví. Role muže a ženy mají být od narození vnímány jako zaměnitelné. Tradiční stereotypy v diferenciaci sociálních rolí je nutné odstranit, s pohlavím nemá být spojována žádná specifická sociální role. Mezi muži a ženami neexistují žádné rozdíly v rodičovských předpokladech.

## 2. LEGISLATIVNÍ RÁMEC ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE V ČR

### 2.1 Historický kontext zaměstnanosti žen

V období před druhou světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu zaměstnaných. (Křížková, 2011, s. 10). Během války byly mobilizovány veškeré pracovní síly, tedy i ženy. Od roku 1948 byl prosazován komunistický ideál plné zaměstnanosti, včetně zaměstnanosti žen. V tomto období docházelo k rozvoji průmyslové výroby, zejména těžkého průmyslu, a ženy představovaly významný zdroj pracovní síly. Docházelo tedy k velmi rychlému nárůstu jejich zaměstnanosti. Ženy byly zaměstnávány ve všech sektorech (průmysl, zemědělství, služby). V roce 1948 činil podíl žen na celkovém počtu zaměstnaných 37%, v roce 1959 tento podíl vzrostl na 42%. (Koldinská, 2010, s. 152). Ženy však vykonávaly nekvalifikovanou práci za velmi nízkou mzdu, neboť většina z nich měla pouze základní vzdělání a tento druh práce jim byl jako sekundární pracovní síle nabízen. Již v tomto období se začala projevovat feminizace některých oborů, zejména vzdělávání a zdravotnictví. Ženy nedosahovaly na řídicí pozice, neboť tyto pozice byly podmíněny členstvím v komunistické straně a ženy byly, na rozdíl od mužů, od tohoto členství spíše osvobozovány.

Od roku 1962 byla zavedena zákonná povinnost všech obyvatel pracovat, což bylo vynucováno i trestně právními opatřeními. Pouze ženy s malými dětmi byly této povinnosti zproštěny. Centrálně plánovaná ekonomika se v tomto období vyznačovala nízkou produktivitou práce a nedostatkem pracovních sil, což se projevilo i v nastavení sociální politiky. Mateřská dovolená byla stanovena na 18 týdnů a přibližně třetina žen se vracela do zaměstnání po této době (Formánková, 2006, s. 82). Státem dotovaná zařízení péče o děti všech věkových skupin umožňovala ženám brzký návrat do zaměstnání. Cena v těchto zařízeních byla udržována na velmi nízké úrovni, což bylo přijatelné pro všechny socioekonomické skupiny obyvatel. Tehdejší pracovní doba také umožňovala sladit výkon zaměstnání s otevírací dobou zařízení pro děti. Konec 60. let 20. století tak byl typický vysokou zaměstnaností žen, kdy ženy tvořily 46% všech zaměstnaných. (Křížková, 2011, s. 12).



Zákoník práce umožňoval od roku 1964 těhotným ženám využít institut převedení na jinou práci. Od roku 1965 umožňoval přestávky na kojení do 8 měsíců věku dítěte, které se započítávaly do odpracované doby. Byl uzákoněn zákaz propuštění ze zaměstnání žen s dítětem do 1 roku, pro svobodné matky až do 3 let věku dítěte.<sup>1</sup>

V roce 1966 byla zavedena možnost práce na částečný úvazek, většina mužů i žen však nadále pracovala na plný úvazek (až do roku 1968 v šestidenním pracovním týdnu). V roce 1968 byl zaveden pětidenní pracovní týden, nicméně maximální týdenní odpracovaná doba zůstala na původní úrovni 46 hodin (platila až do roku 1989). (Linhart, Vítěčková, 1975 s. 365). Ve stejném roce byla uzákoněna povinnost zaměstnavatele přijmout ženu na stejnou pracovní pozici po návratu z mateřské dovolené, resp. na pracovní pozici odpovídající pracovní smlouvě po návratu z rodičovské dovolené (od roku 2001 začala tato možnost platit i pro muže). Byly vymezeny kategorie prací, které nemohly vykonávat těhotné ženy a matky malých dětí. Dále byla omezena možnost zaměstnavatele vysílat matky malých dětí na služební cestu, nařizovat přesčasy nebo určovat práci na vzdálenějším pracovišti.

Přestože se od 50. let 20. století počet zařízení péče o děti rychle zvyšoval, poptávka po nich stále převyšovala nabídku. V roce 1964 byla proto uzákoněna tzv. další mateřská dovolená do 1 roku dítěte (od roku 2001 rodičovská dovolená).<sup>2</sup> (Formánková, 2006, s. 83).

V rámci pronatalitních opatření na začátku 70. let 20. století byla mateřská dovolená prodloužena do 2 let věku dítěte a byl zaveden mateřský příspěvek (od začátku 90. let rodičovský příspěvek). Jednalo se o dávku sociálního zabezpečení, jejíž výše nebyla odvozována z předchozího příjmu ženy. Nárok byl postupně prodlužován až do 3 let věku dítěte v roce 1987, ale až při narození druhého a dalšího dítěte.

Od konce 60. let 20. století tedy docházelo k nárůstu počtu let, který ženy trávily v domácnosti péčí o děti. Dlouhé přerušení pracovní kariéry žen bylo akceptováno celou společností. V době centrálně plánované ekonomiky ještě opuštění zaměstnání na delší dobu nevedlo k nejistotě ohledně jejich dalšího pracovního uplatnění a růstu nezaměstnanosti. Ženy však byly omezovány v kariérním postupu, možnostech vzdělávání v rámci zaměstnání a byly segregovány do feminizovaných odvětví s nižšími mzdami.

---

<sup>1</sup> Od roku 1975 se tento zákaz vztahoval na všechny ženy až do 3 let věku dítěte.

<sup>2</sup> Pro účely výpočtu důchodu se do odpracované doby započítávala celodenní péče o dítě až do věku 3 let.

Až do poloviny 80. let 20. století byla péče o malé děti právně zakotvena jako péče poskytovaná výlučně ženami. Muži byli z nároků na veškeré dávky vyloučeni. Od poloviny 80. let 20. století bylo umožněno pobírání peněžité pomoci v mateřství a mateřského příspěvku také mužům.<sup>3</sup> (Čermáková, 2011, s. 95). Teprve v 90. letech 20. století došlo k zásadním legislativním změnám, které vedly k alespoň formálnímu zrovnoprávnění mužů a žen při péči o děti.

## 2.2 Vývoj zaměstnanosti žen po roce 1989

V souvislosti s ekonomickou transformací proběhla v České republice po roce 1989 řada změn. Docházelo k restrukturalizaci průmyslu a služeb, vzniku řady nových firem i zániku stávajících. Přejít k tržnímu hospodářství byl spojen s vysokým nárůstem nezaměstnanosti, zejména v určitých regionech České republiky.

Zaměstnavatelé začali zvyšovat nároky na zaměstnance, zejména v oblasti kvalifikace a pracovního výkonu. Dosažené vzdělání a individuální výkonnost měly přímý dopad na mzdové ohodnocení a prestiž zaměstnání. Na trhu práce vzrůstala nejistota a konkurence mezi uchazeči o zaměstnání, což mělo negativní dopad zejména na znevýhodněné skupiny na trhu práce (ženy s malými dětmi, absolventy škol a ženy v předdůchodovém věku).

Základem rodinné politiky se po roce 1995 stal tzv. refamilializační trend, který se projevil zejména v prodloužení poskytování rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte (rodičovská dovolená však zůstala pouze do 3 let věku dítěte). (Formánková, 2006, s. 83). Tato politika vedla k dalšímu prodlužování doby, strávené ženami v domácnosti s každým dítětem. Zatímco v 80. letech 20. století se většina žen vracela do zaměstnání mezi 1 a 3 rokem dítěte (pouze zhruba 8% žen zůstávalo v domácnosti déle), v 90. letech 20. století se většina matek vracela do zaměstnání krátce před třetími narozeninami dítěte (téměř 30% matek zůstávalo v domácnosti déle než tři roky). (Křížková, 2011, s 17).

---

<sup>3</sup> Jednalo se o svobodné, ovdovělé, rozvedené nebo jinak osamělé muže, pečující o dítě do 2 let věku, nežijící ve společné domácnosti s družkou, nebo muže, jejich manželka nemohla z vážných důvodů o dítě pečovat.

Od roku 2001 byla tzv. další mateřská dovolená nahrazena rodičovskou dovolenou, kterou mohou ženy i muži čerpat ihned po narození dítěte (Křížková, 2008, s. 74). Rovněž došlo ke sjednocení práva žen i mužů na návrat do původního zaměstnání (v případě návratu po mateřské dovolené), resp. návrat do zaměstnání odpovídajícího jejich pracovní smlouvě (v případě návratu z rodičovské dovolené v délce maximálně 3 roky). Podobně došlo ke sjednocení právní úpravy v případě péče o nemocné dítě nebo jiného člena rodiny, kdy nárok na dávku nemocenského pojištění mají nově také muži.

V roce 2004 došlo k další úpravě podmínek pro pobírání rodičovského příspěvku. Příspěvek je poskytován bez ohledu na výši příjmů, povoleno je však pouze časově omezené využívání zařízení péče o děti.<sup>4</sup> Rodiče využívající služeb jeslí tak ztrácejí nárok na rodičovský příspěvek a zároveň hradí vysoké poplatky. Z tohoto důvodu významně narostl počet dětí do 3 let, přihlašovaných přímo do mateřských škol.<sup>5</sup> Přednostně jsou však přijímány děti zaměstnaných matek, děti v posledním roce před školní docházkou a děti na celodenní péči.

Od roku 2008 lze zvolit variantu pobírání rodičovského příspěvku do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte (zaměstnavatel však garantuje návrat do zaměstnání pouze do 3 let věku dítěte). (Ettlerová, 2008, s. 14). Nedostupnost zařízení péče o děti mladší 3 let však výběr dvouleté varianty v podstatě vylučuje. Zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy) umožňují nástup v pevně daných termínech, a to na začátku školního roku. Pokud žena nastupuje do zaměstnání v jiném čase, pak velmi pravděpodobně nezíská pro své dítě místo. Rodiče často řeší tento problém tím, že hradí příspěvky na správu mateřské školy ještě před skutečným nástupem dítěte, aby vůbec došlo k zápisu jejich dítěte. Výjimku v tomto ohledu představují malá mateřská centra, která působí především ve větších městech. V České republice však v roce 2013 existovalo pouze 289 těchto center (Výroční zpráva, online, cit. 2015-01-02).

Veškerá opatření, která by ženám umožnila návrat do zaměstnání, tedy v této době nefungovala. Stát přestal poskytovat dotace zařízením péče o děti, v důsledku čehož většina z nich rychle zanikla. Vysoké ceny za soukromou péči o děti si mohly dovolit

---

<sup>4</sup> Dítě mladší 3 let nesmí navštěvovat zařízení péče o děti více než 5 dní v měsíci. Dítě ve věku 3 let nesmí navštěvovat zařízení na více než 4 hodiny denně.

<sup>5</sup> Mateřské školy mohou přijímat i dvouleté děti za předpokladu, že splňují požadovaná kritéria samostatnosti.

jen vyšší příjmové skupiny obyvatel. Došlo tak k poklesu podílu zaměstnaných žen na 43% (Křížková, 2011, s. 18).

Nedostupnost zařízení péče o děti a dlouhá rodičovská dovolená nemotivující muže k jejímu využití, znamená pro ženy opuštění zaměstnání na dlouhou dobu a jejich komplikovaný nebo zcela nemožný návrat zpět do zaměstnání. V České republice se ke svému zaměstnavateli vrací jen polovina žen s dětmi. (Křížková, 2011, s. 198). U samoživitelek a rodin s nízkými příjmy vede tato politika k dlouhodobému a často trvalému propadu do nejchudších vrstev společnosti.

### 3. PRÁVNÍ PŘEDPISY EU

#### 3.1 Oblast sociální politiky a politiky zaměstnanosti

Oblast sociální politiky nebyla členskými státy svěřena do výlučné pravomoci EU. Každý členský stát má odlišný historický vývoj a z něj vyplývající rozdílné možnosti a způsoby realizace sociální politiky. Úplné sjednocení sociálních politik všech členských států EU je v současné době problematické.

Sociální politika EU je založena především na sdílených hodnotách, společných principech, základních programových dokumentech a smlouvách podepsaných členskými státy. Základní zásady týkající se stejné odměny za stejnou práci, stejné příležitosti k veřejnému vzdělávání, zákazu dětské práce apod. jsou obsahem sociální politiky většiny členských států EU. Odlišně však mohou být upraveny některé další otázky, zejména minimální mzda, věk odchodu do důchodu, délka mateřské dovolené a výše mateřských dávek, právní ochrana před propuštěním, možnost sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a odbory apod.

Princip stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci mužů i žen byl poprvé zakotven Smlouvou o EHS (1957).

Standard sociálních práv v rámci EU představuje Evropská sociální charta (1961). Stanovuje základní práva v oblasti pracovněprávních vztahů. Muži i ženy mají právo na stejné příležitosti a rovné zacházení při výběru povolání a v oblasti zaměstnání bez diskriminace pohlaví (článek 20). Muži i ženy mají právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty (článek 4). (Evropská sociální charta, online, cit. 2014-11-16).

Zaměstnané ženy mají právo na ochranu mateřství (článek 8). Všichni zaměstnanci s povinnostmi k rodině mají právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení (článek 27). Je zakotveno právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu (článek 16). (Winkler, 1999, s. 38).

Od roku 1975 rozšiřovala princip stejného odměňování mužů a žen celá řada směrnic, s cílem zajistit rovné pracovní podmínky, rovný přístup k pracovním pozicím a profesní kariéře. Princip rovného zacházení byl později rozšířen i na oblast sociálního zabezpečení.

K postupné komunitarizaci sociální politiky začalo docházet od poloviny 90. let 20. století. Společný postup členských států je uplatňován od podpisu Amsterodamské smlouvy (1997). Tato smlouva významně rozšířila ustanovení předchozích smluv (Smlouva o EHS, Smlouva o EU) v oblasti sociální politiky, zejména v otázce pracovněprávních vztahů, sociálního dialogu a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví (Amsterodamská smlouva, online, cit. 2014-11-16).

V roce 2000 byla zformulována Evropská strategie zaměstnanosti, která se stala součástí Lisabonské strategie. Nově byla zakotvena tzv. horizontální sociální klauzule (článek 9 SFEU), která zavazuje EU při provádění všech ostatních politik přihlížet k cílům sociální politiky. Cílem Strategie bylo dosažení průměrné zaměstnanosti v EU v roce 2010 na úrovni 70% a míry zaměstnanosti žen na úrovni 60%. (Analýza dopadů, online, cit. 2014-11-16). Dalším cílem bylo povinné umístění alespoň 30% dětí do 3 let v jeslích v každém státě do roku 2010 (Belling, 2008, s. 54).

Lisabonská smlouva (2007) potvrdila základní zásady EU, zásadu rovnosti mužů a žen a zásadu stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Zvláště zdůraznila, že EU má při všech činnostech usilovat o odstranění nerovností mezi muži a ženami (Konsolidované znění, online, cit. 2014-11-16).

Politika zaměstnanosti je další z oblastí, v níž byla jednotlivým členským státům ponechána pravomoc kontroly. Členské státy jsou však povinny koordinovat svoji vnitřní politiku se strategií zaměstnanosti na úrovni EU.

Evropský trh práce je v současné době charakterizován nízkou flexibilitou, zejména v oblasti délky pracovní doby, výše mezd a mobility zaměstnanců. Nedochozí k vyrovnávání nabídky práce s poptávkou, zejména v oblasti kvalifikace zaměstnanců. Vzhledem k relativně vysoké úrovni mzdových a ostatních nákladů mají zaměstnavatelé tendenci nahrazovat lidský kapitál využitím kapitálově intenzivních faktorů.

Dosavadní politiky zaměstnanosti spíše zvyšovaly míru nezaměstnanosti tím, že bránily vstupu nové pracovní síly na trh. Vzhledem ke štědrým sociálním dávkám a poměrně neefektivním nástrojům politiky zaměstnanosti nebyli zaměstnanci dostatečně motivováni k práci. Postupně proto dochází k opouštění politiky příjmové ochrany nezaměstnaných a je kladen důraz na investice do lidského kapitálu a zvyšování flexibility nabídky práce na vnějším i vnitřním trhu práce. (Winkler, 1999, s. 42).

Politika zvyšování zaměstnanosti je zakotvena v Bílé knize (White Paper, 1993). Jejím základním cílem je spojení ekonomického růstu, zvýšení interní a externí flexibility na trhu práce a dosažení dlouhodobé konkurenceschopnosti (Bílá kniha, online, cit. 2014-11-15).

Předpokladem jsou investice do lidského kapitálu formou celoživotního vzdělávání, podpora nových ekonomických aktivit a zvyšování efektivity na trhu práce. (Winkler, 1999, s. 42). Pro členské státy má Bílá kniha pouze doporučující charakter, je nezávazným dokumentem.

### 3.2 Legislativa upravující rovné příležitosti

- Na základě Listiny základních práv EU (2000) je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, geneticky daných vlastností a věku (článek 21). „*Rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání a odměny za práci. Princip rovnosti nebrání tomu, aby byly ve prospěch menšinově zastoupeného pohlaví přijaty zvláštní výhody (článek 23).*“ (Charta základních práv, online, cit. 2014-11-16). Cílem Listiny je sladit rodinný a pracovní život (článek 33). Ochrana rodiny je zaručena po stránce právní, hospodářské a sociální. Každý občan má právo na ochranu proti propuštění ze zaměstnání z důvodu mateřství a právo na placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou. V případě vzniku sociální události (mateřství, ztráta zaměstnání) má každý občan právo na dávky sociálního zabezpečení a na poskytnutí sociálních služeb (článek 34). Každé omezení v rozsahu práv a svobod, uznaných touto Listinou, musí být přijato zákonem. Omezení lze uplatnit jen tehdy, pokud je nezbytně nutné a je v obecném zájmu uznaném EU (článek 52).
- Smlouva o fungování EU (ve znění Lisabonské smlouvy z roku 2007) zakotvuje rovnost mužů a žen jako jednu ze základních hodnot EU (článek 2, článek 3 odst. 3). V souladu s článkem 8 má EU „*při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy.*“ (Konsolidované znění, online, cit. 2014-11-16).

Je zajištěn volný pohyb pracovníků v EU, který spočívá v „*odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud se*

*jedná o zaměstnání, odměnu za práci a ostatní pracovní podmínky.*“ (Pítrová, 2008, s. 73).

Nejzásadnější je znění článku 157, podle něhož má každý členský stát zajistit uplatnění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.<sup>6</sup> Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že při úkolové mzdě je odměna za stejnou práci poskytována podle stejné sazby a při časové mzdě je na stejné pracovní pozici poskytována stejná odměna (Smlouva o založení ES, online, cit. 2014-11-17). Zásada rovného přístupu nebrání členskému státu zavést opatření, poskytující zvláštní výhody méně zastoupenému pohlaví, za účelem usnadnění profesní kariéry.

- V roce 2006 byly všechny směrnice, týkající se rovnosti mužů a žen, nahrazeny Směrnicí o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení. Jejím cílem je *„zajistit naplnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání.“* (Směrnice EP, online, cit. 2014-11-17). V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, je zakázána jakákoliv přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud se jedná o podmínky odměňování (článek 4). V systému sociálního zabezpečení nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména pokud jde o podmínky vstupu do systému, výpočet výše příspěvků a dávek, podmínky nároku na dávky (článek 5). Princip rovného zacházení, spočívající v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, musí být dodržován ve veřejném i soukromém sektoru (článek 14). Žena má právo vrátit se po skončení mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo, za minimálně stejných pracovních podmínek (článek 15).
- Cílem Strategie Evropa 2020 (přijata v roce 2010) je dosažení hospodářského růstu a zvýšení zaměstnanosti. Stanovuje pět hlavních cílů v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání, sociálního začleňování a chudoby. Jejím cílem je dosažení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na úrovni 75% a snížení míry nedokončení studia ve věkové skupině 18-24 let pod 10%. Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věkové skupině 30-34 let by měl dosahovat alespoň 40%.

---

<sup>6</sup> Odměnou je chápána obvyklá základní nebo minimální mzda a veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v peněžní nebo naturální formě vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.



Dalším cílem je snížení počtu osob žijících v chudobě a sociálním vyloučení alespoň o 20 mil (Evropa 2020, online, cit. 2014-11-16).<sup>7</sup>

- Evropský pakt pro rovnost mužů a žen 2011-2020 navazuje na principy SFEU a navrhuje opatření pro odstranění genderové segregace na trhu práce. Na úrovni EU i členských států jsou stanoveny tyto cíle: podpora zaměstnanosti žen všech věkových skupin, odstranění genderových stereotypů v oblasti vzdělávání, vyváženost mezi pracovním a rodinným životem (zvýšení nabídky zařízení péče o děti a ostatní závislé osoby, podpora flexibilních úvazků, podpora podnikání žen). (Evropský pakt, online, cit. 2014-11-17).
- Hlavním cílem Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti (2012) je zvýšení podílu žen v dozorčích a správních radách obchodních společností kótovaných na burze v rámci EU. Důvodem je, že v orgánech těchto společností existuje poměrně vysoká genderová nevyváženost.<sup>8</sup> Do roku 2015 by mělo být dosaženo minimálního podílu 30% žen mezi členy řídicích a dozorčích orgánů, do roku 2020 pak 40% podílu. Společnosti by měly zavést nový systém výběrového řízení s předem stanovenými, jasnými, neutrálně formulovanými a jednoznačnými kritérii, které budou dávat přednost kvalifikovaným uchazečkám (tzv. procesní kvóta). (Směrnice EP, online, cit. 2014-11-16). Směrnice je dočasným opatřením, v roce 2028 její platnost automaticky končí.

---

<sup>7</sup> V roce 2013 bylo v rámci EU (28 států) dosaženo těchto ukazatelů: míra zaměstnanosti 68,4%, míra nedokončení studia 12%, podíl vš vzdělaných osob 36,9%, počet osob žijících v chudobě a sociálním vyloučení 122,65 mil.

<sup>8</sup> V současné době zastávají ženy v největších kótovaných společnostech pouze 13,7% vedoucích pozic (15% mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správních rad). Podíl žen se v jednotlivých státech EU značně liší, u nevýkonných členů správní rady se pohybuje mezi 3% a 28%, u výkonných členů správní rady mezi 0% a 21%.

## 4. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Trh práce v České republice je charakterizován výraznou genderovou nerovností, která je do značné míry institucionalizována. Projevy diskriminace jsou považovány za běžnou součást procesu hledání zaměstnání, přijetí do zaměstnání a kariérního postupu. Genderové nerovnosti vedou k nižší sociální a pracovní kompetenci a nižším průměrným výdělkům zaměstnaných žen (Čermáková, 1997, s. 391).

Genderová diskriminace představuje „zamezení přístupu ke zdrojům, možnostem a příležitostem pouze na základě pohlaví.“ (Křížková, 2003b, s. 6). Brožová blíže definuje diskriminaci jako „situaci, kdy ženy se stejnými schopnostmi, vzděláním, zkušenostmi a produktivitou dostávají různou mzdu, jsou jim nabízeny odlišné pracovní podmínky a příležitosti na trhu práce.“ (Brožová, 2006, s. 88). Čermáková dále uvádí, že „rozdíly mezi muži a ženami mají přirozený základ, konflikt rolí ženy ve vztahu k zaměstnání a rodině je přirozený a logický a nelze ho proto změnit.“ (Čermáková, 2002a, s. 25).

Způsob jednání všech subjektů na trhu práce je ovlivněn tzv. genderovým kontraktem, což je „souhrn stereotypních charakteristik přisuzovaných všem ženám bez ohledu na jejich individuální schopnosti.“ (Křížková, 2003a, s. 454). Genderový kontrakt je vázán na konkrétní historické a ekonomické podmínky. Čermáková k tomu uvádí, že v České republice je vysoká zaměstnanost žen, spojená s jejich nízkým podílem na řídicích pozicích, vyvážená možností sladit práci a rodinu (Čermáková, 1997, s. 391).

Diskriminační mechanismy jsou používány vůči všem ženám bez rozdílu. Základem není individuální rodinná a osobní situace konkrétní ženy, ale samotná kategorie genderu (Křížková, 2003a, s. 459). Typy diskriminačního chování lze rozdělit podle situace, v níž se žena nachází, na diskriminaci v přístupu k zaměstnání a diskriminaci v zacházení v zaměstnání (Křížková, 2003a, s. 454). V obou případech dochází ke zpochybnění kompetencí žen, které nabývá různých podob. Jedná se o předpoklad nižší stability, nedostatečných schopností a kvalifikace, neschopnosti prosadit se, získat autoritu, řešit problémy nebo řídit tým pracovníků. U žen je rovněž očekávána snížená výkonnost v důsledku péče o děti a domácnost, časté absence z důvodu péče o dítě

v době nemoci, neochota pracovat přesčas, nemožnost delšího dojíždění do zaměstnání a neochota pracovat ve směnném provozu. Ženy pečující o dítě do 15 let věku, které se snaží sladit zaměstnání s péčí o rodinu, se stávají tzv. obtížně zaměstnatelnými skupinami na trhu práce.

Postavení žen na trhu práce v České republice je determinováno genderovou strukturou vzdělávacího systému, horizontální a vertikální genderovou segregací na trhu práce a mzdovou diskriminací (Křížková, 2011, s. 87).

#### **4.1 Genderová struktura vzdělávacího systému**

Genderové nerovnosti na trhu práce jsou bezprostředně spojeny s genderovou strukturou vzdělávacího systému, který muže i ženy připravuje ke vstupu na trh práce. „*Genderová struktura trhu práce je odrazem vzdělávacího systému.*“ (Smetáčková, 2013, s. 18). Nebo jinak řečeno, „*genderově segregovaný vzdělávací systém determinuje pozdější pracovní dráhy mužů i žen.*“ (Čermáková, 2002a, s. 1). Již v rámci vzdělávacího procesu jsou ženy směřovány do oblastí sekundárního trhu, který se vyznačuje horšími pracovními podmínkami, omezenými možnostmi kariérního postupu a nižšími sociálními jistotami (Šmídová, 2009, s. 709-710). To potvrzuje i porovnání České republiky s ostatními evropskými zeměmi, které ukazuje, že k největší segregaci vzdělávacího systému dochází v zemích s vysokou genderovou segregací na trhu práce (Šmídová, 2009, s. 714).

Ukazuje se, že z hlediska dosaženého stupně vzdělání mají ženy oproti minulosti stále lepší postavení a mnohdy dosahují vyššího stupně vzdělání než muži. To se však nijak neprojevuje v genderové struktuře společnosti, v níž jsou ženy stále znevýhodněny (Jarkovská, 2008, s. 684).

Princip rovnosti ve vzdělání je formálně zakotven v příslušných právních předpisech. Zahrnuje rovnost v přístupu ke vzdělání, v podmínkách procesu vzdělání a ve výsledcích vzdělání (Smetáčková, 2013, s. 17). Rovnost v přístupu a v podmínkách znamená, že muži i ženy mají stejnou možnost vstoupit do vzdělávacího systému a jsou jim poskytovány stejné podmínky (materiální, sociální a didaktické). Rovnost ve výsledcích znamená, že všichni dosahují stejné hloubky vzdělání. Naplnění principu formální rovnosti však nemusí odpovídat rovnost faktická (Smetáčková, 2013, s. 17).

Vzdělávací systém v současné době stále reprodukuje genderové nerovnosti, které existovaly již před rokem 1990 (Čermáková, 2002a, s. 1). Čím vyššího stupně vzdělání ženy dosahují, tím větší je rozdíl mezi jejich sociálním postavením a postavením stejně vzdělaných mužů (Jarkovská, 2008, s. 684).

Genderové nerovnosti vznikají již v mateřských a základních školách a prohlubují se na vyšších stupních základních škol. Na středních školách je již rozdělení do mužských a ženských profesí téměř dokončeno (Šmídová, 2009, s. 711)

Projevem genderové nerovnosti je rozdílný přístup k mužům a ženám na jednotlivých stupních vzdělání, stereotypní obsah vzdělání, skryté nebo otevřené znevýhodnění při přijetí na školu nebo studijní obor. „Znevýhodnění je dáno internalizovanými společenskými normami a sociálními vztahy“ (Šmídová, Janoušková, Katrňák, 2008, s. 28). Při výchově jsou využívány tradiční genderové stereotypy (model mužské a ženské role, jednostranná a asymetrická zátěž u žen). (Čermáková, 2002a, s. 2).

Muži i ženy mají formálně zaručenou možnost ucházet se o studium na jakékoliv škole při splnění specifických podmínek, které nejsou explicitně vázány na pohlaví. Formální genderová rovnost v přístupu ke vzdělání je tedy splněna (Smetáčková, 2013, s. 17). Relativně rovný přístup ke vzdělání však není zárukou genderové rovnosti v procesu a výsledcích vzdělání (Schnepf, 2004, s. 21). Rozhodující je reálný zájem mužů i žen o studium (Smetáčková, 2013, s. 18-19).

V důsledku působení genderových stereotypů a existence strukturálních bariér dochází ve vzdělávacím systému ke značné horizontální i vertikální segregaci (Charles, Bradley, 2002, s. 574).

Poměrně silná horizontální segregace existuje již na úrovni středního odborného školství. Ženy jsou více zastoupeny ve všeobecně vzdělávacích programech (např. pedagogika a zdravotnictví), muži ve specializovaných programech (průmyslové školy, např. technika, matematika, přírodní vědy). (Šmídová, Janoušková, Katrňák, 2008, s. 34). Projevem genderových stereotypů je to, že tyto obory jsou populací i samotnými studenty považovány za obory vhodné pro muže a pro ženy (Smetáčková, 2013, s. 18-19). Všeobecné zaměření středoškolského vzdělání sice usnadňuje ženám přístup k vysokoškolskému studiu, zároveň je ale předurčuje ke vstupu na sekundární trh práce, který se vyznačuje nízkou ohodnocenými pracovními pozicemi (Šmídová, Janoušková,

Katrňák, 2008, s. 48). Genderová segregace ve vzdělání tak vede ke genderové segregaci na trhu práce a mzdové diferenciaci mezi muži a ženami.

Vertikální segregace se projevuje zejména v oblasti středoškolského vzdělání, kde dochází k vyššímu zastoupení žen na školách zakončených maturitou (Šmídová, Janoušková, Katrňák, 2008, s. 47). Ukazuje se, že genderová horizontální segregace má tendenci se udržovat po mnohem delší dobu než segregace vertikální (Valentová, Katrňák, Šmídová, 2007, s. 44).

V práci se budu dále zabývat segregací v oblasti vysokoškolského vzdělání. Již po mnoho let platí, že na vysoké školy nemohou být přijati všichni uchazeči, kteří vyhověli specifickým podmínkám. Nedostatek možností získat vysokoškolské vzdělání má negativní dopad na muže i na ženy. Pro ženy je tato situace mnohem závažnější vzhledem k tomu, že často překonávají své nerovné postavení snahou o získání co nejvyššího lidského kapitálu.<sup>9</sup> (Čermáková, 2002a, s. 3). Výrazně vyšší zájem žen o přijetí na vysoké školy v porovnání s muži ukazuje Tabulka č. 22. Ve školním roce 2013/2014 byl počet přihlášených žen o 16.924 vyšší než počet přihlášených mužů (muži 43%, ženy 57%). Ke studiu bylo přijato o 6.178 více žen (muži 47%, ženy 53%). (Statistické výstupy, online, cit. 2014-12-27). Úspěšnost žen při přijímacím řízení se sice zvyšuje, ale stále je nižší než úspěšnost mužů (v roce 2013/2014 nižší o 10,93%). (Statistické výstupy, online, cit. 2014-12-27). Ženy také častěji a rychleji dostudují vysokou školu, což znamená, že jim na vysokoškolském vzdělání opravdu záleží. Ve školním roce 2013/2014 studovalo na vysokých školách o 30.006 více žen než mužů, absolvovalo o 19.221 více žen. (Statistické výstupy, online, cit. 2014-12-27).

Rozdíly v úspěšnosti při přijímacím řízení ukazují na to, že strategie mužů je v mnoha ohledech úspěšnější než strategie žen. Nejvyšší počet mužů se hlásí do oborů, v nichž je přijímáno nejvíce uchazečů. V oborech, na které se hlásí významně více žen, mají muži výhodu tzv. token. To znamená, že získávají neviditelné, ale účinné body za své pohlaví (Čermáková, 2002b, s. 8). Kritéria hodnocení jsou konstruována tak, že jednotlivce určitých sociálních charakteristik znevýhodňují (Jarkovská, 2008, s. 685).

---

<sup>9</sup> Strategie žen v ČR se příliš neodlišuje od strategie žen ve vyspělých zemích. V těchto zemích je však přístup k terciárnímu vzdělávání otevřenější. Počty žen studujících na vysokých školách sice také převyšují počty studujících mužů, ale souhrnné počty studujících jsou v těchto zemích až 3x vyšší než v ČR.

Úspěšnost přijetí mužů je tak mnohem vyšší zejména v technických, přírodních a lékařských vědách (Čermáková, 2000, s. 3).

Nízké zastoupení žen v některých oborech může být zčásti dáno biologicky, ale ve většině případů je způsobeno nižší dostupností vzdělání a genderovou diferenciací, to znamená kulturními předsudky a společenskými tlaky. Kulturně podmíněný stav společnosti nemotivuje ženy k takovému studiu již od dětství (Sloboda, 2004, s. 8). Ženy více podléhají genderovým stereotypům a volí takový obor studia, který jim v budoucnu zaručí kompatibilitu profese s předepsanou genderovou rolí (Čermáková, 2002b, s. 8). Jakým způsobem podávají muži a ženy přihlášky na vysoké školy, ukazuje Tabulka č. 23. V sedmi z devíti oborů bylo zapsáno více žen než mužů, zejména v oborech pedagogika, zdravotnictví, společenské a ekonomické vědy. Pouze v technických a přírodních vědách byly počty zapsaných mužů vyšší. Genderově neutrálními obory jsou v současné době umělecké obory, zemědělství a právo. To může mít v budoucnu významný dopad na segmentaci trhu práce, genderovou strukturu jednotlivých profesí a sociální rovnost mezi muži a ženami.

Na rozdíl od zahraničních univerzit (např. v Německu) nemají české technické univerzity

žádné projekty ani koncepce na podporu žen při studiu. Dle některých představitelů našich univerzit je přijímací řízení pro všechny uchazeče stejné bez rozdílu pohlaví a všichni mají stejné možnosti uspět (Sloboda, 2004, s. 8). Jiní představitelé namítají, pokud technické školy přijímají vyšší podíl mužů, může docházet k poklesu kvality uchazečů vzhledem k tomu, že výběr v této části populace je příliš široký. Pokud by byly mezi uchazeči o studium technických oborů více zastoupeny ženy, je pravděpodobné, že by kvalita uchazečů byla vyšší (Sloboda, 2004, s. 7).

## **4.2 Genderová segregace**

Genderová segregace je hlavním faktorem určujícím postavení ženy v zaměstnání. Představa o tom, jaké pracovní pozice může žena vykonávat, je jednoznačně základní charakteristikou trhu práce v České republice. Je determinována jednáním všech subjektů na trhu práce i volbou samotných žen, týkající se zejména typu a oboru vzdělání, profese po ukončení vzdělávání a případné změny profese v průběhu pracovní

kariéry. Jedná se o uzavřený kruh vzájemných příčin a důsledků, kdy na počátku stojí rozhodnutí o oboru studia, které posléze způsobuje segregaci na trhu práce a mzdovou diskriminaci (Valentová, Katrňák, Šmídová, 2007, s. 44).

Na trhu práce v České republice dochází jak k horizontální, tak vertikální genderové segregaci. Horizontální segregace představuje „*rozdělení mužů a žen podle genderu do různých oborů a zaměstnání, kdy ženy vykonávají zaměstnání například ve veřejných službách, školství, zdravotnictví, sociální péči, a muži v technických oborech.*“ (Křížková, 2011, s. 23). Dochází ke vzniku mnoha separovaných, typicky ženských nebo typicky mužských odvětví a profesí (Valentová, Katrňák, Šmídová, 2007, s. 43). Čermáková k tomu dále uvádí, že trh práce je v řadě segmentů natolik genderově segregován, že by případná vzájemná substituce práce mužů a žen byla ekonomicky obtížná (Čermáková, 1997, s. 397).

Vertikální genderová segregace představuje takové rozdělení mužů a žen na trhu práce, kdy „*muži jsou významně koncentrováni do řídicích pozic a ženy spíše do servisních pozic.*“ (Křížková, 2011, s. 23). Jejím konkrétním projevem je nízký podíl žen na řídicích pozicích a zařazování žen do nižších tarifních tříd v rámci stejné profese (Čermáková, 1997, s. 391). Problematice vertikální genderové segregace a postavení žen na řídicích pozicích bude věnována následující samostatná podkapitola.

Genderová segregace je obvykle diferenciována podle stupně vzdělání. V případě žen s nižším vzděláním (vyučení, středoškolské) se uplatňuje vertikální i horizontální segregace. Tyto ženy mají omezený přístup do některých oborů i k některým řídicím pozicím. U vysokoškolsky vzdělaných žen dochází zpravidla k vertikální segregaci, spolu s působením efektu skleněného stropu. Tyto ženy mají vzhledem ke svému specifickému vzdělání, umožněn vstup do příslušného oboru, postup na vyšší pozice jim je však znemožněn.

#### **4.2.1 Postavení žen na řídicích pozicích**

Genderové stereotypy postihují všechny ženy na trhu práce, bez ohledu na jejich vysokou kvalifikaci a celkově vysokou zaměstnanost. Zaměstnání je považováno v první řadě za mužskou roli, ženám je přisuzována role rodinná. Objektivní příčinou

nižšího úspěchu v pracovní kariéře je samotná kategorie genderu, mateřství a péče o rodinu jsou až na druhém místě (Křížková, 2003a, s. 459).

Ženy jsou na řídicích pozicích v České republice zastoupeny pouze z 28% (Krause, 2004, s. 26). Podíl žen na vedoucích pozicích je výrazně ovlivněn zastoupením žen v jednotlivých odvětvích. Vyšší zaměstnanost žen v tzv. feminizovaných odvětvích zvyšuje i jejich možnost podílet se na řízení (Dudová, 2006, s. 23). Z hlediska odvětví jsou ženy nejvíce zastoupeny na řídicích pozicích v sektoru služeb (zejména v obchodě, ubytování a stravování, zdravotnictví, vzdělávání) a sektoru finančního zprostředkování (Krause, 2004, s. 28-29). Naopak nižší zastoupení žen v odvětvích průmyslu a zemědělství se projevuje i nižším podílem žen na řídicích pozicích. Z pohledu velikosti firmy nacházejí ženy větší uplatnění v menších firmách (27%), ve větších firmách pak spíše na nižších stupních řízení (v menších provozních, výrobních nebo organizačních celcích, 30-38%).

Gender je obvykle hluboce zakořeněn v organizačních pravidlech firem, které navenek nemají nic společného s genderem. Obsah pracovních pozic a pracovních vztahů je obecně považován za genderově neutrální (Acker, 1990, s. 140). Tato neutralita však vyhovuje více mužům. Pouze některá pravidla jsou jasně definována, většina z nich není explicitně formulována a je udržována vzájemnou podporou mužů, kteří na těchto pozicích převažují. Tímto způsobem je udržována konkurenčnost prostředí. Gender pracovních pozic je utvářen také prostřednictvím typického jazyka, rituálů, hodnot, norem oblékání. Přestože ženy tato pravidla akceptují, jsou stále posuzovány podle genderových stereotypů a jsou nuceny neustále dokazovat a potvrzovat své schopnosti (Křížková, 2003a, s. 453).

Nedostatek kariérních příležitostí pro ženy je označován jako tzv. efekt skleněného stropu. Jedná se o nepřekročitelnou hranici oddělující jednotlivé stupně řízení, která se projeví až v okamžiku, kdy se ji ženy pokusí překročit. Důvody skleněného stropu mohou být individuální (schopnosti, postoje, chování), institucionální (skupinové normy, podniková kultura) a sociálně-systémové (společenské normy, ekonomický vývoj, právní prostředí). (Křížková, 2011, s. 23). Ženám jsou nabízeny pracovní pozice s nejasně formulovanými pracovními požadavky, nižšími odměnami a minimálními možnostmi kariérního postupu (Šmídová, 2009, s. 710).

Dalšími faktory způsobujícími vertikální segregaci mohou být:



- Vlastnosti mužů. Jsou považovány za normu, které se ženy musí přizpůsobit. Chování mužů není často chápáno jako maskulinní, ale jako profesionální. Tedy způsob, jakým má být práce vykonávána (Dudová, 2006, s. 22).
- Bariéra odlišnosti. Manažeři si stereotypně vybírají takové uchazeče, kteří se od nich příliš neodlišují (Dudová, 2006, s. 23).
- Skleněná zeď (tzv. old-boy's network). Jedná se vytvořenou strukturu kompetencí, rolí, odpovědností a neformálních vztahů mezi muži, přenášejících se i do oblastí mimo zaměstnání (Čermáková, 2002a, s. 24). Tyto neformální vztahy z velké části přispívají ke zdánlivé neviditelnosti skleněného stropu. Cílem těchto vztahů bývá využití pravidel firmy ve svůj prospěch, získání významné zakázky, spolupráce v určitém týmu, přímý postup na vyšší pozice, společné mimopracovní aktivity (zejména u mužů). (Křížková, 2003a, s. 456a).
- Skleněný výtah. Skleněný výtah působí jako skryté zvýhodnění mužů ve feminizovaných profesích (Williams, 1992, s. 234). Umožňuje mužům postup na vyšší pozice v důsledku vyloučení žen. Ženy nejsou brány v úvahu jako manažerky, není jim nabízeno vzdělání a nejsou motivovány k postupu (Dudová, 2006, s. 24).

### 4.3 Mzdová diskriminace

Vzájemné působení genderové segregace a mzdové diskriminace od sebe nelze oddělit.

Genderové stereotypy, vedoucí k horizontální nebo vertikální segregaci, často slouží k ospravedlnění mzdových nerovností. Ke mzdové diskriminaci dochází, jestliže „*rozdíly ve výdělcích nesouvisí s úrovní kvalifikace a odpovědnosti, ale jsou dány genderem.*“ (Čermáková, 1997, s. 391). Důsledky mzdové diskriminace jsou velmi závažné, neboť vedou k významným rozdílům v životní úrovni, nerovnostem ve společnosti a problému chudoby, zejména chudoby dětí. „*Feminizace chudoby je významným důsledkem genderové segregace na trhu práce, a to jak na lokální, tak i globální úrovni.*“ (Křížková, 2011, s. 24).

Obory s výraznějším zastoupením mužů jsou charakteristické mzdovou diferenciací obvyklou na trhu práce (rozdíl ve mzdách zhruba 30%). (Dudová, Křížková, Zajíčková, 2006, s. 28). Naproti tomu v tradičně feminizovaných oborech, které jsou typické

vyšším zastoupením žen, a to i žen na řídicích pozicích, dochází k výrazně vyšší mzdové diferenciaci ve prospěch mužů (Čermáková, 2011, s. 34). Oborová genderová segregace tedy není jediným důvodem mzdové diferenciace. Ve feminizovaných oborech se objevuje snaha udržet pracovní sílu mužů, která je obecně hodnocena jako výkonnější a stabilnější, a to bez ohledu na celkově nízkou úroveň mezd v těchto oborech. Co se týče žen na řídicích pozicích, většina z nich se soustřeďuje do firem v nepodnikatelské sféře, tedy do firem s nižší průměrnou mzdou. Zde dochází k výrazně vyšší mzdové diferenciaci u řídicích než u řadových pracovníků (Tabulka č. 26). (Vlach, 2005, s. 35).

Posuzování mzdové diskriminace je velmi obtížné vzhledem k tomu, že muži a ženy málokdy pracují ve firmách na stejných pracovních pozicích. To je ještě ztíženo koncentrací žen ve feminizovaných odvětvích, protože chybí možnost srovnání, která by vedla k prosazování genderové rovnosti. (Čermáková, 1997, s. 391).

Mzdová diskriminace může nabývat nepřímých forem (například omezený přístup ke zvyšování kvalifikace, zajímavým projektům apod.) a přímých forem (nižší průměrné mzdy žen oproti mužům). Přímá diskriminace je formálně znemožněna existencí legislativy v oblasti rovného zacházení a rovného odměňování (Fischlová, Prokešová, 2003, s. 17). I přes existenci legislativy v této oblasti mzdová diskriminace nadále přetrvává. Problém přímé mzdové diskriminace a vertikální segregace ženy v praxi obvykle řeší odchodem ze zaměstnání, čímž dochází k reprodukci mzdového znevýhodnění.

## 5. ŽENY NA TRHU PRÁCE V NĚMECKU

Podobně jako na trhu práce v České republice dochází také na trhu práce v Německu k výrazné genderové diskriminaci. Němečtí autoři popisují diskriminaci podobným způsobem jako čeští autoři. Diskriminace na trhu práce spočívá v „rozdílném přístupu k zaměstnancům, kteří jsou stejně produktivní, pouze na základě jejich příslušnosti k určité demografické skupině.“ (Brylla, 2005, s. 3).

Na trhu práce v Německu působí tradiční genderové stereotypy, které lze rozdělit na deskriptivní a preskriptivní. Deskriptivní genderové stereotypy popisují, jakým způsobem je ve společnosti vnímána úloha typické ženy a jakým způsobem úloha typického muže. Preskriptivní genderové stereotypy naproti tomu obsahují normativní posouzení, jak by se muži a ženy měli chovat (Beelmann, Jonas, 2009, s. 196).

Druhy diskriminace lze rozlišit podle dvou základních kritérií, a to z právního hlediska a dle oblasti výskytu (Cvitkovich, 2011, s. 14). Z právního hlediska se může jednat o přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace spočívá v zavedení takových opatření a pravidel, která jsou explicitně formulována dle pohlaví. Jestliže jsou stanovena taková kritéria, která jsou sice považována za neutrální, ale ve skutečnosti znevýhodňují určitou skupinu, jedná se o diskriminaci nepřímou. Jedná se o situaci, kdy je s jednotlivcem „zacházeno méně příznivě než s ostatními za srovnatelné situace, a to pouze z důvodu pohlaví.“ (Hoch, 2011, s. 4).

K diskriminačnímu chování může docházet před vstupem žen na trh práce, to znamená v oblasti vzdělávání, a při jejich vstupu na trh práce (Diskriminierungsbeschäftigung). (Kapphan, 1994, s. 39). V případě ztíženého přístupu žen k některým oblastem vzdělávání a omezeného přístupu na trh práce lze hovořit o tzv. “Pre-Market diskriminaci”, resp. “Pre-entry diskriminaci.” (Sesselmeier, Blauermel, 1998, s. 71). Problematice vzdělávání bude věnována samostatná kapitola. Na trhu práce může docházet ke třem formám diskriminace, diskriminaci při zaměstnávání (Einstellungs-), v pracovním postupu (Beförderungs-) a při propouštění ze zaměstnání (Entlassungsdiskriminierung). (Sesselmeier, Blauermel, 1998, s. 70). Všechny uvedené druhy diskriminace vedou ke mzdové diferenciaci.

Ve všech výše uvedených případech se může jednat jak o přímou, tak nepřímou formu diskriminace. Vzhledem k tomu, že je přímá diskriminace zakázána právními předpisy a v praxi se téměř nevyskytuje, je v dalším textu uvažována pouze nepřímá diskriminace.

Diskriminace na trhu práce spočívá v odlišném zacházení se ženami, přestože disponují stejnými pracovními kompetencemi. Jejím projevem jsou horší nabídky zaměstnání a systematické odkazování na zaměstnání s nižšími výdělky. Na základě této diskriminace dochází k segmentaci trhu práce, resp. genderové segregaci do jednotlivých odvětví nebo profesí. Rozdíly v příjmech lze považovat za formu nepřímé diskriminace, protože vzniká na základě genderově založené segmentaci trhu práce (Kapphan, 1994, s. 41). Jestliže ženy zastávají stejné pracovní pozice jako muži, mají stejnou nebo srovnatelnou kvalifikaci, ale omezený přístup k dalšímu vzdělávání a postup na vyšší pracovní pozice, jedná se o tzv. diskriminaci v pracovním postupu.

## 5.1 Genderová segregace

V současné době přetrvává na trhu práce v Německu jak horizontální, tak vertikální forma segregace. „*Odlišné zastoupení mužů a žen dle jednotlivých odvětví, oborů a profesí, včetně výskytu typicky ženských a typicky mužských oborů a profesí*“ lze označit za horizontální genderovou segregaci (Kapphan, 1994, s. 30).

Různé zastoupení mužů a žen v jednotlivých profesích může naznačovat jak diskriminaci žen v rámci těchto profesí, tak různé preference žen při výběru profese. Přestože stále dochází ke zvyšování ekonomické aktivity žen, ženy stále volí profesi v rámci určitého omezeného okruhu oborů. Výběr typicky ženské nebo typicky mužské profese má za následek mzdovou diferenciaci a odlišný průběh profesní kariéry.

Výzkumy ukazují, že ve třiceti nejběžnějších profesích na trhu práce je podíl žen nižší než 30% a v některých, zejména technických profesích, nedosahuje podíl žen ani 1% (například zámečnické profese). (Beblo, Achatz, Wolf, 2010, s. 93). Typicky ženských profesí je mnohem méně než typicky mužských profesí. Z celkového počtu 298 porovnávaných profesí bylo jen 6 profesí typicky ženských (podíl žen nad 70%) a 7 profesí bylo smíšených (podíl žen nad 70%). (Beblo, Achatz, Wolf, 2010, s. 93).

Podíl žen na řídicích pozicích je jedním z klíčových témat diskusí o rovnosti mužů a žen na trhu práce v Německu. Podle údajů Spolkového statistického úřadu dochází ke

snižování rozdílů mezi muži a ženami, tempo dohánění je však velmi nízké. V roce 2010 byly ženy zastoupeny na vedoucích pozicích z přibližně 28% (Statistisches Bundesamt, online, cit. 2015-01-06).

Existuje řada studií, věnujících se vertikální segregaci na trhu práce a porovnávajících podíl žen na řídicích pozicích. Těmito studii jsou například Mikrozensus, IAB- Führungskräfte-Studie a Studie Sonja Bischoff (Papsin, 2011, s. 5-7).

Mikrozensus je reprezentativní statistika o obyvatelích na trhu práce v Německu, kterou zpracovává Spolkový statistický úřad. Dle této statistiky roste podíl žen na řídicích pozicích od poloviny 90. let 20. století (z 22% v roce 1996 na 28% v roce 2010). Tento podíl je však stále poměrně nízký, jak v porovnání s podílem mužů na řídicích pozicích, tak v poměru k celkovému podílu zaměstnaných žen (45,6%). (Statistisches Bundesamt, online, cit. 2015-01-06). Z této statistiky dále vyplývá, že podíl žen ve vedení menších firem je vyšší. U firem do 50 zaměstnanců je podíl žen ve vedení 35%, u firem nad 50 zaměstnanců je podíl žen 24%.

IAB-Führungskräfte-Studie vychází z dotazníkového šetření, zahrnujícího přes 16.000 dotazovaných firem všech velikostí a zaměření. Tato studie vychází z předpokladu, že podíl žen ve vedení klesá s velikostí firmy. Studie rozděluje management firem do dvou stupňů. První stupeň zahrnuje top management, představenstvo a majitele. Druhý stupeň zahrnuje senior management a ostatní management. Dle závěrů studie dosahuje podíl žen v prvním stupni vedení 25% a ve druhém stupni 35% (IAB-Führungskräfte Studie, online, cit. 2015-01-06).

Výzkum Sonja Bischoff je prováděn nepřetržitě od roku 1986 (každých pět let). Je věnován tématu „Vedení, spolupráce a odměňování žen a mužů v německém středním managementu.“ Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jakým způsobem je třeba nastavit rámcové podmínky, aby docházelo ke zvyšování podílu vysoce kvalifikovaných a motivovaných žen ve vedení firem. Hlavní závěry výzkumu Sonja Bischoff jsou obdobné, jako v případě předchozích dvou studií, podíl žen ve vedení firem se pohybuje mezi 18-31%, přičemž klesá s růstem velikosti podniku (Papsin, 2011, s. 8). Výzkum dále analyzuje vnější vlivy a zkoumá faktory úspěchu a překážek, kterým ženy musí čelit, zejména problémy s nadřízenými a kolegy, problémy se sebezprosažením se, boj s předsudky, vliv chybějící kvalifikace, osobní postoje žen a vliv

rodiny (Bischoff, 2010, s. 90). Dále je zde zmíněn efekt skleněného stropu, kdy ženy jsou informovány o vyšších pozicích, tyto pozice jsou však pro ně nedosažitelné. Důvodem vertikální segregace je zejména výhodnější a snadnější spolupráce manažerů-mužů se zaměstnanci-muži (Kroneck, 2007, s. 109). Vyšší pracovní pozice jsou tradičně umožňovány spíše mužům, protože jsou považováni za výkonnější a dominantnější pracovní sílu. Postavení ženy stále podléhá genderovým stereotypům. Žena je vnímána jako součást své genderové skupiny a je jí připisována spíše klasická role v domácnosti, než role ženy budující profesní kariéru (Papsin, 2011, s. 11). Společenský status muže je mnohem více závislý na jeho profesním postavení, než společenský status ženy.

Výsledky výše uvedených studií lze shrnout do následující tabulky:

Tabulka 1: Podíl žen na řídicích pozicích v Německu

| Studie/databáze | Podíl žen | Datová základna                       |
|-----------------|-----------|---------------------------------------|
| Mikrozensus     | 23 - 35 % | 1 % obyvatel Německa                  |
| IAB - Studie    | 25 - 35 % | 16.000 firem všech oborů a velikostí  |
| Sonja Bischoff  | 18 - 31 % | Ženy v segmentu středního managementu |

Zdroj: Papsin, 2011, s. 9.

## 5.2 Mzdová diskriminace

Ke mzdové diskriminaci dochází v případě, že „ženy a muži zařazení na stejných pracovních pozicích dosahují rozdílné výše mezd.“ (Kapphan, 1994, s. 41). V praxi však obvykle nedochází k přímé mzdové diskriminaci vzhledem k tomu, že muži a ženy jen zřídka zastávají identické pracovní pozice ve stejné míře.

Ukazuje se, že délka pracovní kariéry a typ pracovního úvazku hrají významnou roli. Přerušování pracovní kariéry a vyšší využívání částečných úvazků je u žen dáno potřebou péče

o děti a ostatní rodinné příslušníky. To však vede k tomu, že výdělky žen jsou v průměru nižší než výdělky mužů. Ženy mají obecně méně příležitostí ke kariéernímu postupu a jsou více ohroženy nezaměstnaností.

V roce 2011 činil Gender Pay Gap 23%, to znamená, že průměrná hrubá hodinová mzda žen byla o 23% nižší než mzda mužů. Přičemž přetrvávají rozdíly mezi západním a východním Německem. V bývalých spolkových zemích činil GPG v roce 2011 25%, v nových spolkových zemích pouze 6%. Cíl německé vlády na snížení mzdových rozdílů mezi muži a ženami na 15% v roce 2010 bohužel nebyl splněn (Peuckert, 2012, s. 428).

Muži dosahují vyšších mezd oproti ženám ve všech ekonomických odvětvích. Nejvyšší rozdíly byly zjištěny ve vědeckých a technických odborných činnostech (33%), v oblasti bankovníctví a pojišťovnictví (30%), ve výrobě (29%). Rozdíly ve mzdách byly rovněž poměrně vysoké ve zdravotnictví a sociálních službách (24%) a ve školství (16%), kde jsou ženy tradičně více zastoupeny než muži. V oborech hornictví a dobývání, doprava a skladování byly rozdíly ve mzdách poměrně nízké (4%, resp. 5%), přičemž v těchto oborech tradičně pracuje nízký podíl žen (Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06).

### **5.3 Genderová struktura vzdělávacího systému**

V oblasti vzdělávání dochází v Německu stejně jako v České republice k silné genderové segregaci, vedoucí ke koncentraci žen do feminizovaných oborů s nízkými výdělky, omezenými možnostmi pracovního postupu a horšími pracovními podmínkami (Pimminger, 2012, s. 22). Genderová segregace je hlavním důvodem mzdové diskriminace.

Volba oboru studia podléhá v Německu, podobně jako v České republice, tradičním genderovým stereotypům, které jsou spojeny s prosazováním tradičních rolí mužů a žen. Role mužů je spojována spíše s technickými schopnostmi, role žen se sociálními a komunikačními kompetencemi. Ukazuje, že volba studijního oboru rozhodně není výsledkem individuálního rozhodnutí. Do procesu rozhodování vstupují nejen výše zmíněné genderové stereotypy, ale také očekávaná diskriminace žen v některých odvětvích, vliv rodinného a sociálního prostředí.

V oblasti středoškolského vzdělání je zajímavé porovnání původně zamýšleného oboru vzdělání a skutečně navštěvovaného oboru. Bylo zjištěno, že tento rozdíl je výrazně vyšší u žen než mužů, a to zejména v tzv. feminizovaných odvětvích (Pimminger, 2012, s. 21). Jako „vytoužený“ označilo svůj stávající obor vzdělávání pouze 27% žen, naproti tomu 41% mužů (DGB-Ausbildungsreport, online, cit. 2015-01-30).

V oblasti vysokoškolského vzdělání upřednostňují ženy studium jazyků, kulturních a sociálních věd, zdravotnictví, pedagogiky, zatímco v technických a přírodních vědách jsou zastoupeny v menší míře. Muži se také drží tradičních genderových vzorců a obsazují převážně obory s tradičně vysokým podílem mužů, zejména informatiku, matematiku, přírodní a technické vědy. (Frauenanteile, online, cit. 2015-01-17). Naproti tomu ve studiu jazyků, zdravotnictví a kulturních vědách je zastoupení mužů nízké. Poměrně stejnoměrné zastoupení mužů a žen lze nalézt v oborech práva a ekonomie (Obrázek č. 5 a 6). Uvedenou situaci dokreslují statistické údaje od roku 1991, kdy se zastoupení žen v jednotlivých oborech téměř nezměnilo a u mužů docházelo k mírnému nárůstu u matematiky a přírodních věd (Studienfachwahl, online, cit. 2015-01-17).

Statistické údaje z oblasti vysokoškolského vzdělání naznačují, jak ženám záleží na jejich vzdělání. Počet žen zapisujících se v zimním semestru 2013/2014 na německé školy převyšoval o 4.949 počet mužů (podíl žen činil 49%, podíl mužů 51%). Ženy také dokončují vysokoškolské studium ve větší míře než muži (podíl žen činil v roce 2013 51%). (Education and Research, online, cit. 2015-01-15).

Genderové stereotypy jsou však stále udržovány především tím, že jsou podceňovány schopnosti žen v matematických a přírodních vědách. Řada technických univerzit v Německu proto již několik let podporuje vznik opatření na podporu žen během studia a zvýšení motivace žen na středních školách při výběru oboru vysokoškolského studia (Sloboda, 2004, s. 7).

## **5.4 Další formy diskriminace**

Mnohem vážnější formou diskriminace v zaměstnání je obtěžování nebo ohrožování. Může být spojeno s fyzickým násilím, sexuálním obtěžováním nebo



mobbingem. Často vede ke zdravotním problémům, častější absenci v důsledku onemocnění, psychickému napětí a stresu, ztrátě vlastní duševní hodnoty a výkonnosti osob, jichž se dotýká.

Dle údajů Statistického úřadu se v roce 2010 setkala s nějakou formou diskriminace 9% zaměstnanců (Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06).<sup>10</sup> Nejčastěji uváděným důvodem byl věk (5%), kdy nejvíce byli postiženi mladší nebo starší zaměstnanci. Druhým nejčastěji uváděným důvodem byla nechtěná sexuální pozornost (2%), jako specifická forma diskriminace týkající se obvykle žen, dále národnost (1,5%) a pohlaví (1,3%). V případě diskriminace na základě národnosti byly zjištěny rozdílné výsledky u mužů a žen, kdy muži se cítili více postiženi než ženy. Ostatní důvody diskriminace byly významnější u žen než u mužů.

V roce 2010 uvedlo 7,5% respondentů zkušenost s obtěžováním nebo ohrožováním v zaměstnání (v předchozích 12 měsících). Přibližně 5% mužů a žen uvedlo, že se stalo obětí mobbingu. 2% zaměstnanců zmínila, že byli ohrožováni fyzickým násilím. Sexuálním obtěžováním byly postiženy zvláště ženy. Více než 1% žen uvedlo sexuální obtěžování (2% žen uváděla nechtěnou sexuální pozornost). (Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06).

Mladší ženy byly mnohem více postiženy oběma formami obtěžování.

Výše uvedené statistické údaje zcela korespondují se strukturou dotazů směřovaných německými zaměstnanci na Spolkovou antidiskriminační službu. V letech 2009-2012 bylo uskutečněno celkem 2.511 dotazů, z čehož se 26% týkalo věku, 25% pohlaví, 21% omezování a 17% národnosti (mezi lety 2011 a 2012 došlo k dvojnásobnému nárůstu dotazů ohledně věku). (Diskriminierung, online, cit. 2015-01-31).

Ve srovnání se situací v Evropě nejsou zaměstnanci v Německu ve větší míře postihováni diskriminací. Podíly diskriminovaných osob jsou spíše nízké, což naznačuje, že diskriminace v zaměstnání je v Německu spíše výjimečná.

---

<sup>10</sup> Tyto údaje jsou založeny na sebehodnocení respondentů, jedná se tedy o subjektivní informace.

## 6. TYPOLOGIE ZAMĚSTNATELNOSTI A ZAMĚSTNANOST ŽEN

### 6.1 Typologie zaměstnatelnosti

Obecně se zaměstnatelnost považuje za důležitou součást strategie zaměstnanosti. Autoři definují zaměstnatelnost více způsoby. Jedná se o „*pravděpodobnost zapojení se do pracovního života na základě věku, pohlaví, zkušeností, kvalifikace, sociálního a zdravotního znevýhodnění.*“ (Weinert, 2001, s. 51). Další autoři hovoří o zaměstnatelnosti jako „*vlastnictví kvalit a kompetencí jednotlivce, potřebných k naplnění neustále se měnících požadavků zaměstnavatelů a k uskutečnění vlastních pracovních ambicí.*“ (Arrowsmith, Pulignano, 2013, s. 168). Vzhledem k častějšímu přerušování pracovní kariéry u žen z důvodu mateřské dovolené a nutnosti návratu do původního zaměstnání, nebo nalezení nového zaměstnání po jejím skončení, nabývá na významu definice zaměstnatelnosti jako „*schopnosti udržet si zaměstnání, nebo získat nové zaměstnání v případě potřeby.*“ (Phillip, Hesketh, Williams, 2002, s. 9).

Je možné rozlišit několik typů zaměstnatelnosti: (Gazier, 1999, s. 37-67).

- Pracovní zaměstnatelnost - zaměřuje se na rozdíly mezi znalostmi a zkušenostmi, kterými disponuje jednatlivec a které požaduje trh práce.
- Iniciativní zaměstnatelnost - předpokladem úspěšnosti v současném zaměstnání i při hledání vhodnějšího zaměstnání je nepřetržitý rozvoj znalostí, přičemž důraz je kladen na iniciativu a aktivitu jednotlivce.
- Interaktivní zaměstnatelnost - je definována jako relativní schopnost jednotlivce získat zaměstnání vzhledem k ostatním na trhu práce.
- Toková zaměstnatelnost - je definována jako pravděpodobnost, s jakou jednatlivec dokáže nalézt zaměstnání.
- Sociálně zdravotní zaměstnatelnost - zkoumá sociální, fyzické a psychické nedostatky, které jednotlivci brání vypořádat se s nezaměstnaností.
- Zaměstnatelnost jako výkonnost trhu práce - měří vývoj na trhu práce (např. délka zaměstnanosti, pracovní doba, výše mezd).

Pro potřeby této práce budu vycházet zejména z definice zaměstnatelnosti jako „*schopnosti jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.*“ (Kuchař, 2007, s. 113). Zaměstnatelnost na jedné straně závisí na schopnostech a dovednostech jednotlivce, na straně druhé na podmínkách trhu práce. V užším pojetí je tedy zaměstnatelnost založena na individuálních vlastnostech, které je obtížné identifikovat, zejména pokud se jedná o sebedůvěru, motivaci k hledání zaměstnání, nebo individuální problémy ovlivňující možnosti na trhu práce (Sirovátka, 2003, s. 31). Zaměstnatelnost však nezávisí pouze na individuálních schopnostech, je podmíněna situací na trhu práce, který je ovlivňován celkovou hospodářskou situací (Phillip, Hesketh, Williams, 2002, s. 9). Tato dualita zaměstnatelnosti, založená na střetu individuálních charakteristik a poptávky na trhu práce je často příčinou selhání politiky zaměstnanosti (Arrowsmith, Pulignano, 2013, s. 168).

Zaměstnatelnost lze chápat jako výsledek působení čtyř faktorů. Na straně jednotlivce se jedná o základní demografické charakteristiky (pohlaví, věk, národnost, rodinné prostředí), které nemá možnost ovlivnit. Naopak může ovlivňovat své sociální charakteristiky, zejména vzdělání, profesi, hodnoty, postoje, sociální sítě. Na straně trhu práce působí makroekonomické a makrosociální podmínky, zejména politický, právní, ekonomický a sociální systém. Podmínkám na trhu práce se do určité míry musí přizpůsobit jak jednotlivci, tak zaměstnavatelé. Zaměstnavatel má navíc možnost ovlivňovat například technologickou úroveň výroby, pracovní podmínky, výši mezd, organizaci práce apod. (viz Obrázek č. 1). (Kuchař, 2007, s. 114).

Základním předpokladem zaměstnatelnosti je schopnost a ochota jednotlivce vyrovnat se s požadavky trhu práce. V případě, že jednatel není ochotný se s těmito požadavky vyrovnat, stává se nezaměstnatelným. Z toho vyplývá, že jedinec je zodpovědný za svoji adaptaci na změny, ke kterým dochází na trhu práce. Pokud však existují objektivní důvody, pro které jedinec není schopen se s požadavky trhu práce vyrovnat, měly by mu pomoci nástroje politiky zaměstnanosti (Kuchař, 2007, s. 115). Těmito objektivními důvody mohou být vyšší věk, zdravotní stav, pohlaví apod.

## 6.2 Zaměstnanost žen

Ukazateli, které nejlépe vystihují zaměstnanost žen na trhu práce, jsou ekonomická aktivita, resp. počet zaměstnaných a nezaměstnaných, a míra nezaměstnanosti.

V současné době v České republice používané definice zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky aktivní osoby vychází z norem Mezinárodní organizace práce (ILO).

Zaměstnané osoby jsou „*všechny osoby starší 15 let, které jsou zaměstnané nebo podnikají, a jejich příjem je vyjádřen v peněžních nebo naturálních jednotkách.*“ (Kuchař, 2007, s. 117). Dle metodiky ILO jsou do této skupiny zahrnováni také učni, studenti, důchodci a osoby na mateřské dovolené,<sup>11</sup> pokud pracují a pobírají mzdu (peněžní nebo naturální). (Zaměstnanost a nezaměstnanost, online, cit. 2014-11-04).

Nezaměstnané osoby jsou „*všechny osoby starší 15 let, které současně splňují tři základní podmínky, tedy definici nezaměstnanosti dle ILO*“ (Zaměstnanost a nezaměstnanost, online, cit. 2014-11-04):

- nejsou zaměstnané - nepracují za peněžní nebo naturální mzdu,
- v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledaly práci, nebo připravovaly založení firmy,
- jsou připraveny k nástupu do zaměstnání nejpozději do 14 dnů.

Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby, které nejsou zaměstnány a nesplňují tři výše uvedené podmínky. Jde tedy o všechny osoby, které nelze zařadit mezi zaměstnané nebo nezaměstnané, zejména děti, žáci, studenti a učni (nepobírající mzdu), nepracující starobní důchodci, dlouhodobě nemocní a invalidní osoby.<sup>12</sup> A dále uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou připraveni k nástupu do zaměstnání do 14 dnů.

Nezaměstnané osoby mohou, ale nemusí být registrovány na úřadu práce. Od toho se odvíjí jejich nárok na podporu v nezaměstnanosti. Z toho důvodu je v praxi využíván ukazatel obecné nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob.

Obecná míra nezaměstnanosti je zjišťována na základě Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) následujícím způsobem:<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Jedná se o osoby na MD, které před nástupem pracovaly. Nejde o osoby na RD.

<sup>12</sup> Podle metodiky ILO jsou do této skupiny zařazeny rovněž osoby na MD, které před nástupem nepracovaly, a osoby na RD, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané.

<sup>13</sup> VŠPS se v ČR provádí od prosince 1992, je povinné pro všechny členské země EU.

$$o = \frac{n}{ea}$$

*o...obecná míra nezaměstnanosti (v %)*

*n... počet nezaměstnaných dle metodiky ILO*

*ea... počet ekonomicky aktivních osob = počet zaměstnaných + počet nezaměstnaných*

Základem výpočtu VŠPS je dotaz na ekonomickou aktivitu respondentů v referenčním týdnu v náhodně vybraném vzorku domácností. Za zaměstnané jsou považovány všechny osoby starší 15 let, které během této doby odpracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání (Zaměstnanost a nezaměstnanost, online, cit. 2014-11-04). Není přitom rozhodující, zda jejich zaměstnání mělo trvalý, dočasný, sezónní nebo příležitostný charakter, zda měly jedno nebo více souběžných zaměstnání, zda současně studovaly nebo pobíraly nějaký typ důchodu. Mezi nezaměstnané jsou osoby zařazovány podle toho, jak se samy označily v rámci šetření, ať již byly nebo nebyly registrovány na úřadu práce.

Podíl nezaměstnaných osob je publikován MPSV na základě počtu uchazečů registrovaných na úřadech práce (Podíl nezaměstnaných, online, cit. 2014-11-01):<sup>14</sup>

$$p = \frac{do}{po}$$

*p...podíl nezaměstnaných osob (v %)*

*do...počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let*

*po...počet obyvatel ve věku 15-64 let*

Podíl žen na ekonomicky aktivní populaci je dlouhodobě stabilní, ve sledovaném období 1993-2013 činil v průměru 44%. Naproti tomu podíl žen v populaci 15+ celkem činil ve stejném období 52% (Trh práce, online, cit. 2014-11-01).

Míra ekonomické aktivity žen je tedy poměrně nízká, což je dáno vysokým odchodem žen do ekonomické neaktivity v důsledku mateřské, resp. rodičovské dovolené. Podíl ekonomicky neaktivních žen je v průměru o 26% vyšší než podíl

---

<sup>14</sup> Podíl nezaměstnaných osob nahradil od 1. 1. 2013 dosud zveřejňovaný ukazatel registrované míry nezaměstnanosti. Pro zajištění srovnatelnosti provedlo MPSV přepočty tohoto ukazatele zpětně až do roku 2005.

ekonomicky neaktivních mužů. Z dlouhodobého hlediska tyto rozdíly bohužel přetrvávají (Tabulka č. 19).

Obecná míra nezaměstnanosti je vzhledem k odlišné metodice výpočtu o přibližně 1-2% nižší než míra registrované nezaměstnanosti (Tabulka č. 14). (Podíl nezaměstnaných, online, cit. 2014-11-01). Míra nezaměstnanosti žen je v průměru o 2,5% vyšší než míra nezaměstnanosti mužů (Tabulka č. 15). (Trh práce, online, cit. 2014-11-01)

Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen se vyskytuje ve věkové skupině 20-24 let (12%), 25-29 let (10%), 30-34 let (10%) a 35-39 let (7%). V dalších věkových skupinách dochází ke snižování míry nezaměstnanosti žen, přesto je v průměru o 2% vyšší než u mužů (Tabulka č. 16).

Z hlediska stupně vzdělání je míra nezaměstnanosti nejvyšší u žen se základním a středoškolským vzděláním bez maturity (v roce 2013 25%, resp. 12%). Zajímavé je porovnání míry nezaměstnanosti mužů a žen se základním a středoškolským vzděláním bez maturity (Tabulka č. 17). Pozitivní je, že v případě vysokoškolského vzdělání je míra nezaměstnanosti mužů i žen na srovnatelné úrovni.

Závažným problémem však zůstává dlouhodobá nezaměstnanost. Podíl mužů a žen hledajících práci déle než jeden rok má v posledních čtyřech letech výrazně stoupající tendenci (Tabulka č. 18). Podíl žen hledajících práci déle než jeden rok je v průměru o 2% vyšší než podíl mužů.

## 7. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICCE A V NĚMECKU

### 7.1 Institucionální zabezpečení v České republice

Organizace státní politiky zaměstnanosti je založena na územním principu. Kompetence jsou rozděleny mezi MPSV, které je ústředním orgánem státní správy s celorepublikovou působností, a úřady práce, které působí na úrovni místní správy. Nadřízeným orgánem úřadů práce je Správa služeb zaměstnanosti (SSZ), resp. MPSV. Při provádění politiky zaměstnanosti stát spolupracuje s dalšími subjekty vystupujícími na trhu práce, zejména s agenturami práce, územními samosprávnými celky, odborovými organizacemi, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní orgány uplatňují princip tzv. negativní selekce, kdy se snaží na trhu práce nejdříve umístit problematické skupiny nezaměstnaných a stanovují povinné podíly pro zaměstnávání některých znevýhodněných skupin, například osob se zdravotním postižením (§ 33, § 67-83). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

MPSV usměrňuje a kontroluje výkon státní správy. Zpracovává celostátní koncepcie a programy státní politiky zaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce, spravuje a poskytuje finanční prostředky, včetně financování z programů EU, uděluje a odnímá povolení právnickým a fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, řídí úřady práce po stránce metodické, finanční a technické, vykonává dozor a kontrolní činnost, posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce a určuje riziková odvětví, v nichž se nelegální práce soustřeďuje. (Dvořáková, 2007, s. 78).

Úřad práce České republiky je správním orgánem s celostátní působností. Je organizační složkou státu, zřízenou na základě Zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. V rámci Úřadu práce České republiky působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Praha. Generální ředitelství řídí a kontroluje činnost krajských poboček, koordinuje, metodicky řídí a financuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), zabezpečuje poskytování investičních

pobídek, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost, přijímá opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami a na podporu jejich zaměstnávání (§ 8). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Krajské pobočky vyhodnocují situaci na trhu práce v rámci kraje, mohou od zaměstnavatelů požadovat informace o jejich záměrech v oblasti zaměstnávání, zprostředkovávají zaměstnání, poskytují poradenské služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečují uplatňování a financování nástrojů APZ, vyplácejí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, zajišťují ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a pracovních povolení cizinců (§ 8a). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Na realizaci specializovaných programů a služeb, které zpravidla nejsou zajišťovány státními orgány, se podílejí soukromé zprostředkovatelské agentury. Jejich pozice na trhu práce není zpravidla konkurenční vůči státním orgánům, ale spíše doplňková (§ 58-66). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Vliv na politiku zaměstnanosti uplatňuje také tripartita (Rada hospodářské a sociální dohody České republiky), složená ze zástupců zaměstnavatelů, odborů a představitelů státní správy, působící na vládní nebo regionální úrovni.

Sociální partneři v České republice jsou součástí legislativního procesu. Mají možnost ovlivňovat tvorbu legislativy v oblasti zaměstnanosti, v rámci jednání s vládou, ministerstvy nebo v parlamentu, v rámci tzv. meziresortního připomínkového řízení. Odbory v České republice jsou ze zákona jediným legitimním zástupcem všech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání. Odbory zastupují ze zákona všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni. Vznik odborové organizace nepodléhá ani souhlasu zaměstnavatele, ani souhlasu státu (MV pouze provádí evidenci). Oprávnění odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích upravuje Zákon č. 262/2006, zákoník práce. Stanovuje minimální standardy pracovních podmínek, ale nezasahuje do obsahu kolektivních smluv.

Dalšími subjekty, poskytujícími služby zaměstnanosti, jsou tiskové, novinové a reklamní agentury. Tyto agentury poskytují služby na individuální úrovni, které jsou



však oproti službám státu nákladnější a mají spíše doplňkový charakter. Jedná se o pracovní inzerci a zveřejňování volných pracovních míst.

Na trhu práce dále působí různé neformální sociální sítě zaměstnanců i zaměstnavatelů, které se podstatným způsobem podílejí na zprostředkování nabídky práce.<sup>15</sup> (Winkler, 1999, s. 69).

Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, generální ředitelství Úřadu práce, krajské pobočky Úřadu práce a celní úřady (§ 125). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování právních předpisů u zaměstnavatelů, agentur práce a fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby v oblasti zaměstnanosti (§ 126). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Generální ředitelství Úřadu práce kontroluje způsob poskytování finanční podpory na vytváření nových pracovních míst, finanční podpory na rekvalifikaci nebo školení a plnění cílených programů s celostátní působností. Krajské pobočky Úřadu práce jsou oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci (§ 127). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Celní úřady mají právo kontrolovat, zda cizinec vykonává práci v souladu s vydaným povolením k zaměstnání. Celní úřady podávají zprávu o provedené kontrole příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, v případě zjištění nedostatků předávají podklady pro zahájení správního řízení. Kontrolu, zda rekvalifikační zařízení realizuje vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací, provádí MŠMT.

## **7.2 Institucionální zabezpečení v Německu**

Za realizaci politiky zaměstnanosti odpovídá Ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS). Navrhuje primární i sekundární právní normy v oblasti zaměstnanosti a zodpovídá za organizaci systému podpory v nezaměstnanosti (BMAS, online, cit. 2015-01-30). V rámci BMAS funguje komise, zabývající se stanovením minimální mzdy (Mindestlohnkommission). Tato komise zkoumá, zda v rámci určitého odvětví dochází k sociálním distorzím. Jejím úkolem je

---

<sup>15</sup> Odhaduje se, že v ČR činí podíl těchto sociálních sítí na změně zaměstnání minimálně 30%-40%.

rozhodnout, zda v daném odvětví bude stanovena, změněna nebo zrušena minimální mzda. Je složena se tří zástupců navržených sociálními partnery, kteří nesmí být zároveň členy zaměstnavatelů a odborových organizací. Výši minimální mzdy schvaluje spolková vláda na návrh BMAS (IAB, 2014, s. 17-18).

Výkon politiky zaměstnanosti na regionální i lokální úrovni je svěřen Spolkovému úřadu práce (Bundesagentur für Arbeit, BA), který je řízen BMAS. Úřad zahrnuje přibližně 180 lokálních úřadů práce s 660 pobočkami. Činnost úřadu spočívá v poskytování služeb zaměstnanosti, pracovního výcviku, subvencovaných pracovních míst, podpory sebezaměstnávání a podpory v nezaměstnanosti (Wunsch, 2006, s. 13).

Odpovědnost za umístování nezaměstnaných spočívá převážně na BA. Soukromé agentury práce se zaměřují zejména na vyhledávání volných pracovních míst pro manažery, řídicí pracovníky a ostatní vysoce kvalifikované pracovníky (Konle-Seidl, 2004, s. 4-13).

Spolkový úřad práce může plně nebo částečně outsourcovat svoje nejvýznamější aktivity na Agenturu personálních služeb (Personal Service Agentur, PSA). Tato agentura se zaměřuje zejména uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce, a to prostřednictvím nástrojů dočasného zaměstnávání a pracovního výcviku (Jacobi, Kluge, 2006, s. 9).

Sociální partneři, zaměstnavatelské svazy a odbory (sdružené v Německé konfederaci odborových svazů) mají právo projednávat veškeré záležitosti, týkající se životních a pracovních podmínek zaměstnanců (Tarifautonomie), a to bez intervencí vlády (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 103)

Hlavním znakem kolektivního vyjednávání v Německu je jeho decentralizace. Odbory projednávají kolektivní dohody na odvětvové úrovni, mohou však delegovat některé kompetence na pracovní rady, zejména právo projednávat tzv. obecná ustanovení (doložky) pro případ nesnáží.

Pracovní ústava (Betriebsverfassung) opravňuje zaměstnance firem zakládat pracovní rady (Betriebsräte). (BVG, online, cit. 2015-01-29). Pracovní rady reprezentují všechny zaměstnance firmy, ať jsou nebo nejsou odborově organizováni. Rady nejsou založeny na svobodě sdružování, proto nesmí využívat stejné prostředky jako odbory (zejména právo na stávkou, právo projednávat kolektivní dohody). Dle Obecného zákona (Grundgesetz) jsou pouze stávky vedené odbory legální.

Institucionální opatření proti diskriminaci jsou zajišťována zejména Spolkovým ministerstvem pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mladistvé (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BFSFJ) a Spolkovou antidiskriminační službou (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ASB). Činnost ASB je stanovena „Obecným zákonem o rovném zacházení“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Každá osoba, která má podezření, že byla diskriminována, se může obrátit přímo na ASB (§ 27 odst. 1). (AGBG, online, cit. 2015-01-06). Pomoc může zahrnovat poskytnutí právní pomoci, zprostředkování pomoci od jiné instituce a pokus o dosažení mimosoudního vyrovnání mezi stranami (§ 27 odst. 2). (AGBG, online, cit. 2015-01-06)

## 8. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE A V NĚMECKU

### 8.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat jako „soubor opatření určených k vytváření podmínek pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil.“ (Winkler, 1999, s. 49).

Cílem politiky zaměstnanosti je vyrovnávat nabídku práce s poptávkou po práci a zvyšovat flexibilitu na trhu práce. Na mikroekonomické úrovni tedy nezasahuje do působnosti trhu práce. To znamená, že požadavky na kvalifikaci a výkonnost zaměstnanců a úprava výše mezd zůstávají zcela v kompetenci trhu práce.

Právní úprava zaměstnanosti je obsažena zejména v těchto právních předpisech:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ). Tento zákon je nejvýznamnějším právním předpisem v oblasti zaměstnanosti. Zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 ZoZ). Stanovuje některé povinnosti subjektů na trhu práce, zejména zákaz nabízet zaměstnání diskriminačního charakteru, odporující právním předpisům nebo dobrým mravům. Zaměstnavatelé nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat osobní údaje, které neslouží k plnění povinností dle právních předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP). Zákon stanovuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci (§ 111 ZP). Minimální mzda musí být dodržena u pracovního poměru i dohod konaných mimo pracovní poměr. Práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích mohou být upravena kolektivními smlouvami. Na základě ujednání v těchto smlouvách nemohou být zaměstnancům ukládány povinnosti nebo krácena jejich práva (§ 23 ZP).
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato vyhláška je prováděcím předpisem ZoZ, zejména v oblasti poradenské činnosti zajišťované úřady práce (§ 105 odst. 4 ZoZ) a poskytování příspěvků v rámci APZ (§ 119 odst. 6 ZoZ).

- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (§ 109 odst. 5, § 110 odst. 6 ZoZ). Tato vyhláška upravuje formy rekvalifikace a náklady na rekvalifikaci hrazené úřady práce.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (§ 111 odst. 12 ZoZ).
- Sdělení MPSV č. 437/2013 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti.
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Tento zákon upravuje zřízení, organizační strukturu a působnost Úřadu práce a jeho organizačních složek.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon upravuje zřízení, postavení, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

### **8.1.1 Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci**

Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou stanoveny Zákonem o zaměstnanosti (§ 39-57). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Politika zaměstnanosti v tomto případě kompenzuje nezaměstnaným ztrátu příjmu po časově omezenou dobu. Zvýšená péče je věnována uchazečům, kteří ji z vážných důvodů potřebují, zejména z důvodu delší evidence na úřadu práce (déle než 5 měsíců), věku (absolventi bez praxe, mladí lidé do 25 let, osoby nad 55 let), zdravotního stavu a péče o dítě (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 97)

Zařazení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovního poměru, DPČ nebo DPP, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (tzv. nekolidující zaměstnání, § 25). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována uchazeči o zaměstnání při splnění stanovené délky předchozího zaměstnání, to znamená výkonu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti po dobu alespoň 12 měsíců v předchozích dvou letech. Pokud

uchazeč nesplňuje podmínku délky zaměstnání, mohou mu být započteny tzv. náhradní doby zaměstnání.<sup>16</sup>

Podpůrčí doba je diferenciována podle věku uchazeče u zaměstnání. Je delší u osob, u nichž je předpoklad ztíženého uplatnění na trhu práce v důsledku vyššího věku. Podpůrčí doba činí do 50 let věku 5 měsíců, mezi 50-55 lety 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Pokud uchazeč nedoloží celkovou dobu zaměstnání (včetně náhradních dob) je mu přiznána podpůrčí doba 6 měsíců (§ 43). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce 65%, další dva měsíce 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% PMČV z posledního ukončeného zaměstnání. Pokud uchazeč bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory v nezaměstnanosti 45% PMČV. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti může činit 0,58 násobek průměrné mzdy v NH.<sup>17</sup>

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. Podpora je poskytována po celou dobu rekvalifikace, s výjimkami uvedenými v zákoně o zaměstnanosti.

Výše podpory při rekvalifikaci je jednotná pro všechny věkové skupiny uchazečů o zaměstnání a činí 60% PMČV z posledního ukončeného zaměstnání. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65x průměrné mzdy v NH.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Za náhradní dobu zaměstnání se považuje také osobní péče o dítě do 4 let věku.

<sup>17</sup> Pro účely výpočtu podpory v nezaměstnanosti se průměrná mzda v NH stanoví za 1-3 čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, v němž byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Dle Sdělení MPSV č. 437/2013 Sb., činí průměrná mzda za 1-3 čtvrtletí roku 2013 částku 24.622 Kč (za 1-3 čtvrtletí roku 2012 částku 24.408 Kč). Pro rok 2014 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti 14.281 Kč (pro rok 2013 činila částku 14.157 Kč).

<sup>18</sup> Pro výpočet podpory při rekvalifikaci platí stejné pravidlo ohledně průměrné mzdy jako u podpory v nezaměstnanosti. Pro rok 2014 činí maximální výše podpory při rekvalifikaci 16.005 Kč (pro rok 2013 činila částku 15.866 Kč). Horní hranice podpory při rekvalifikaci je tedy vyšší, než u podpory v nezaměstnanosti.

## 8.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je „*dosažení maximálně možné úrovně zaměstnanosti, podpora ekonomického růstu, snížení sociálních nerovností a omezení sociálních konfliktů.*“ (Winkler, 1999, s. 66). APZ je ze své podstaty diskriminační, zabývá se přímou tvorbou pracovních míst, čímž dochází k redistribuci nezaměstnanosti mezi jednotlivé sociální skupiny.

Mezi nástroje APZ lze zařadit zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a celou řadu různých příspěvků (§ 104). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Účinnost jednotlivých nástrojů APZ závisí na postavení cílových skupin, na které je tato politika zaměřena (Winkler, Žižlavský, 2004, s. 158). Rekvalifikace a podpora absolventských míst jsou zpravidla zaměřeny na nezaměstnané, kteří mají určité předpoklady uplatnit se na trhu práce (mladí lidé s vyšším vzděláním a dobrým zdravotním stavem). Tvorba nových pracovních míst je zaměřena na nezaměstnané, u nichž se předpokládá omezené uplatnění na trhu práce i v budoucnu (vyšší věk, nižší vzdělání, zdravotní problémy).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je realizována zejména pomocí těchto nástrojů:

### ➤ Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí „*změna dosavadní kvalifikace uchazeče, směřující k získání nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, a umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.*“ (Vybíhal, 2014, s. 80). Jejím cílem je zvýšení šancí uchazeče o zaměstnání na nalezení vhodného uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce, přičemž může poskytovat také podporu při rekvalifikaci, nebo si rekvalifikaci může uchazeč o zaměstnání zajistit sám, v tom případě poskytuje úřad práce příspěvek na úhradu prokázaných nákladů (§ 109 a 109a). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Celková částka, která může být uchazeči poskytnuta, nesmí v období 3 kalendářních let přesáhnout částku 50.000 Kč (Vyhláška, online, cit. 2015-01-17).

Rekvalifikace může být prováděna také u zaměstnavatele v případě, že jsou zaměstnanci ohroženi ztrátou zaměstnání v důsledku strukturálních nebo organizačních

změn. Úřad práce hradí zaměstnavateli plně nebo částečně náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance, za níž přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rekvalifikace je jedním z neefektivnějších nástrojů APZ. Odhaduje se, že po jejím ukončení naleznou zaměstnání přibližně 70-80% uchazečů (Winkler, 1999, s. 71).

Účinnost rekvalifikace je zpravidla nižší v případě dlouhodobě nezaměstnaných osob a dalších znevýhodněných skupin na trhu práce. Navíc může uvnitř skupiny dlouhodobě nezaměstnaných docházet k tzv. creaming efektu, kdy jsou nekvalifikovaní nezaměstnaní při rekvalifikacích opomíjeni (Winkler, Žižlavský, 2004, s. 158).

#### ➤ Investiční pobídky

Na základě příslibu investiční pobídky může úřad práce poskytnout zaměstnavateli finanční podporu při tvorbě nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců (§ 111). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Podmínkou je vytvoření těchto míst v oblastech, v nichž je průměrná míra nezaměstnanosti minimálně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.<sup>19</sup> Výši finanční podpory stanovuje vláda nařízením, v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřené zejména mírou nezaměstnanosti. V současné době činí výše finanční podpory u malého podniku 45%, středního podniku 35% a v ostatních případech 25% nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců (Nařízení, online, cit. 2015-01-20).

#### ➤ Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Tyto práce mohou být poskytovány nejdéle po dobu 12 kalendářních měsíců, a to i opakovaně (§ 112). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečných mzdových a ostatních nákladů na zaměstnance.<sup>20</sup>

#### ➤ Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

---

<sup>19</sup> Oblastí se rozumí okres nebo spádová oblast, v níž je investiční akce realizována. Do spádové oblasti patří kromě okresu i ostatní okresy, z nichž netrvá doba dojížděky veřejnou dopravou více než 1 hodinu. Pokud je průměrná míra nezaměstnanosti ve spádové oblasti vyšší než v příslušném okrese, finanční podpora je

poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří více než 1.000 nových pracovních míst.

<sup>20</sup> Ostatními náklady se rozumí část pojistného na sociální zabezpečení a zdravotního pojištění hrazená zaměstnavatelem.



SÚPM jsou zřizována zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Jsou určena pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat i o začátek výkonu samostatné výdělečné činnosti (§ 113). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Výše příspěvku závisí na míře nezaměstnanosti v příslušném okrese. Pokud míra nezaměstnanosti dosahuje alespoň průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, činí výše příspěvku maximálně 6x průměrné mzdy v NH (při zřízení více než 10 pracovních míst maximálně 8x).<sup>21</sup> Úřad práce může poskytnout příspěvek až do výše skutečných mzdových a ostatních nákladů na zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

#### ➤ Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek poskytuje úřad práce osobě samostatně výdělečné činné, které byl poskytnut příspěvek na SÚPM. Příspěvek je poskytován jednorázově na úhradu provozních nákladů, a to nejdéle po dobu 5 měsíců.<sup>22</sup> Měsíční výše příspěvku činí maximálně 0,25x průměrné mzdy v NH (§ 114). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Odhaduje se, že 50-60% příjemců těchto příspěvků podniká ještě tři roky po zahájení činnosti a řada z nich zaměstnává další osoby (Winkler, 1999, s. 73).

#### ➤ Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15). Může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců, činí maximálně polovinu MM.

Mezi jednotlivými nástroji APZ existují velké rozdíly v účinnosti. Rekvalifikace je jedním z nejučinnějších nástrojů, nicméně k poklesu počtu nezaměstnaných dochází pomalu (obvykle v průběhu dvou let). U podporovaných míst je počet návratů do evidence velmi nízký ihned po ukončení programu a zůstává na nízké úrovni po dobu

---

<sup>21</sup> V opačném případě je výše příspěvku stanovena ve výši maximálně 4x průměrné mzdy (při zřízení více než 10 pracovních míst maximálně 6x).

<sup>22</sup> Pod pojem provozní náklady je zahrnováno nájemné a služby s ním spojené (pokud se nejedná o nájemné a služby za bytovou jednotku), náklady na přepravu materiálů a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je objekt ve vlastnictví dané osoby.

dalších dvou let. Účastníci VPP se častěji vrací do evidence a bývají umisťováni opakovaně (Winkler, Žižlavský, 2004, s. 158).

Nejčastěji využívanými nástroji APZ jsou rekvalifikační programy, VPP a SÚPM (realizované zejména z prostředků ESF). (Statistická ročenka, online, cit. 2014-11-05).<sup>23</sup> Překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování jsou využívány pouze okrajově (Tabulka č. 21). Podíl osob zařazovaných do rekvalifikace je však vzhledem k celkovému počtu neumístěných uchazečů velmi nízký (v roce 2013 přibližně 5%). (Statistická ročenka, online, cit. 2014-11-05).<sup>24</sup> Nárok na podporu při rekvalifikaci má pouze 7-8% osob (Tabulka č. 20).

Největší rozdíly mezi muži a ženami byly zaznamenány v účasti na rekvalifikacích. Rekvalifikace jsou obecně více zaměřeny na ženy než na muže (Hora, Sirovátka, 2012, s. 16).

K 31. 12. 2013 činil podíl žen v rekvalifikacích přes 70%. Rekvalifikační programy obvykle vedou k většímu poklesu nezaměstnanosti u mužů než u žen (Winkler, Žižlavský, 2004, s. 149). Důvodem může být skutečnost, že řada žen vstupuje do rekvalifikace po mateřské dovolené a tyto kurzy nejsou přímo zacíleny na získání konkrétního pracovního místa. Naproti tomu rekvalifikace u mužů jsou obvykle specifické a cílené na získání určitého pracovního místa, což vede k jejich rychlejšímu vyřazení z evidence.

### 8.1.3 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní formy zaměstnávání jsou v České republice upraveny Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, který rozlišuje flexibilní rozložení pracovní doby, klouzavou pracovní dobu, konto pracovní doby, práci na částečný úvazek a práci z domova. Podle délky pracovní doby lze mezi flexibilní formy zaměstnání zařadit také tzv. dočasná zaměstnání (pracovní poměr na dobu určitou, DPČ, DPP a agenturní zaměstnávání). (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 17)

---

<sup>23</sup> V roce 2013 bylo v rámci APZ vytvořeno celkem 46.929 pracovních míst (86% nárůst oproti roku 2012),

z toho SÚPM 22.063, VPP 21.206, CHPM 706, ostatní programy z ESF 2.954 míst.

<sup>24</sup> Počty neumístěných uchazečů a počty nově zařazených uchazečů do rekvalifikace nemusí být plně srovnatelnými údaji. Např. neumístění uchazeči k 31. 12. 2012 mohli být zařazeni do rekvalifikace až v roce 2013. Pro hrubé porovnání však tento výpočet postačuje.

Česká republika zatím v oblasti flexibility na trhu práce zaostává. Změny organizace práce a zavádění opatření na sladění práce a rodiny se prosazují velmi pomalu, zpravidla pouze na nižších stupních řízení a pracovních pozicích s nižší odpovědností (Křížková, 2003a, s. 448). Většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek a na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnavatelé v České republice zpravidla nabízejí pouze zkrácené úvazky nebo flexibilní pracovní dobu, nesnaží se však vytvářet další opatření pro sladění pracovního a rodinného života, a to ani v době mateřské/rodičovské dovolené, ani po návratu do zaměstnání. Další formy zaměstnání, např. teleworking, práce z domova a individuální časová organizace práce nejsou běžnou součástí politiky firem v České republice, a to ani ve feminizovaných odvětvích.

Ženy se často setkávají s tzv. negativní flexibilitou, což představuje zaměstnání na zkrácený úvazek nebo na dohodu, bez možnosti změnit pracovní pozici nebo získat zaměstnání na plný úvazek (Křížková, 2011, s. 54). Vzhledem k absenci jakékoliv ochrany a výhod představují tyto dohody velmi nejisté zaměstnání. Další formou zneužívání je zaměstnání na pracovní smlouvu, ale za minimální mzdu (bez jakékoliv další pohyblivé složky) a řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>25</sup>

Mezi flexibilní formy zaměstnání lze v České republice zařadit zejména následující:

➤ Částečné úvazky

Zaměstnání na částečný úvazek definuje ZP jako práci na dobu kratší než 40 hodin týdně, který může být uzavřen na dobu určitou i neurčitou (§ 79 a § 80 ZP). Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, odpovídající této zkrácené pracovní době.

Cílovou skupinou jsou zejména těhotné ženy a ženy pečující o děti do 15 let nebo o jiné osoby, vyžadující soustavnou péči. Zaměstnavatel má povinnost vyhovět těmto osobám v případě jejich žádosti o zkrácení pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V ZP však tyto důvody nejsou nijak specifikovány a rovněž zde není upraven nárok na opětovné navýšení pracovního úvazku.

Dalšími důvody práce na částečný úvazek mohou být zdravotní důvody, nemožnost najít zaměstnání na plný pracovní úvazek a účast na vzdělávání (mladí lidé). Podíl osob

---

<sup>25</sup> Dle zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou překročit 3 roky, tato doba může být prodloužena maximálně 2x (to znamená celkově na dobu 9 let). V praxi však dochází k situaci, kdy je uzavřena smlouva na dobu neurčitou a zároveň je ve stejný okamžik uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru (například ve stejnou dobu za rok). Takto vlastně dochází k řetězení smluv na dobu určitou.

pracujících na částečný úvazek se zvyšuje po dosažení důchodového věku, přičemž je typický spíše pro ženy než pro muže.

Práci na částečný úvazek umožňují nejčastěji zaměstnavatelé ve veřejném sektoru (školství, zdravotnictví, sociální péče), nejméně zaměstnavatelé v odvětví dopravy, stavebnictví a průmyslu. Nabídka částečných úvazků je tedy typická spíše pro tzv. feminizovaná období. Z pohledu jednotlivých profesí pracuje 16% žen na pozici úředníků, kdežto mužů jen 5% (Tabulka č. 25). (Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02).

Částečné úvazky umožňují lépe sladit pracovní a rodinný život, udržet spojení s profesí (ženy na RD, osoby v důchodovém věku) a získat pracovní zkušenosti (mladí lidé nebo absolventi). Vyšší nabídka částečných úvazků přispívá k vyšší ekonomické aktivitě žen, zejména s malými dětmi, a vede ke snížení jejich nezaměstnanosti. Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek je však v České republice velmi nízký, v roce 2013 činil podíl žen 10% a podíl mužů 2,5% (Tabulka č. 36). Poměrně vysoký podíl žen je přitom zaměstnán na částečný úvazek nedobrovolně (tento podíl je 2x vyšší než u mužů). (Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10).

Překážkou většího využívání práce na částečný úvazek je nastavení sociálního systému a nižší sociální ochrana. Pokud nezaměstnaný přijme jakékoliv zaměstnání, ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti (tzv. kolidující zaměstnání).<sup>26</sup> Částečné úvazky mají často formu dohod konaných mimo pracovní poměr, které jsou pod nižší sociální ochranou. Práce na částečný úvazek je obvykle spojena s tak nízkým příjmem, který nepostačuje pro zajištění potřebné životní úrovně.<sup>27</sup> (SÚ, 2011, S. 69). Zaměstnanci často pracují na delší úvazek při snížené mzdě (v případě práce přesčas nemají nárok na příplatek), mají omezené možnosti kariérního postupu a dalšího vzdělávání. Překážkou na straně zaměstnavatele obvykle bývá očekávaná nižší produktivita práce, vyšší nároky na organizaci práce,

---

<sup>26</sup> Uchazeč o zaměstnání může přijmout zaměstnání s měsíčním výdělkem max. poloviny minimální mzdy. Po tuto dobu mu je však zastavena podpora v nezaměstnanosti.

<sup>27</sup> Medián čistých mezd mužů pracujících na částečný úvazek činil v roce 2010 14 429 Kč, pracujících na plný úvazek 18 000 Kč. U žen pracujících na částečný úvazek činil medián 10 156 Kč, na plný úvazek 14 391 Kč. Přibližně 25 % žen zaměstnaných na částečný úvazek pracovalo za mzdu nižší než 8 000 Kč, v případě mužů za mzdu nižší než 11 000 Kč. Pouze přibližně 10 % žen pracujících na částečný úvazek dosahovalo čisté mzdy vyšší než 20 000 Kč a pouze 10% mužů dosahovalo čisté mzdy vyšší než 23 000 Kč.

problém kontroly práce zaměstnance a vyšší fixní náklady (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 23).

#### ➤ Zaměstnání na dobu určitou

Ve srovnání s prací na částečný úvazek je míra flexibility, zejména z pohledu zaměstnavatele, mnohem vyšší a umožňuje přizpůsobit poptávku po práci aktuální hospodářské situaci firmy. Pracovní poměr končí uplynutím doby, uvedené v pracovní smlouvě, bez nutnosti dodržet výpovědní lhůtu a zaplatit odstupné.

Zaměstnanci však přináší tato forma práce vyšší nejistotu ohledně získání trvalého zaměstnání. Vznik pracovního poměru na dobu určitou nemusí zaměstnavatel nijak zdůvodňovat. ZP pouze omezuje dobu trvání pracovního poměru na dobu nejdéle 3 let, přičemž pracovní poměr na dobu určitou lze prodloužit maximálně 2x (v součtu u jednoho zaměstnavatele tedy 9 let, § 39). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16).

Na dobu určitou jsou nejčastěji zaměstnáváni sezónní pracovníci, osoby zastupující kmenové zaměstnance (například na nemocenské nebo rodičovské dovolené). Firmy rovněž využívají tuto formu zaměstnání jako určité prodloužení zkušební doby.

Pracovní poměr na dobu určitou je mnohem rovnoměrněji rozložen mezi muže a ženy, oproti zaměstnání na zkrácený úvazek (ženy 11,5%, muži 8%). (Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10). Ženy vracející se po rodičovské dovolené jsou častěji zaměstnávány na dobu určitou, zejména ženy s dětmi ve věku 1-3 roky (více než 20%) a ve věku 4-6 let (10%). Tři čtvrtiny žen s dětmi do 7 let však pracují na dobu určitou nedobrovolně, což znamená, že nenašly zaměstnání s jiným druhem pracovní smlouvy (Hora, 2009, s. 47).

#### ➤ Agenturní zaměstnávání

Rozvoj agenturního zaměstnávání byl umožněn na základě Zákona o zaměstnanosti. Jedná se o trojstranný právní vztah, ve kterém je mezi zaměstnancem a agenturou uzavírána smlouva dle pracovněprávních předpisů, mezi zaměstnavatelem a agenturou smlouva podle občanského práva (§ 58-66). (Zákon o zaměstnanosti, online, cit. 2015-01-15).

Jedná se o dočasnou formu flexibilního zaměstnávání (na dobu určitou), kdy agentury přidělují své zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Využití této formy zaměstnání poskytuje zaměstnavatelům vyšší flexibilitu v případě zvýšení počtu zakázek a potřeby většího počtu pracovníků.

Přestože mají zaměstnanci dle zákona právo na rovné zacházení a stejné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci, v praxi obvykle pracují za horších pracovních podmínek.

➤ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody poskytují zaměstnavatelům vysokou míru flexibility, jsou však, podobně jako smlouvy na dobu určitou, spojeny s nižší mírou sociální ochrany. Na tyto dohody se nevztahují ustanovení ZP upravující odstupné, pracovní dobu, dobu odpočinku, překážky v práci, skončení pracovního poměru a odměňování.

V případě dohody o pracovní činnosti je stanovena hranice příjmu pro povinný odvod sociálního a zdravotního pojištění ve výši 2.500 Kč (nad tuto hranici je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojištění do výše minimální mzdy). Počet odpracovaných hodin u DPČ nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. U dohody o provedení práce nepodléhá odvodu pojistného příjem do 10.000 Kč. Na DPP lze odpracovat maximálně 300 hodin za rok u stejného zaměstnavatele (§ 74-77). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16).

➤ Částečná nezaměstnanost

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby, z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách (§ 209). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16).<sup>28</sup> Náhrada mzdy zaměstnanci na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odbory nesmí být nižší než 60% průměrného výdělku. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odbory, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

➤ Další formy flexibility

Systém pružné pracovní doby umožňuje zvolit zaměstnanci začátek a konec pracovní doby, v rámci předem stanoveného časového úseku (§ 85). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16). Tento způsob zaměstnávání je vhodný zejména pro matky s malými dětmi, které svou pracovní dobu často musí přizpůsobit provozní době zařízení péče o děti.

Konto pracovní doby je formou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Může být upraveno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem a zaměstnanci s jeho uplatňováním musí souhlasit (§ 86). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16).

---

<sup>28</sup> Týdenní pracovní doba je stanovena dle zákoníku práce na 40 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnanců (§ 87). (Zákoník práce, online, cit. 2015-01-16).

Práce z domova je v České republice využívána jen velmi omezeně. Současný ZP pouze definuje, že místo výkonu práce má být sjednáno v pracovní smlouvě. Překážkou většího využívání této formy zaměstnání jsou zejména obavy zaměstnavatelů, spojené s dodržováním bezpečnosti při výkonu práce (například ochrana dat), omezenou možností kontroly výkonu práce a obtížnější komunikací se zaměstnancem. Hlavním důvodem využívání práce z domova bývá úspora nákladů firmy. Tato forma zaměstnání umožňuje poskytnout práci ženám s malými dětmi a zaměstnat více pracovníků, pokud je prostorová kapacita firmy omezená.

#### ➤ Samostatná výdělečná činnost (SVČ)

Úřad práce může poskytnout řadu příspěvků v souvislosti se začátkem výkonu SVČ (viz kap. 9.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti). Jedná se zejména o příspěvek na zřízení SÚPM a překlenovací příspěvek. Odhaduje se, že 50-60% příjemců těchto příspěvků podniká ještě tři roky po zahájení činnosti a řada z nich zaměstnává další osoby (Winkler, 1999, s. 73).

Vývoj v letech 1993-2012 naznačuje, že dochází k rychlejšímu nárůstu počtu žen-podnikatelek (nárůst o 212,5%) oproti mužům-podnikatelům (o 193,5%). (Tabulka č. 29). (Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02)

V praxi však často dochází k zastření existujícího pracovního poměru. Odhaduje se, že až jedna třetina SVČ ve skutečnosti pracuje v zaměstnaneckém vztahu (Nekolová, 2010, s. 14).

Pro zaměstnavatele je výhodně tyto vztahy uzavírat, protože zaměstnanci nejsou chráněni pracovní právními předpisy a dochází ke snižování nákladů na pracovní sílu.

## 8.2 Politika zaměstnanosti v Německu

*„Politika zaměstnanosti v Německu není primárně zaměřena na řešení nezaměstnanosti, ale snaží se preventivně působit na trhu práce tak, aby k nezaměstnanosti vůbec nedocházelo.“* (Cazes, 2009, s. 12). Základním právním předpisem v oblasti politiky zaměstnanosti je Sociální zákoník III (Sozialgesetzbuch III, SGB). Dle tohoto zákoníku je základním cílem politiky zaměstnanosti *„předcházení*

*vzniku nezaměstnanosti, zkracování délky nezaměstnanosti a vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce (§ 1).*“ (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

Německo patří k největším zastáncům politiky krátkodobých pracovních úvazků, tzv. Kurzarbeit. Toto opatření umožnilo vyhnout se hromadnému propouštění v době hospodářské krize a následnému zvýšení nezaměstnanosti (od března 2009 se týkalo přibližně 1,26 milionu pracujících).

Důraz je tedy kladen na prevenci a snižování nezaměstnanosti, nikoliv na pasivní vyplácení podpory v nezaměstnanosti (Wunsch, 2006, s. 11). Na uchazeče o zaměstnání je kladena větší zodpovědnost, mají povinnost využít každou příležitost k nalezení zaměstnání a přijmout jakoukoliv akceptovatelnou nabídku.

Cílovou skupinou nástrojů politiky zaměstnanosti jsou zejména skupiny ohrožené na trhu práce (mladiství, osoby starší 50 let). Flexibilita trhu práce je podporována prostřednictvím nabídky částečných úvazků, startovací pomoci a podpory imigrantům (Federal Ministry, online, cit. 2015-01-09).

Německá politika zaměstnanosti je založena na těchto základních principech:

➤ Minimální mzda a minimální pracovní podmínky

Právní úprava je obsažena v Zákoně o vysílání pracovníků (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG). Zákon upravuje výši minimální mzdy, včetně práce přesčas, základní nárok na dovolenou, maximální délku pracovní doby, povinné přestávky v práci a podmínky propuštění. Vztahuje se na německé i zahraniční zaměstnance (§ 1 a § 2 AEntG). (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, online, cit. 2015-01-28).

Dosavadní zákonná úprava umožňovala stanovit různou minimální mzdu v jednotlivých odvětvích, a to na základě odlišného ujednání v kolektivních smlouvách. Podmínkou byla odborová organizovanost v daném odvětví minimálně 50% a společný návrh všech sociálních partnerů (Bietmann, 2010, s. 21).

Nová právní úprava od 1. 1. 2015 zavedla jednotnou minimální mzdu pro všechny zaměstnance nad 18 let ve všech odvětvích. Výjimkou jsou pouze zaměstnanci mladší 18 let bez pracovních zkušeností, dlouhodobě nezaměstnaní (více než 12 měsíců, po dobu 6 měsíců v zaměstnání nemají nárok na minimální mzdu), učni připravující se na budoucí povolání odborným výcvikem a důchodci



(Amlinger, Bispinck, Schulten, 2014, s. 1). Přejícná ustanovení umožňují za určitých podmínek zachovat platnost stávající minimální mzdy sjednané v kolektivní smlouvě, pouze však do 31. 12. 2016 (Der Mindestlohn, online, cit. 2015-01-16).

➤ Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je „*písemné ujednání mezi sociálními partnery, upravující vzájemná práva a povinnosti v pracovněprávní oblasti a prosazování příslušných právních norem.*“ (Michalski, 2008, s. 196).

Právní úprava kolektivních smluv je obsažena v Zákoně o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz, TVG). Zákon umožňuje BMAS za určitých podmínek prohlásit kolektivní smlouvu za obecně závaznou, a to na žádost jedné ze stran kolektivní smlouvy a po dohodě s výborem (Tarifausschuss), složeným ze tří zástupců předních profesních organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců (Tarifvertragsgesetz, online, cit. 2015-01-28).

Kolektivní smlouvy jsou součástí tzv. mzdového registru, a to po celou dobu své platnosti (Federal Ministry, online, cit. 2015-01-09).<sup>29</sup>

Až do poloviny 80. let 20. století bylo uplatňováno obecné pravidlo, že kolektivní smlouvy by měly zajišťovat lepší pracovní podmínky než právní předpisy. Dohody pracovních rad jednotlivých firem pak měly umožnit sjednání lepších podmínek než v kolektivních smlouvách. Poté byla do kolektivních smluv začleněna tzv. obecná ustanovení (doložky) pro případ nesnází (opening clauses, hardships clauses), což umožnilo pracovním radám uzavírat dohody za horších podmínek než v kolektivních smlouvách (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 103).

➤ Podpora flexibilních forem zaměstnání

Zvýšení flexibility na trhu práce jako způsobu řešení nezaměstnanosti prosazují zejména zaměstnavatelé a spolková vláda. Řešení problému nezaměstnanosti se stalo hlavním cílem tzv. Hartzových reforem (2000-2004). Jejich cílem je zvýšení účinnosti a efektivnosti služeb zaměstnanosti, aktivnější podpora nezaměstnaných na základě principu „práva a povinnosti“ (Fördern und Fordern) a deregulace trhu práce (Jacobi, Kluge, 2006, s. 7). Konkrétními nástroji jsou dočasné zaměstnání,

---

<sup>29</sup> Jedná se celkem o přibližně 64.300 kolektivních smluv, z čehož je 460 obecně závazných (233 původních a 227 změněných nebo doplněných kolektivních smluv) a 186 aplikovatelných v nových spolkových zemích.

marginální formy zaměstnávání, sebezaměstnání a práce v soukromých domácnostech (Wunsch, 2006, s. 12).

➤ Rovné podmínky a příležitosti

Hlavním nástrojem pro odstranění diskriminace a zajištění rovných podmínek a příležitostí je „Obecný zákon o rovném zacházení“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Stanovuje základní zásady rovnosti a ochrany zaměstnanců. Je zakázána diskriminace na základě rasového nebo etnického původu, pohlaví, víry, tělesného postižení, věku nebo sexuální orientace (§ 1). (AGBG, online, cit. 2015-01-06). Je nepřijatelná jakákoliv diskriminace (pozitivní i negativní), týkající se pracovních podmínek, odměňování, ukončení pracovního poměru a nepřijetí do zaměstnání (§ 2). (AGBG, online, cit. 2015-01-06)

Hartzovy reformy se skládají ze čtyř balíčků, které zahrnují zejména tato opatření:

➤ Marginální formy zaměstnávání (tzv. mini a midi jobs)

Cílem jejich zavedení je ochrana před nelegální prací, tvorba nových pracovních míst a zvyšování motivace zaměstnanců k přijetí alespoň krátkodobého zaměstnání. Mini jobs se v Německu rychle rozšířily, zatímco midi jobs byly méně úspěšné. Obě formy zaměstnávání však často nezajišťují dostatečný příjem a sociální ochranu, pro velkou část takto zaměstnaných představují nedobrovolnou volbu. Pro Německo je typická tzv. podzaměstnanost.<sup>30</sup> Zaměstnanci, vykonávající mini a midi jobs, nejsou zahrnováni do statistiky nezaměstnaných, přestože hledají regulární zaměstnání (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 93).

➤ Zavedení nového příspěvku na podporu zahájení podnikání pro registrované nezaměstnané (tzv. Ich-AG).

➤ Zřízení agentur personálních služeb (Personal Service Agentur - PSA)

Cílem těchto agentur je institucionalizovat formu dočasného zaměstnávání. Jsou povinny umístit každého nezaměstnaného, který byl odeslán z úřadu práce. Jejich význam spočívá ve zvýšení akceptace dočasné práce a zlepšení postavení znevýhodněných skupin na trhu práce (Jacobi, Kluge, 2006, s. 9).

➤ Pojištění mezd pro zaměstnance starší 52 let

---

<sup>30</sup> V 4/2010 byl oficiální počet nezaměstnaných 3,3 milionu. Podzaměstnanost, včetně výkonu krátkodobých prací, se týkala přibližně 4,6 milionu osob. Růst podzaměstnanosti byl tedy vyšší než růst míry nezaměstnanosti.

Zajišťuje dočasnou kompenzaci ve výši 50% rozdílu mezi mzdou v současném a předchozím zaměstnání. Podmínkou je, že nové zaměstnání je předmětem sociálního pojištění. Tento nástroj je velmi málo využíván, v roce 2004 ho využilo pouze 6.433 zaměstnanců.

### **8.2.1 Systém podpory v nezaměstnanosti**

V Německu existují v současné době dva systémy podpory v nezaměstnanosti, systém pojištění v nezaměstnanosti (Arbeitslosenversicherung, ALV) a systém pomoci v nezaměstnanosti (Arbeitslosenhilfe, ALH).

Systém pojištění v nezaměstnanosti (ALV) vznikl jako čtvrtý pilíř sociálního systému v roce 1927 (spolu se zdravotním, úrazovým a důchodovým pojištěním). Pojištění v nezaměstnanosti je povinné pro všechny zaměstnance, včetně učňů v odborném výcviku (výše příspěvku činí 6,5% příjmu). (Wunsch, 2006, s. 16). V případě nezaměstnanosti má pojištěný nárok na podporu v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld).

Pomoc v nezaměstnanosti (ALH) je určena pro osoby, které vyčerpaly podporu ze systému pojištění, nebo nesplňují podmínky tohoto systému (Winkler, 1999, s. 56).

V důsledku vysoké míry nezaměstnanosti a vysoké daňové kvóty dochází od 90. let 20. století ke snižování významu pojištění v nezaměstnanosti a většímu využívání systému pomoci v nezaměstnanosti.

Za účelem snížení výdajů na politiku zaměstnanosti je v Německu od první poloviny 90. let 20. století využíván systém profilování, resp. včasné identifikace rizikových uchazečů o zaměstnání, tzv. zónové poradenství (Soukup, Michalička, Kotíková, 2009, s. 8). Dle tohoto systému jsou uchazeči rozdělováni na rizikové, méně rizikové a nerizikové.<sup>31</sup>

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci je poskytována za podmínky registrace uchazeče na úřadu práce a splnění dostatečné doby pojištění (minimálně 12 měsíců v posledních 2 letech zaměstnání, § 143). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

---

<sup>31</sup> Nejčastěji se jedná o riziko, že uchazeč nenajde ve stanovené době nové zaměstnání, délka hledání práce a pravděpodobnost, že uchazeč o zaměstnání přejde do ekonomické neaktivity.

Délka podpůrní doby je diferenciována dle délky pojištění (12-48 měsíců) a dle věku (na 50 let). (§ 147). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30). Výše podpory v nezaměstnanosti činí 67% (v případě rodin s dětmi), resp. 60% (ostatní příjemci) čistého výdělku (Nettoentgelt). Maximální výše podpory není stanovena (§ 149). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30). V případě výkonu zaměstnání na dobu kratší než 15 hodin týdně neztrácí nezaměstnaný nárok na podporu v nezaměstnanosti (Wunsch, 2006, s. 16).

Pomoc v nezaměstnanosti (ALH) je poskytována na základě posouzení sociální potřeby (tzv. means test) a po ukončení vyplácení podpory v nezaměstnanosti (Raff, 2009, s. 3). Podmínkou poskytnutí pomoci je trvání zaměstnání po dobu minimálně 150 dní během posledního roku, včetně platby sociálního pojištění. Výše pomoci činí 57% čistého výdělku u příjemců s dětmi, resp. 53% čistého výdělku u příjemců bez dětí (Sozialpolitik, 2000, s. 228).

Pro starší osoby jsou určena další opatření. Jedná se o povinný odchod do důchodu u nezaměstnaných ve věku 60 let a částečné pracovní úvazky (méně než 21 hodin týdně) u zaměstnanců starších 58 let. Zaměstnavatelé dostávají příspěvky od BA (musí být upraveno v individuální pracovní smlouvě, vnitřním předpise nebo kolektivní smlouvě). Podmínkou poskytování příspěvku je délka nezaměstnanosti minimálně po dobu 1 roku v posledních 18 měsících (Winkler, 1999, s. 60-61).

## 8.2.2 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilní formy zaměstnání jsou v Německu poměrně často využívány, od roku 1991 se jejich podíl téměř zdvojnásobil. Téměř z 90% jsou vytvářena v původní NSR, 10% připadá na bývalou NDR (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 41).

Nejrozšířenější formou jsou částečné úvazky, dočasné a marginální formy zaměstnání (tzv. mini a midi pracovní místa). Zároveň dochází k růstu počtu osob SVC bez zaměstnanců (tzv. Ich-AG).<sup>32</sup> Na druhé straně se však příliš nezvyšuje možnost získání regulérního zaměstnání, dochází ke zhoršování pracovních podmínek a roste počet tzv. pracujících chudých. Marginální formy zaměstnání nepodléhají stejné sociální ochraně jako regulérní zaměstnání, zejména v oblasti odměňování (příplatky za

---

<sup>32</sup> Počet osob zaměstnaných na částečný úvazek se od roku 2004 zvýšil více než 9x.

přesčasy, práci v noci a o víkendu), ochrany proti propuštění a kolektivní ochrany. V roce 2012 spadalo do kategorie marginální pracovní síly přibližně 22% zaměstnanců, s příjmem maximálně 450 EUR (Hallmann, 2013, s. 14).

Mezi flexibilní formy zaměstnání lze v Německu zařadit zejména následující:

➤ Částečné úvazky

Částečný úvazek je definován „Zákonem o částečném pracovním úvazku a zaměstnání na dobu určitou“ jako pracovní poměr s týdenní pracovní dobou kratší než 35 hodin.<sup>33</sup>

Mzdové a pracovní podmínky jsou srovnatelné s plným pracovním úvazkem a jsou upraveny v kolektivních smlouvách. Zaměstnanci jsou povinni hradit sociální a zdravotní pojištění (s výjimkou pojištění v nezaměstnanosti).

➤ Marginální formy zaměstnání (tzv. mini a midi jobs)

Jsou speciálním typem zaměstnání na částečný úvazek. Od částečných úvazků se však odlišují ve třech oblastech. Jsou omezeny výší příjmu a délkou zaměstnání, nevztahuje se na ně povinnost hradit příspěvky na sociální pojištění v plné výši a jsou vyňaty z pojištění pro případ nezaměstnanosti.

„Mini job“ je zaměstnání s příjmem nižším než 450 EUR, nebo vykonávané krátkodobě (po dobu kratší než 2 měsíce nebo 50 pracovních dnů v kalendářním roce), přičemž se nejedná o výkon povolání (např. práce o prázdninách). (Federal Ministry, online, cit. 2015-01-09). Zaměstnanci mají nově od 1. 1. 2013 povinnost hradit důchodové pojištění (ve výši 3,9% z hrubého příjmu), mohou však být od této povinnosti osvobozeni (Platze, 2014, s. 30). Zaměstnavatel hradí paušální příspěvek ve výši 30%.<sup>34</sup>

Nová právní úprava se použije také u zaměstnanců, jejichž příjem se po 31. 12. 2012 zvýšil na částku mezi 400,01 EUR a 450 EUR. Tito zaměstnanci rovněž podléhají povinnému důchodovému pojištění a jsou povinni hradit příspěvky až do 31. 12. 2014 (přechodné ustanovení).

Pokud zaměstnanec vykonává více „mini jobs“ souběžně, výdělky ze všech se sčítají. Jestliže tento součet převyší minimální hranici 450 EUR, vzniká povinnost hradit příspěvek na sociální pojištění, a to dnem, kdy byla tato hranice dosažena.

<sup>33</sup> Oficiální statistiky považují za částečný úvazek práci na dobu kratší než 21 hodin týdně.

<sup>34</sup> Zahrnuje 15% statutární důchodové pojištění, 13% statutární zdravotní pojištění a 2% daň.

„Midi job“ představuje zaměstnání s měsíčním příjmem v rozmezí 450,01-800 EUR. Zaměstnanec je povinen hradit sociální pojištění z částky nad 450,01 EUR. Mzdové pásmo, v rámci něhož se příspěvek zaměstnanců progresivně zvyšuje, zahrnuje měsíční mzdu od 450,01 EUR do 850 EUR (míra odvodů zaměstnanců se pohybuje od 4% do 21%, s účinností od 1. 1. 2013). (Koch, 2013, s. 106).

Zaměstnanci v hlavním zaměstnání si mohou v rámci „mini a midi jobs“ přivydělávat. Pokud hlavní zaměstnání zakládá účast na důchodovém pojištění, je posuzováno společně s „mini a midi jobs“ (v dalších oblastech je „mini a midi jobs“ osvobozeno od sociálního pojištění). (Methler, Schirk, 2013, s. 5). Zaměstnavatel je povinen hradit paušální sazbu ve výši 30%.

Převážná část marginálních forem zaměstnání je vykonávána ženami, více než 63% všech mini jobů (Eichhorst, Hinz, Marx, 2012, s. 21) a více než 84% všech midi jobů (Wagner, 2010, s. 17). Pro ženy je částečný pracovní úvazek možností, jak lépe sladit profesní a rodinný život. Naproti tomu muži obecně vnímají částečné úvazky jako omezení, nemají o ně zájem a hledají převážně zaměstnání na plný úvazek. Vyšší zastoupení žen je přímo úměrné počtu vychovávaných dětí, jedním z hlavních důvodů je nedostatek zařízení péče o děti.<sup>35</sup> Tato forma zaměstnání je rovněž využívána mladými lidmi do 20 let a osobami staršími 64 let, kteří obvykle spadají i do ostatních systémů sociálního zabezpečení a pro které tato forma zaměstnání představuje spíše doplňkový příjem.

#### ➤ Zaměstnání na dobu určitou

Tento typ zaměstnávání německé firmy příliš často nevyužívají, preferují spíše přizpůsobení pracovní doby svým kmenovým zaměstnancům. Délka pracovního poměru je obvykle kratší než 1 rok. Podíl mužů a žen zaměstnaných na dobu určitou byl v roce 2013 na stejné úrovni (13%). (Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10). Téměř polovina takto zaměstnaných by však dala přednost zaměstnání na dobu neurčitou. Jako důvod práce na dobu určitou je nejčastěji uváděna nemožnost získat trvalé zaměstnání (46%), zkušební doba (27%) a učňovská smlouva (22%). (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 99).

#### ➤ Agenturní zaměstnávání (Arbeit auf Abruf)

---

<sup>35</sup> Více předškolních zařízení se nachází ve východní části Německa.

Agenturní zaměstnávání je v Německu upraveno „Zákonem o částečném úvazku“ (Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG). Zaměstnanec uzavírá smlouvu s agenturou, na základě níž provádí výkon práce tzv. na zavolanou. Smlouva musí splňovat základní ustanovení týkající se mezd, dovolené, nemocenské atd. Zaměstnanci mají právo být informováni o rovnocenných pracovních podmínkách. Ve smlouvě musí být sjednána délka pracovní doby, týdenní nebo denní. Pokud není stanovena, má se za to, že činí 10 hodin týdně nebo 3 hodiny denně. Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci výkon práce minimálně 4 dny předem, jinak zaměstnanec může práci odmítnout (§ 12). (Gesetz über Teilzeit, online, cit. 2015-01-29).

Rozdíly mezi mzdami kmenových a agenturních zaměstnanců jsou však velmi vysoké, činí až 40%. V důsledku toho měl v roce 2011 každý desátý agenturní zaměstnanec tak nízký příjem, že spadl do kategorie osob, pobírajících podporu v nezaměstnanosti (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 43).

➤ Samostatná výdělečná činnost bez zaměstnanců (tzv. Ich-AG)

Od roku 2004 mají dříve nezaměstnané osoby, které ukončí nezaměstnanost a zahájí SVČ, právní nárok na poskytnutí překlenovacího příspěvku (Überbrückungsgeld, § 93). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

Příspěvek je vyplácen jako klesající paušální částka po dobu 3 let. Vzhledem k tomu, že je vyšší než vyplácená podpora v nezaměstnanosti, je často využíván k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Účinnost tohoto nástroje je poměrně vysoká. Bylo zjištěno, že 90% osob, kterým byl příspěvek poskytnut, se nevrátilo zpět mezi nezaměstnané. V roce 2009 představoval podíl SVČ 6% zaměstnaných osob (z toho 5% žen a 7% mužů). (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 101).

Příspěvek na úhradu mzdových nákladů (Einstellungszuschuss) je poskytován podnikateli při zaměstnání uchazeče, který je v evidenci minimálně 3 měsíce. Podmínkou je zahájení SVČ maximálně před 2 roky a méně než 5 zaměstnanců. Příspěvek činí 50% mzdy a je poskytován po dobu 12 měsíců (Wunsch, 2006, s. 30).

➤ Zkrácená pracovní doba (tzv. Kurzarbeit)

*„Zaměstnavatelé mohou využít dočasné zkrácení pracovní doby v případě snížení výroby nebo odbytu, kterému nelze zabránit jinými opatřeními.“* (Kutnenko, 2010, s. 1).

Její zavedení má zabránit propouštění a udržet kvalifikované zaměstnance

Rozhodnutí o zavedení „Kurzarbeit“ není pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, ale musí být odsouhlaseno pracovní radou zaměstnanců. Ve firmách, kde nejsou podnikové rady, je nutný souhlas dotčených zaměstnanců (Wachter, Burger, 2010, s. 13).

„Kurzarbeit“ lze využít k dalšímu vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, což je výrazně podporováno BMAS a BA. Zaměstnavatelé jsou motivováni k využívání této formy zaměstnávání prostřednictvím úhrady části výdajů na vzdělávání a osvobození od platby sociálního pojištění. BA poskytuje refundaci ve výši 25-80% nákladů na vzdělání. Sociální pojištění je plně hrazeno BA za předpokladu, že se zaměstnanec účastnil vzdělávání minimálně po dobu poloviny pracovní doby (Kurzarbeit, online, cit. 2015-01-24).

Lze rozlišit tři formy krátkodobé práce (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 101):

- Krátkodobá práce v případě cyklických změn v ekonomice (konjunkturrelle Kurzarbeit) -  
jedná se o značné kolísání hospodářského cyklu, nebo vznik mimořádné události (např. přírodní katastrofa), které jsou z pohledu zaměstnavatele přechodné a nevyhnutelné (nejedná se o sezonní pokles poptávky v určitých odvětvích). (Kolle, 2010, s. 6).
- Sezonní krátkodobé práce (Saisonkurzarbeit) - umožňují pokrýt výpadek příjmu a zachovat pracovní poměr při sezonních výpadech především ve stavebnictví (v důsledku špatného počasí během zimních měsíců prosinec – březen). (Kartzell, 2012, s. 4).
- Krátkodobé převedení práce (Transferkurzarbeit) - v případě restrukturalizace firmy, včetně hromadného propouštění. Podmínkou je vytvoření dočasné přechodové firmy (Transfergesellschaft). (Stock, 2010, s. 17).



Na plnění ze systému pojištění v nezaměstnanosti (Kurzarbeitergeld) je nárok v případě, že došlo k nevyhnutelnému zkrácení pracovního úvazku minimálně u jedné třetiny zaměstnanců a zkrácení pracovní doby minimálně o 10%. Pracovní doba nemusí být snížena u všech zaměstnanců rovnoměrně (§ 96). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

Podmínky pro poskytování jsou stejné jako v případě úplné nezaměstnanosti. Příspěvky se týkají všech forem zaměstnávání (plný i částečný úvazek, pracovní poměr na dobu určitou), podmínkou je však platba příspěvků na sociální pojištění. Výše příspěvku činí 60% ztráty čistého výdělku (67% u domácností s dítětem, § 105). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30). Maximální měsíční příspěvek činí v západní části Německa 5.500 EUR, východní části Německa 4.650 EUR (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013, s. 97). Délka trvání zkrácené pracovní doby činí 24 měsíců (Cazes, 2009, s. 12).

#### ➤ Přejímové společnosti (Transfergesellschaften)

Hlavním cílem těchto společností je zabránit hromadnému propouštění. Zaměstnanci jsou převedeni do nově vzniklé externí společnosti, která umožňuje překlenutí určitého období, než si zaměstnanec najde novou práci (Stock, 2010, s. 17).

Zaměstnanci mají právo na odstupné (13-20%) a přestupní příspěvek od Federálního úřadu práce (60-67% bývalého platu, § 105). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

Přestupní příspěvek (Transfer-Kurzarbeitergeld) je poskytován po dobu 6 měsíců. BMAS může prodloužit dobu poskytování příspěvku až na 12 měsíců, resp. na 24 měsíců v případě vzniku mimořádných událostí v odvětví, resp. na trhu práce (§ 104 a 109). (Sozialgesetzbuch III, online, cit. 2015-01-30).

## 9. KOMPARATIVNÍ ANALÝZA POSTAVENÍ ŽEN V ČR A V NĚMECKU

Ženy se na trhu práce v České republice i v Německu setkávají se stejnými formami diskriminace, a to před vstupem do zaměstnání (v oblasti vzdělávání) i v průběhu pracovní kariéry (přímá a nepřímá diskriminace). Zaměstnavatelé obvykle nezjišťují individuální osobní a rodinnou situaci konkrétních žen. Největší roli zde hraje statistická diskriminace a očekávání, které předpokládají typické chování a jednání žen.

Základ pro diskriminaci je obvykle položen již při výběru oboru vzdělání. Podíl mužů a žen vstupujících do terciárního vzdělávání je v obou státech srovnatelný, přičemž volba oboru studia podléhá tradičním genderovým stereotypům. Muži obvykle volí technické a přírodní vědy, ženy studium jazyků a společenských věd, pouze v oborech ekonomie a právo je zastoupení mužů a žen rovnoměrné. Pro adekvátnější posouzení by však bylo potřeba zhodnotit vývoj podílu mužů a žen vstupujících do terciárního vzdělávání z jednotlivých věkových kohort.

Genderově orientovaný vzdělávací systém vede ke genderové segregaci na trhu práce, dochází ke koncentraci žen a mužů do jednotlivých odvětví, oborů a pracovních pozic. V obou státech jsou ženy silněji zastoupeny v sektoru služeb a muži v sektoru průmyslu. V České republice stále přetrvává vyšší zastoupení žen ve zpracovatelském průmyslu. V Německu pracuje vyšší podíl žen ve zdravotnictví a sociálních službách (Tabulka č. 32). Zastoupení mužů a žen v jednotlivých profesích vykazuje v obou státech podobné tendence (Tabulka č. 28). Muži se koncentrují zejména do profesí řemeslníků, opravářů a obsluhy strojů a zařízení. Ženy jsou více zastoupeny v profesích úředníků a pracovníků ve službách a prodeji. Výjimkou je vyšší zastoupení německých žen v profesích technických a odborných pracovníků.

Ženy jsou nuceny čelit nejen horizontální, ale také vertikální segregaci, resp. efektu skleněného stropu. Podíl žen na řídicích pozicích lze v obou státech označit za srovnatelný, pokud ovšem porovnáváme firmy jako celek. Některé německé studie však naznačují vyšší podíl žen na řídicích pozicích v případě menších firem. Spolehlivost německých studií přitom bude pravděpodobně vyšší vzhledem k poměrně rozsáhlé datové základně, naproti tomu česká statistika je založena na dotazování respondentů (VŠPS).

V praxi je velmi obtížné posoudit, zda skutečně dochází ke mzdové diskriminaci. Muži obvykle zastávají jiné pracovní pozice než ženy, tudíž je obtížné najít dvě identické pracovní pozice v rámci jedné firmy. Nejnižší mzdová diferenciaci byla zaznamenána v obou státech v odvětvích s tradičně nízkým podílem žen. Naopak k nejvyšší mzdové diferenciaci dochází v tradičně feminizovaných odvětvích s vysokým zastoupením žen a nízkým zastoupením mužů.

Průměrné mzdy v absolutním vyjádření jsou v Německu více než 3x vyšší než průměrné mzdy v České republice (Tabulka č. 41). Vhodnějším ukazatelem je však tzv. Gender Pay Gap, který vyjadřuje rozdíl výdělků mezi pohlavími.<sup>36</sup> Gender Pay Gap činil v roce 2010 v Německu 22%, v České republice 24% (mzdy žen tedy byly v průměru o 22%, resp. o 24% nižší než mzdy mužů).

Dosavadní právní úprava v Německu umožňovala stanovit minimální mzdu odchylně v kolektivní smlouvě (toto pravidlo platí již jen do konce roku 2016). Nová právní úprava zavedla jednotnou minimální mzdu, existují však výjimky pro osoby obtížně uplatnitelné na trhu práce (zaměstnanci mladší 18 let, dlouhodobě nezaměstnaní, učni). Naproti tomu v České republice platí jednotná minimální mzda pro všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo konající na základě dohod mimo pracovní poměr.

Na základě ujednání v kolektivních smlouvách nemohou být zaměstnancům v České republice ukládány povinnosti nebo krácena jejich práva. V Německu je pracovním radám umožněno uzavírat dohody za horších podmínek než v kolektivních smlouvách.

Úprava podpory v nezaměstnanosti v Německu je charakteristická poměrně dlouhou podpůrnou dobou. Podpora není diferenciována dle věku uchazeče o zaměstnání, ale dle jeho rodinných poměrů. V případě dlouhodobého zaměstnání u firmy je zaměstnavatel povinen nahradit podporu, kterou nezaměstnaný obdrží.

Zcela zásadní pro možnost uplatnění žen na trhu práce je úprava částečných úvazků v Německu, která umožňuje souběh příjmu ze zaměstnání na částečný úvazek a podpory v nezaměstnanosti (příjem ze zaměstnání snižuje nárok na podporu v nezaměstnanosti). Překážkou vyššího využívání částečných úvazků v České republice je ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti, nízká pobídkovost systému sociálních dávek, nízká sociální

---

<sup>36</sup> Je vyjádřen procentem z průměrných hrubých hodinových výdělků mužů. Vypočítává se na základě šetření o struktuře výdělků (dle Nařízení Rady ES č. 530/1999).

ochrana (v případě dohod mimo pracovní poměr), nízká mzda nezaručující základní životní potřeby a neochota zaměstnavatelů tyto úvazky poskytovat. V Německu pracuje až 5x vyšší podíl žen na částečný úvazek (ČR 10%, Německo 45%). (Tabulka č. 36). Poměrně vysoký podíl žen však pracuje na částečný úvazek nedobrovolně (ČR 20%, Německo 14%), mužů dokonce 25% (v Německu). Na částečný úvazek pracuje v Německu poměrně vysoký podíl žen s vysokoškolským vzděláním (36%) oproti České republice (11%). Celkově je průměrný počet hodin odpracovaných ženami v hlavním zaměstnání v Německu mnohem nižší (30,4 hodin) než v České republice (38,5 hodin). (Tabulka č. 37).

Pracovní poměr na dobu určitou je u žen využíván zhruba stejně často v obou státech (zhruba z 12-13%), u mužů v České republice je však využíván méně často (pouze z 8%). (Tabulka č. 33).

Marginální formy zaměstnání v Německu lze do určité míry připodobnit k dohodám konaným mimo pracovní poměr v České republice. V Německu však i tyto formy zaměstnání podléhají povinnému důchodovému pojištění (důvodem je nárok na dávky, prodloužení délky pojištění a dosažení vyššího důchodu). U tzv. „midi jobs“ je v Německu stanovena progresivní výše příspěvku na sociální pojištění. Právní úprava v České republice stanovuje minimální hranici příjmu pro odvod sociálního pojištění a dále řeší spíše vyšší odvodu na zdravotní pojištění (v případě příjmu nižšího než minimální mzda je zaměstnanec povinen uhradit rozdíl).<sup>37</sup>

Současný výkon hlavního zaměstnání a marginální formy zaměstnání je v každém státě řešen odlišně. V České republice je každý druh zaměstnání posuzován samostatně z hlediska sociálního i zdravotního pojištění.<sup>38</sup> V Německu jsou oba druhy zaměstnání posuzovány společně, „mini a midi jobs“ tedy také podléhají důchodovému pojištění.

Německé právní předpisy mnohem detailněji upravují částečnou zaměstnanost (Kurzarbeit), zejména podmínky jejího využívání, motivaci zaměstnavatelů prostřednictvím osvobození od platby sociálního pojištění a zakládání přechodových společností. Český zákoník práce tuto formu zaměstnanosti pouze stručně zmiňuje.

---

<sup>37</sup> Dopotčet do minimální mzdy pro účely zdravotního pojištění se neprovádí u studentů, žen na MD a důchodců.

<sup>38</sup> U zdravotního pojištění platí v případě, že příjem z hlavního zaměstnání dosahuje alespoň minimální mzdy.

Účast na podnikání je v obou státech přibližně stejná, podíl žen-podnikatelek tvoří přibližně 30% a podíl mužů-podnikatelů zhruba 70%. V Německu podnikají ženy ve větší míře ve věkové skupině 25-34 let a 35-44 let oproti České republice (Tabulka č. 29).

Častější využívání flexibilních forem zaměstnání v Německu má za následek nižší míru nezaměstnanosti a vyšší míru ekonomické aktivity žen.

V uplynulých třech letech byla míra nezaměstnanosti žen v Německu o přibližně 2-3% nižší než míra nezaměstnanosti žen v České republice (Tabulka č. 38).<sup>39</sup> Nezaměstnanost osob se základním vzděláním je v Německu výrazně nižší než v České republice, v ostatních kategoriích vzdělání nedochází k významnějším rozdílům (Tabulka č. 39).

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti mužů je v obou státech na přibližně stejné úrovni. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen byla v posledních třech letech v České republice zhruba o 1-1,5% vyšší než v Německu (Tabulka č. 40).

Zaměstnanost německých žen je o přibližně 9% vyšší než zaměstnanost žen v České republice (Tabulka č. 30). V Německu je rovněž výrazně vyšší míra zaměstnanosti žen s dětmi oproti České republice (u žen se 2 dětmi o 16%, u žen s 1 dítětem dokonce o 27%) (Tabulka č. 35).

Německo je charakteristické poměrně vysokou zaměstnaností v kategorii základního vzdělání (žen i mužů), přičemž v dalších kategoriích vzdělání (středoškolské, vysokoškolské) je zaměstnanost žen v Německu zhruba o 8-9% vyšší (Tabulka č. 31). Občasná práce v noci je rozšířenější u českých mužů i žen (zhruba o 5%), naproti tomu vyšší podíl mužů v Německu pracuje v noci pravidelně (o 6%). (Tabulka č. 34).

Nejčastějšími důvody ekonomické neaktivity u žen jsou odchod do důchodu a péče o děti nebo ostatní členy rodiny (Tabulka č. 27), přičemž oba důvody se ve větší míře vyskytují u žen v České republice.

---

<sup>39</sup> Míra harmonizované nezaměstnanosti (dle definice ILO) vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Nezaměstnané osoby jsou osoby ve věku 15-74 let, které jsou bez práce, jsou připraveny k nástupu do zaměstnání během následujících 2 týdnů, aktivně hledaly práci po dobu posledních 4 týdnů, nebo již našly práci, kterou začnou vykonávat během následujících 3 měsíců. Pracovní síla celkem zahrnuje celkový počet všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

## 10 DOTAZNÍK

Dotazníkové šetření bylo provedeno pod názvem „Zkušenosti žen s diskriminací v zaměstnání.“

Šetření se zaměřuje na zkušenosti žen s diskriminací při ucházení se o zaměstnání a v rámci zaměstnání. Hlavním cílem je zjistit, zda se ženy na trhu práce skutečně setkávají s diskriminací a o jakou formu diskriminace se konkrétně jedná.

Dotazník je rozdělen do několika částí. V první části jsou zjišťovány zkušenosti respondentek s diskriminací a obtěžováním. Další část tvoří otázky týkající se současného zaměstnání, zejména druhu zaměstnání, využití práce na částečný úvazek a dalších výhod poskytovaných zaměstnavatelem. Poslední část se týká strategie žen ohledně sladění rodinné a profesní role. Formulář dotazníku je obsahem přílohy této práce.

Při výběru respondentek nebyla stanovena žádná výběrová procedura. Jedná se o tzv. náhodný výběr, kdy respondentky byly získávány prostřednictvím internetového portálu [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz). To znamená, že respondentky se samy rozhodovaly, zda se šetření zúčastní.

Metoda náhodného výběru byla zvolena vzhledem ke své jednoduchosti a časové nenáročnosti. Z hlediska výsledků nemusí být tato metoda přesná, protože nelze ovlivnit strukturu výběrového souboru. Není tak zřejmé, zda bude možné výsledky šetření vztáhnout na celou populaci žen. Z hlediska účelu tohoto šetření je však tato metoda dostačující.

Návratnost dotazníku byla poměrně vysoká (73%). Na otázky odpovědělo celkem 57 žen.

U všech otázek, kromě jediné, bylo možné zvolit více odpovědí. Všechny otázky byly povinné.

V rámci šetření byly zvoleny tyto dílčí hypotézy:

- Setkávají se ženy na trhu práce skutečně s diskriminací?
- Jaké jsou nejčastější formy diskriminace?
- V jaké věkové kategorii jsou ženy nejčastěji diskriminovány?
- Souvisí diskriminace žen se stupněm jejich vzdělání?
- Souvisí diskriminace žen s péčí o děti?

### Zkušenosti s diskriminací při hledání zaměstnání a v zaměstnání

- 18 respondentek uvedlo, že se při hledání zaměstnání nikdy nesetkalo s žádnou formou diskriminace (32%). 39 respondentek uvedlo, že se při hledání zaměstnání setkalo s diskriminačním jednáním (68%). U této otázky bylo možné zvolit více odpovědí (1-6). Z uvedené tabulky vyplývá, že se většina žen setkala s více než jedním typem diskriminace. V průměru se jednalo o dva typy diskriminačního jednání. Nejčastěji uváděným důvodem byl věk, gender, mateřství a zdravotní omezení, přičemž všechny tyto důvody byly zastoupeny rovnoměrně. Vzhledem k primárnímu zacílení šetření na české ženy se v dotazníku neobjevil problém diskriminace z důvodu národnosti.
- 27 respondentek uvedlo, že se v rámci zaměstnání nesetkalo s žádným diskriminačním chováním (47%). Naproti tomu 30 respondentek uvedlo zkušenost s diskriminací (53%). Ženy se tedy častěji setkávají s diskriminačním chováním při ucházení se o zaměstnání. Také u této otázky bylo možné zvolit více odpovědí (1-6). Zde se jednoznačně ukazuje, že v rámci zaměstnání je jednoznačným důvodem diskriminace samotná kategorie genderu.

Tabulka 2: Zkušenosti s diskriminací v zaměstnání

| Důvod     | Hled. zaměst. | Podíl v % | Důvod     | V zaměst. | Podíl v % |
|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Věk       | 16            | 25        | Věk       | 8         | 20        |
| Pohlaví   | 14            | 22        | Pohlaví   | 13        | 32        |
| Národnost | 0             | 0         | Národnost | 0         | 0         |
| Mateřství | 14            | 22        | Mateřství | 7         | 17        |
| Zdraví    | 13            | 21        | Zdraví    | 7         | 17        |
| Jiné      | 6             | 10        | Jiné      | 6         | 15        |
| Celkem    | 63            | 100       | Celkem    | 41        | 100       |

Zdroj: vlastní

- Z hlediska konkrétní formy diskriminace je nejčastějším důvodem výše mzdy, pracovní výkon a možnost kariérního postupu. Poměrně častým důvodem je také práce přesčas a sjednání pouze základní/minimální mzdy v pracovní smlouvě.

Tabulka 3: Formy diskriminace

| Důvod              | Odpovědi  | Podíl v %  |
|--------------------|-----------|------------|
| Výše mzdy          | 13        | 21         |
| Pracovní výkon     | 11        | 17         |
| Kariérní postup    | 10        | 16         |
| Práce přesčas      | 8         | 13         |
| Pouze MM           | 6         | 10         |
| Jiné               | 5         | 8          |
| Místo výkonu práce | 4         | 6          |
| Možnost vzdělávání | 3         | 5          |
| Povinné přestávky  | 3         | 5          |
| <b>Celkem</b>      | <b>63</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

#### Zkušenosti s obtěžováním nebo ohrožováním

- Pouze 24 žen se nikdy nesešlo s obtěžováním nebo ohrožováním v zaměstnání (42%).

Zkušenost s touto závažnou formou diskriminace uvádí 33 žen (58%), což je vyšší podíl než u ostatních forem diskriminace v zaměstnání. Také u této odpovědi ženy vybíraly z více možností. Čtyři ženy uvedly kombinaci tří forem obtěžování. Tři ženy kombinaci mobbingu (diskriminace ze strany kolegů) a tlaku na podání výpovědi (bossing). Jedna žena dokonce uvedla kombinaci nechtěné sexuální pozornosti a fyzického násilí.

Tabulka 4: Zkušenosti s obtěžováním

| Důvod                       | Odpovědi  | Podíl v %  |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Nechtěná sexuální pozornost | 14        | 32         |
| Tlak na podání výpovědi     | 11        | 25         |
| Mobbing                     | 9         | 20         |
| Jiné                        | 9         | 20         |
| Fyzické násilí              | 1         | 2          |
| <b>Celkem</b>               | <b>44</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

#### Zkušenosti s diskriminací v zaměstnání dle věku, vzdělání, mateřství a profese

- S diskriminací se nejčastěji setkávají ženy ve věkové skupině 20-24 let, 25-29 let a 35-39 let. Jak již bylo uvedeno výše, nejčastějšími důvody diskriminace jsou pohlaví, věk a mateřství. Všechny tyto důvody spolu úzce navzájem souvisí, což je nejvíce



patrné ve věkové kategorii 20-24 a 25-29, kdy ženy uvádí častou diskriminaci z důvodu věku. Zde se nabízí souvislost mezi plněním mateřských povinností a přístupem zaměstnavatelů, kteří toto chování u žen očekávají již s předstihem. Vysoký výskyt zkušeností s diskriminací v dalších věkových skupinách 40-44 let a 45-49 pravděpodobně souvisí s plnohodnotným návratem žen zpět na trh práce. Poměrně vysoký počet žen v produktivním věku má problémy s uplatněním na trhu práce v důsledku zdravotního znevýhodnění.

Tabulka 5: Zkušenosti s diskriminací dle věku

| Věková skupina | 15 -19 | 20 - 24 | 25 - 29 | 30 - 34 | 35 - 39 | 40 - 44 | 45 - 49 | 50 - 54 | Celkem |
|----------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Věk            | 2      | 8       | 5       | 1       | 2       | 2       | 3       | 1       | 24     |
| Pohlaví        | 0      | 3       | 6       | 2       | 6       | 5       | 4       | 1       | 27     |
| Národnost      | 0      | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0       | 0      |
| Mateřství      | 0      | 2       | 5       | 3       | 6       | 0       | 5       | 0       | 21     |
| Zdraví         | 0      | 6       | 1       | 0       | 5       | 2       | 3       | 3       | 20     |
| Jiné           | 0      | 3       | 3       | 0       | 1       | 2       | 2       | 1       | 12     |
| Celkem         | 2      | 22      | 20      | 6       | 20      | 11      | 17      | 6       | 104    |

Zdroj: vlastní

- Nejčastěji se s diskriminací setkávají ženy se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Obecně se dá říci, že čím vyšší vzdělání, tím mají ženy častější zkušenosti s diskriminací. To odpovídá teoretickým poznatkům, kdy s rostoucím stupněm vzdělání klesá sociální status žen oproti mužům.

Tabulka 6: Zkušenosti s diskriminací dle stupně vzdělání

| Stupeň vzdělání | Základní | SŠ bez mat. | SŠ s mat. | Vyšší a bak. | VŠ | Celkem |
|-----------------|----------|-------------|-----------|--------------|----|--------|
| Věk             | 3        | 2           | 10        | 4            | 5  | 24     |
| Pohlaví         | 1        | 2           | 9         | 3            | 12 | 27     |
| Národnost       | 0        | 0           | 0         | 0            | 0  | 0      |
| Mateřství       | 0        | 4           | 7         | 1            | 9  | 21     |
| Zdraví          | 1        | 6           | 10        | 3            | 0  | 20     |
| Jiné            | 0        | 0           | 7         | 0            | 5  | 12     |
| Celkem          | 5        | 14          | 43        | 11           | 31 | 104    |

Zdroj: vlastní

- Největší zkušenosti s diskriminací udávají bezdětné ženy, přičemž oproti ženám s dětmi udávají jako významný faktor zdravotní znevýhodnění (to je pravděpodobně také důvodem jejich bezdětnosti). Pokud odhlédneme od faktoru zdraví, setkávají se bezdětné ženy s diskriminací stejně často jako ženy s dětmi, každá skupina však uvádí jiný důvod. Bezdětné ženy uvádějí spíše diskriminaci z důvodu věku a pohlaví, ženy s dětmi spíše diskriminaci z důvodu mateřství. Nejčastěji se jedná o bezdětné ženy ve věku 20-24 let a 25-29 let, které zatím dávají přednost profesní kariéře a jako důvod diskriminace nejčastěji uvádějí pracovní výkon a práci přesčas. To opět odpovídá našim teoretickým poznatkům, pokud ženy chtějí uspět v pracovní kariéře, musí podávat mnohem vyšší výkon než muži.

Tabulka 7: Zkušenosti s diskriminací dle počtu dětí

| Počet dětí    | Bezdětná  | 1 dítě    | 2 děti    | 3 a více dětí | Celkem     |
|---------------|-----------|-----------|-----------|---------------|------------|
| Věk           | 13        | 5         | 6         | 0             | 24         |
| Pohlaví       | 12        | 7         | 8         | 0             | 27         |
| Národnost     | 0         | 0         | 0         | 0             | 0          |
| Mateřství     | 1         | 8         | 10        | 2             | 21         |
| Zdraví        | 13        | 2         | 4         | 1             | 20         |
| Jiné          | 5         | 4         | 3         | 0             | 12         |
| <b>Celkem</b> | <b>44</b> | <b>26</b> | <b>31</b> | <b>3</b>      | <b>104</b> |

Zdroj: vlastní

- Z hlediska jednotlivých oborů profese udávají nejčastější zkušenosti s diskriminací ženy v tzv. feminizovaných odvětvích, to znamená zejména v administrativě, obchodu, veřejné správě, zdravotní a sociální péči.

Tabulka 8: Zkušenost s diskriminací dle oboru profese

| Obor profese                | Věk       | Pohlaví   | Národnost | Mateřství | Zdraví    | Jiné      | Celkem     |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Administrativa              | 8         | 10        | 0         | 6         | 7         | 2         | 33         |
| Velkoobchod, maloobchod     | 1         | 5         | 0         | 4         | 4         | 0         | 14         |
| Veřejná správa              | 2         | 2         | 0         | 5         | 4         | 1         | 14         |
| Zdravotní a sociální péče   | 4         | 2         | 0         | 1         | 2         | 2         | 11         |
| Stavebnictví                | 2         | 3         | 0         | 2         | 1         | 1         | 9          |
| Vzdělávání                  | 2         | 3         | 0         | 0         | 1         | 3         | 9          |
| Ubytování, stravování       | 3         | 2         | 0         | 1         | 1         | 1         | 8          |
| Oprava a údržba motor. voz. | 2         | 0         | 0         | 0         | 0         | 2         | 4          |
| Odborné, technické činnosti | 0         | 0         | 0         | 2         | 0         | 0         | 2          |
| Doprava a skladování        | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          |
| <b>Celkem</b>               | <b>24</b> | <b>27</b> | <b>0</b>  | <b>21</b> | <b>20</b> | <b>12</b> | <b>104</b> |

Zdroj: vlastní

#### Současné zaměstnání respondentek

- Z celkového počtu 57 žen je v současné době 35 zaměstnáno (61%), přičemž převážná část v pracovním poměru na dobu neurčitou. Pouze čtyři respondentky pracují v současné době na částečný úvazek (11%).
- Vzhledem k malé velikosti výběrového souboru nelze posoudit důvod práce na částečný úvazek. Navíc poměrně vysoký podíl žen v souboru je bezdětných (49%). Přesto lze z dostupných dat dovodit, že převážná část žen se minimálně do 2-3 let věku dítěte nevrací zpět do zaměstnání.

Tabulka 9: Ekonomický status a věk nejmladšího dítěte

| Věk dítěte    | Zaměst.   | MD/RD    | Nezam.   | OSVČ     | Důchod   | Stud.    | Domác.   | Jiné     | Celkem    |
|---------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Bezdětná      | 18        |          | 3        |          | 2        | 5        |          |          | 28        |
| Do 1          | 1         | 4        |          |          |          |          |          |          | 5         |
| 1 - 2         |           | 1        |          |          |          |          | 1        |          | 2         |
| 2 - 3         | 2         | 1        | 1        |          |          |          |          |          | 4         |
| 3 - 4         | 1         |          | 1        |          |          |          |          |          | 2         |
| 4 - 6         | 3         |          |          |          |          |          |          |          | 3         |
| 6 - 15        | 3         |          |          | 2        |          |          |          |          | 5         |
| nad 15        |           |          | 3        | 1        | 3        |          |          | 1        | 8         |
| <b>Celkem</b> | <b>28</b> | <b>6</b> | <b>8</b> | <b>3</b> | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>57</b> |

Zdroj: vlastní

- Další otázka byla zaměřena na benefity poskytované zaměstnavateli, zejména s ohledem na možnost sladění rodinného a profesního života. Nejčastěji zaměstnavatelé nabízejí benefit ve formě pružné pracovní doby. Celkem 18 respondentek (32%) však ne zvolilo ani jednu možnost.

Tabulka 10: Benefity poskytované zaměstnavateli

| Důvod                 | Odpovědi  | Podíl v %  |
|-----------------------|-----------|------------|
| Pružná pracovní doba  | 12        | 26         |
| Práce z domova        | 6         | 13         |
| Sdílený úvazek        | 1         | 2          |
| Firemní školka        | 1         | 2          |
| Sick days             | 5         | 11         |
| Delší neplacené volno | 3         | 7          |
| Ani jedna odpověď     | 18        | 39         |
| <b>Celkem</b>         | <b>46</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

#### Mateřská/rodičovská dovolená

- Z celkového počtu 26 žen (45%), které mají zkušenost s MD/RD, většina zvolila variantu MD/RD v délce 2-3 roky nebo 3-4 roky. Většina žen, celkem 16 žen (62%), uvedla, že se po MD/RD nebude vracet ke stávajícímu zaměstnavateli. Poměrně nejednoznačná byla odpověď na otázku, zda by respondentky souhlasily s tím, aby část MD/RD čerpal jejich partner. Na tuto otázku odpovědělo 10 žen kladně a 12 žen záporně.

Tabulka 11: Délka mateřské/rodičovské dovolené

| Důvod                     | Odpovědi  | Podíl v %  |
|---------------------------|-----------|------------|
| Nejdéle 6 týdnů po porodu | 1         | 4          |
| 1 - 2 roky                | 2         | 8          |
| 2 - 3 roky                | 11        | 42         |
| 3 - 4 roky                | 9         | 35         |
| Delší dobu                | 3         | 12         |
| <b>Celkem</b>             | <b>26</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

- Žádná z 26 žen nesouhlasila s tvrzením, že se „chce plně věnovat zaměstnání a rodina se musí přizpůsobit.“ Naproti tomu pouze čtyři respondentky by chtěly zůstat

co nejdéle v domácnosti. Převážná část žen se tedy snaží sladit profesní i rodinnou roli.

Tabulka 12: Životní strategie žen

| Důvod  | Odpovědi  | Podíl v %  |
|--|-----------|------------|
| Chci se plně věnovat rodině - proto chci co nejdéle zůstat v domácnosti.               | 4         | 15         |
| Chci se věnovat zaměstnání i rodině - rodina je pro mě však na prvním místě.           | 12        | 46         |
| Chci se věnovat rodině, ale zaměstnání je pro mě důležité - snažím se najít kompromis. | 10        | 38         |
| Chci se plně věnovat zaměstnání a rodina se musí do určité míry přizpůsobit.           | 0         | 0          |
| <b>Celkem</b>  | <b>26</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

### Nezaměstnanost

- 18 respondentek (32%) uvedlo, že jsou v současné době nezaměstnané, z toho drtivá většina, 13 respondentek (72%), déle než 1 rok. Nadpoloviční většina z nich byla v posledních dvou letech nezaměstnaná opakovaně.
- Z hlediska stupně vzdělání jednoznačně převažují ženy se středoškolským vzděláním s maturitou (ve zkoumaném vzorku se žen s tímto vzděláním nachází celkem 25, tj. 44%).

Tabulka 13: Nezaměstnanost dle stupně vzdělání

| Stupeň vzdělání      | Odpovědi  | Podíl v %  |
|----------------------|-----------|------------|
| Základní             | 1         | 6          |
| Střední bez maturity | 1         | 6          |
| Střední s maturitou  | 9         | 50         |
| Vyšší a bakalářské   | 3         | 17         |
| Vysokoškolské        | 4         | 22         |
| <b>Celkem</b>        | <b>18</b> | <b>100</b> |

Zdroj: vlastní

Přes poměrně omezenou velikost zkoumaného souboru lze říci, že struktura výsledků šetření je dostatečně relevantní k tomu, aby bylo možné potvrdit nebo vyvrátit výše uvedené hypotézy:

- Ženy se na trhu práce ve značné míře setkávají s diskriminací. Pouze zhruba třetina žen se nikdy nesetkala s žádným diskriminačním jednáním. Nejčastěji jsou ženy nuceny čelit diskriminaci při ucházení se o zaměstnání. Vysoký počet žen bohužel uvádí zkušenost s obtěžováním a ohrožováním. Nejčastější formou diskriminace je výše mzdy, pracovní výkon a možnost kariérního postupu.
- K diskriminaci dochází nejčastěji ve věkové skupině 20-24 let, 25-29 let a 35-39 let. Vzhledem ke spíše zvyšujícímu se věku, kdy se ženy stávají matkami, lze vyšší výskyt diskriminace ve věkové skupině 20-24 let přičítat uplatňování statistické diskriminace u zaměstnavatelů. Diskriminačním jednáním jsou tedy postiženy všechny ženy bez ohledu na to, zda u nich připadá v úvahu nutnost sladění profesní a mateřské role.
- Z hlediska stupně vzdělání se s diskriminací nejčastěji setkávají ženy s vyšším vzděláním (středoškolským a vysokoškolským). To lze zdůvodnit tím, že tyto ženy častěji usilují o kariérní postup a častěji proto naráží na překážku tzv. skleněného stropu.
- Bezdětné ženy se setkávají s diskriminací stejně často jako ženy s dětmi. Každá skupina však uvádí jiný důvod, proto je nutné do šetření zahrnout také hledisko věku. Ženy přibližně do 30 let uvádí jako nejčastější důvod diskriminace věk a pohlaví, ženy nad 30 let spíše mateřství. Skutečným důvodem diskriminace je tedy samotná kategorie genderu, nikoliv plnění mateřských povinností.

## 11. HODNOCENÍ A NÁVRH OPATŘENÍ

Na základě vypracované analýzy lze konstatovat, že postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu je v mnoha ohledech velmi podobné. Zároveň je však nutné poznamenat, že se ženy v obou státech sice setkávají s obdobnými problémy, které mají shodné příčiny, ale přístup k řešení těchto problémů ze strany státu je odlišný, zejména pak z pohledu politiky zaměstnanosti, což bude nastíněno v dalším textu.

Způsob organizace institucionálního zabezpečení politiky zaměstnanosti má v obou státech některé shodné rysy, přesto lze nalézt určité rozdíly.

Jedním z nich je oblast kolektivního vyjednávání. Právní úprava kolektivního vyjednávání v českém zákoníku práce je dle mého názoru nedostatečná, zákoník práce vůbec nezasahuje do oblasti kolektivních smluv.

Rovněž postavení odborových organizací je v obou státech odlišné. V České republice se odbory účastní legislativního procesu v rámci tzv. meziresortního připomínkového řízení. Sociální partneři v Německu mají právo projednávat veškeré záležitosti týkající se životních a pracovních podmínek zaměstnanců bez intervencí vlády. V Německu umožňuje samostatný zákon o kolektivních smlouvách uzavírat dohody za horších podmínek než v kolektivních smlouvách. Naproti tomu v České republice nemohou být na základě ujednání v kolektivních smlouvách zaměstnancům ukládány povinnosti nebo krácena jejich práva.

Služby zaměstnanosti v Německu jsou flexibilnější než v České republice a jsou schopné pružně a rychle reagovat na vznikající problémy. Zaměření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je primárně preventivní, má především zabránit vzniku nezaměstnanosti, proto se zaměřuje i na osoby, které jsou sice zaměstnané, ale zároveň jsou ohrožené nezaměstnaností. Agentura personálních služeb (PSA) se zaměřuje převážně na uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce, a to prostřednictvím dočasného zaměstnávání a pracovního výcviku. V Německu existuje také lepší institucionální zabezpečení proti diskriminaci, zabezpečované samostatným ministerstvem (BFSFJ) a Spolkovou antidiskriminační službou.

Dalším rozdílem je pohled na problematiku veřejného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, resp. jejich odvodu podle typu pracovního úvazku. Česká právní úprava řeší pouze minimální vyměřovací základ pro odvod zdravotního pojištění. Naproti tomu úprava v Německu se zaměřuje zejména na oblast sociálního pojištění. Marginální formy zaměstnání podléhají povinnému sociálnímu pojištění, cílem je prodloužení délky pojištění a zajištění nároku na vyšší důchodové dávky. Úprava v obou státech umožňuje souběh více marginálních zaměstnání z pohledu sociálního a zdravotního pojištění. V České republice je každý druh zaměstnání posuzován samostatně. Naproti tomu v Německu je hlavní zaměstnání posuzováno společně s marginální formou zaměstnání, tudíž sociálnímu pojištění podléhají oba druhy zaměstnání.

Dle mého názoru je zcela zásadní pro možnost uplatnění žen na trhu práce úprava české legislativy po vzoru řešení problematiky v Německu. V německých podmínkách jsou částečné úvazky podporovány a právní řád umožňuje souběh příjmu ze zaměstnání na částečný úvazek a podpory v nezaměstnanosti (příjem ze zaměstnání snižuje nárok na podporu v nezaměstnanosti). V České republice spatřuji jako hlavní překážku vyššího využívání částečných úvazků v České republice je ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti, nízká pobídkovost systému sociálních dávek, nízká sociální ochrana (v případě dohod mimo pracovní poměr), nízká mzda nezaručující základní životní úroveň a neochota zaměstnavatelů tyto úvazky poskytovat.

Při studiu dané problematiky, následně i zpracování dotazníkového šetření a srovnání hlavních rozdílů v podmínkách a zákonné úpravě v obou zemích, bylo vycházeno z řady odborné literatury, která je na našem trhu běžně dostupná. Tento fakt spatřuji v aktuálnosti řešeného tématu a ve snaze veřejnosti upozornit na problém zaměstnanosti žen.

Opominu-li, že bylo v průběhu zpracování teoretických východisek pracováno s aktuální judikaturou obou zemí, oporou mi byly zejména publikace od kolektivu autorů Křížková a Winkler a kol. Křížková ve své knize *Práce a péče: proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie* popisuje aktuální problémy, se kterými se ženy v rámci svého profesního života setkávají. Tato kniha tvoří vyčerpávající soubor všech dostupných informací ve velmi přehledné formě, proto s ní bylo pracováno nejčastěji. Podklady byly užitečné zejména v kapitole o historickém



exkurzu, jelikož jsou hlavní historické mezníky v publikaci velmi podrobně popsány a vyznačeny hlavní teze příslušného období. Křížková mou práci obohatila i svými poznatky, které byly publikovány v sociologickém časopisu a dotýkají se snahy o vysvětlení genderové segmentace a psychologickému aspektu diskriminace. Zejména z těchto materiálů bylo vycházeno při sestavování strukturovaného dotazníku, který je součástí této práce a tvoří přílohu číslo 2.

Winkler a kol. publikací *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti* přispěli ke vzniku kapitol, které se dotýkaly politiky zaměstnanosti z pohledu evropského měřítka. Tato publikace pro mě znamenala nástroj, podle kterého jsem dohledávala informace zejména pro druhý sledovaný stát, tedy Německo. Kniha vyšla sice již v roce 2004, ale možná právě proto poskytuje náhled na problematiku ze zásadní doby, kdy se Česká republika integrovala mezi členské státy Evropské unie, a nastalo období změn, na které publikace pružně reaguje.

Velmi čtivou formou na problematiku diskriminace a genderu upozorňuje PhDr. Čermáková, která pravidelně publikuje pro oficiální časopis Akademie věd, jež je dostupný také v online formě. Ve svých pracích pokládá otázky, které nutí čtenáře k zamyšlení se nad rovnoprávností ve společnosti, a s jejími názory se do velké míry ztotožňuji. V autorčiných článcích lze totiž nalézt nejen statistické údaje, ale také její subjektivní názory na vysokoškolský systém, jež spatřuje (i v současné moderní době z hlediska rovnosti mužů a žen ve společnosti) jako netransparentní.

Hlavní oddíly práce pomohly dovršit statistické údaje z obou sledovaných zemí, které jsou veřejně dostupné na internetu ve formě přehledných tabulek a grafů. Grafické znázornění, jež je přílohou této práce, tak pomáhá dotvořit si představu o aktuální situaci.

Závěrem této kapitoly, na základě výsledků mého šetření a subjektivního názoru na problematiku zaměstnanosti žen, uvádím několik návrhů opatření, které by mohly pomoci ke zvýšení flexibility na trhu práce v České republice:

- Stát by měl ovlivňovat počty míst na středních a vysokých školách (i soukromých) směrem k rovnoměrnějšímu rozvržení mužů i žen do jednotlivých oborů, přičemž východiskem by měly být potřebná odvětvová struktura národního hospodářství.
- Česká republika je bohužel typická tím, že zaměstnavatelé dodržují pouze minimální standardy obsažené v pracovněprávních předpisech, případně se je spíše snaží

obcházet. Pokud nebudou zavedeny další pobídky pro zaměstnavatele, není možné očekávat změnu jejich přístupu.

- Zkrácení rodičovské dovolené. Určitá pevná část rodičovské dovolené by měla být směřována na otce, jak je tomu v jiných státech EU. Pokud by daná část rodičovské dovolené nebyla vyčerpána, rodině by propadla.
- Podpora částečných úvazků. Pobírání rodičovského příspěvku by mělo být zkráceno a nahrazeno dotací ke mzdě u částečných úvazků.
- Měl by být podpořen vznik institucí primárně zaměřených na podporu rovných příležitostí a uplatnění žen na trhu práce.
- Místa ve veřejné správě by měla být přednostně nabízena uchazečům o zaměstnání dlouhodobě registrovaným na úřadu práce.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo porovnání rozdílů v postavení žen na trhu práce v České republice a v Německu. Analýza byla zaměřena zejména na oblast vzdělávacího systému a trh práce. Prostřednictvím analýzy jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména flexibilních forem zaměstnání, byl posuzován vliv těchto nástrojů na zaměstnanost žen. Cíl práce byl splněn nejen z hlediska praktického zaměření, tedy výzkumné části, ale do značné míry byl i podpořen teoretickými východisky, ve kterých je také možné vysledovat zásadní rozdíly mezi sledovanými státy.

V oblasti vzdělávacího systému existuje v obou státech poměrně silná horizontální i vertikální genderová segregace. Volba oboru studia je uskutečňována na základě tradičních genderových stereotypů. Ženy volí takové obory studia, které jim umožní budoucí kompatibilitu oboru profese s předepsanou genderovou rolí. Zároveň se ukazuje, že horizontální segregace má tendenci přetrvávat po mnohem delší dobu než segregace vertikální. Právní předpisy zaručují všem rovný přístup k vysokoškolskému vzdělání. Skutečná dostupnost vzdělání je však zejména v České republice stále nízká. Přestože uchazeči o studium splní specifické podmínky dané školy, nemusí být ještě automaticky přijati ke studiu. Otevřenost vysokých škol v Německu je mnohem větší, absolutní počty osob vstupujících do terciárního vzdělání jsou mnohem vyšší než v České republice. Na rozdíl od českých vysokých škol se technické univerzity v Německu snaží řešit horizontální segregaci ve vzdělávacím systému řadou projektů a opatření na podporu žen při studiu.

Trh práce je v obou státech determinován genderovou strukturou vzdělávacího systému, která způsobuje horizontální segregaci žen do jednotlivých oborů, vertikální segregaci bránící ženám v postupu na vyšší pracovní pozice a značnou mzdovou diskriminaci. Jedná se o vzájemně uzavřený kruh příčin a důsledků, kdy na počátku stojí rozhodnutí o oboru studia.

Genderové stereotypy postihují všechny ženy na trhu práce, bez ohledu na jejich vysokou kvalifikaci a poměrně vysokou zaměstnanost. Největším paradoxem trhu práce je, že v tzv. feminizovaných oborech, v nichž je obvykle vyžadován vysoký stupeň vzdělání i kvalifikace (např. školství, zdravotnictví, veřejná správa), zároveň dochází

k nejvyšší mzdové diskriminaci. Dalším paradoxem je, že čím vyššího vzdělání ženy dosahují, tím horší je jejich sociální postavení ve vztahu k mužům. Oborová segregace tedy nemůže být dostatečným důvodem pro vysvětlení mzdové diskriminace vzhledem k tomu, že k největším mzdovým rozdílům dochází v tzv. feminizovaných oborech, v nichž je vyšší zastoupení žen, a to i na řídicích pozicích. Důvodem diskriminace je tedy samotná kategorie genderu. Na řídicích pozicích jsou ženy v obou státech zastoupeny přibližně stejně. Větší zastoupení mají ženy na řídicích pozicích v malých firmách, ve větších firmách pak na nižších organizačních stupních. V Německu je možné nalézt větší počet pravidelně uskutečňovaných studií, které se věnují vertikální segregaci na trhu práce a postavení žen na řídicích pozicích.

Základní právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti v České republice, to znamená zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, obsahují veškeré základní principy právních předpisů EU, zejména zásadu rovného zacházení, zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a zákaz nabízet zaměstnání diskriminačního charakteru.

Politika zaměstnanosti v Německu přistupuje k řešení problémů mnohem aktivnějším způsobem. Zvýšení flexibility na trhu práce prosazuje německá vláda a podporují zaměstnavatelé. Konkrétními nástroji jsou dočasné zaměstnání, marginální formy zaměstnávání a sebezaměstnání. Na rozdíl od České republiky jsou v Německu tyto flexibilní formy zaměstnávání využívány mnohem častěji (od roku 1991 se jejich podíl téměř zdvojnásobil). V České republice jsou flexibilní formy zaměstnávání zaváděny velmi pomalu, a to zpravidla pouze na nižších stupních řízení a pracovních pozicích s nižší odpovědností. Většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek a pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé obvykle nabízejí pouze částečné úvazky a flexibilní pracovní dobu. Další formy zaměstnání, např. teleworking, práce z domova a individuální časová organizace práce, nejsou běžnou součástí politiky firem, a to ani ve feminizovaných odvětvích. Zaměstnavatelé nemají žádnou motivaci k vytváření dalších opatření pro sladění pracovního a rodinného života. Některá opatření politiky zaměstnanosti v České republice však doslova znemožňují větší zapojení žen do pracovního procesu.

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce povinnost vyhovět žádosti ženy pečující o dítě do 15 let o zkrácení pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

V zákoníku práce však tyto důvody nejsou blíže specifikovány a rovněž zde není upraven nárok na opětovné navýšení pracovního úvazku. Vzhledem k velmi nízkému podílu žen pracujících na částečný úvazek zaměstnavatelé tuto možnost téměř nevyužívají.

Převážná část marginálních forem zaměstnání je v Německu vykonávána ženami (více než 63% všech mini jobů, více než 84% všech midi jobů). Marginální formy zaměstnání v Německu lze do jisté míry porovnat s dohodami konanými mimo pracovní poměr užívanými v České republice. Německé právní předpisy mnohem detailněji upravují částečnou zaměstnanost (Kurzarbeit), zejména podmínky jejího využívání, motivaci zaměstnavatelů prostřednictvím osvobození od platby sociálního pojištění a zakládání přechodových společností. Český zákoník práce tuto formu zaměstnanosti pouze stručně zmiňuje. Oba státy se tedy významně odlišují řešením problematiky příspěvku na sociální a zdravotní pojištění, o čemž bylo hovořeno v závěrečné kapitole.

Závěrem lze konstatovat, že častější využívání flexibilních forem zaměstnání v Německu má výrazný dopad na zvýšení ekonomické aktivity žen a snížení míry nezaměstnanosti, z čehož by si česká strana měla vzít příklad.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Tištěné dokumenty

BELLING, V. et al. 2008. *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Občanský institut, 2008. Sborník. ISBN 978-80-86972-27-5.

BROŽOVÁ, D. 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, B. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

ČERMÁKOVÁ, M. 1997. *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis, 1997, Vol. 33, No. 3.

ČERMÁKOVÁ, M. 2000. *Úspěšnost žen při přijetí na vysokou školu*. Gender, rovné příležitosti. 2-3/2000. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000. ISSN 1213-0028.

ČERMÁKOVÁ, M. 2002a. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Vyd. 1. Praha: Národní kontaktní centrum - Ženy a věda, 2002, Gender. ISBN 80-733-0013-3.

ČERMÁKOVÁ, M. 2002b. *Úspěšnost mužů a žen při přijetí na vysokou školu v ČR*. Vyd. 1. Praha: Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, 2-3/2002. ISSN 1213-0028.

DUDOVÁ, R., KŘÍŽKOVÁ A., ZAJÍČKOVÁ, D. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-870-0732-8.

DUKOVÁ, I., DUKA M., KOHOUTOVÁ, I. 2013. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, ISBN 978-802-4738-802.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. 2007. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

ETTLEROVÁ, S. 2008. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, ISBN 978-808-7007-938.

FISCHLOVÁ, D., PROKEŠOVÁ, P. 2003. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. VÚPSV Praha, 2003.

FORMÁNKOVÁ, L. 2006. *Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik*. *Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2006. ISSN 1214-813x.

HORA, O., SIROVÁTKA, T. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2012, ISBN 978-807-4161-063.

HORA, O. 2009. *Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků výběrových šetření pracovních sil*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2/2009.

JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K. 2008. *Genderové aspekty českého školství*. *Sociologický časopis*, 2008, Vol. 44, No. 4.

KOLDINSKÁ, K. 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010, Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.

KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, ISBN 978-807-4161-315.

KRAUSE, D. 2005. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu (dílčí studie)*. VÚPSV Praha 2005.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2003a. *Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace*. Sociologický časopis, 2003, Vol. 39, No. 4.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2003b. *Ke koncepci diskriminace*. Sociologický časopis, 2003, Vol. 39, No. 4.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2008. *Práce a péče: proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl. (SLON), 2008, Knižnice Sociologické aktuality, ISBN 80-864-2994-6.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-802-4613-833.

LINHART, J. VÍTEČKOVÁ, J. 1975. Vývoj pracovní, mimopracovní doby a volného času v socialistickém Československu. *Sociologický časopis*, Roč. 11, Čís. 4, 1975, pp. 365-375.

NEKOLOVÁ, M. 2010. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010, ISBN 978-807-4160-578.

PÍTROVÁ, L. 2008. *Když se řekne Lisabonská smlouva: perspektiva fungování Evropské unie podle nového smluvního rámce*. Vyd. 1. Praha: Odbor informovaní o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky, 2008, ISBN 978-808-7041-482.



PLASOVÁ, B. 2008. *Význam faktorů trhu práce pro návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené*. Sociální studia. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. 2/2008. ISSN 1214-813X.

SIROVÁTKA, T. et al. 2003. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku: (průběžná zpráva z pilotního výzkumného projektu)*. Brno: VÚPSV, 2003. ISBN 80-239-1193-7.

SLOBODA, Z. 2004. *Více žen na technické vysokoškolské obory*. 2-3/2004. ISSN 1213-0028.

SMETÁČKOVÁ, I. 2013. *Genderová rovnost ve výsledcích: znevýhodňují české školy chlapce, nebo dívky*. E-Pedagogium, 1/2013. ISSN 1213-7758.

Sociologický ústav AV ČR. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha, 2011.

SOUKUP, T., MICHALIČKA, L., KOTÍKOVÁ, J. 2009. *Třídění uchazečů na úřadech práce: řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2009, ISBN 978-807-4160-271.

ŠMÍDOVÁ, I., JANOUŠKOVÁ, K., KATRŇÁK, T. 2008. *Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému*. Sociologický časopis, 2008, Vol. 44, No. 1.

ŠMÍDOVÁ, I. 2009. *Genderovaná volba práce: statusové šance a vzdělávací rozhodovací strategie*. Sociologický časopis, 2009, Vol. 45, No. 4.

VALENTOVÁ, M., KATRŇÁK, T., ŠMÍDOVÁ, I. 2007. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 8, číslo 2/2007. ISSN 1213-0028.

VLACH, J. 2005. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005. ISBN 978-802-3966-244.

VYBÍHAL, V. 2014. *Mzdové účetnictví: praktický průvodce*. Praha: Grada, sv. Účetnictví a daně, 2014, ISBN 978-80-247-5120-7.

WINKLER, Jiří. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999, ix, ISBN 80-722-6195-9.

WINKLER, Jiří, ed. a ŽIŽLAVSKÝ, Martin, ed. 2004. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

### **Zahraniční literatura**

ACKER, J. 1990. *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. *Gender & Society*, 1990, vol. 4, no. 2.

AMLINGER, M., BISPINCK, R., SCHULTEN, T. 2014. *Jeder Dritte ohne Mindestlohn? Ausnahmen vom geplanten Mindestlohn und ihre Konsequenzen*. Reihe: WSI Report, Nr. 12, 1/2014.

ARROWSMITH, J., PULIGNANO, V. 2013. *The Transformation of Employment Relations*. Hoboken: Taylor and Francis, 2013, ISBN 978-113-5010-058.

BEBLO, M., ACHATZ, J., WOLF, E. 2010. *Berufliche Segregation*. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.). *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin: Edition Sigma. (=Hans-Böckler-Stiftung Forschung 110). Print-ISBN: 978-3-836087100.

BEELMANN, A., JONAS K.J. 2009. *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische*

*Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. 1. Auflage: Springer-Verlag, 2009, ISBN 978-3-531-916217.

BIETMANN, J. 2010. *Gesetzliche Wege zu einem systemkonformen Mindestlohn*. Frankfurt am Main: Peter Lang, 2010, 317 S. Bonner Schriften zum deutschen und europäischen Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, 9. ISBN 36-316-1292-3.

BISCHOFF, S. 2010. *Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland*. 5. Studie. W. Bertelsmann Verlag, 2010, ISBN 978-376-3938-612.

BORJAS, G. J. Labor economics. 5th ed. Boston: McGraw-Hill, 2010. ISBN 9780071270274.

BRYLLA, K. 2005. *Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. 1. Auflage: Grin Verlag GmbH, 2005, ISBN 978-3-638-87823-4.

CAZES, S. 2009. *Labour market policies in times of crisis*. Geneva: ILO, 2009. ISBN 978-922-1225-102.

CVITKOVICH, N. 2011. *Väterkarenz als Maßnahme zur Reduktion der Lohndiskriminierung*. Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2011, ISBN 978-3-531-916217.

EHRENBERG, G. a SMITH, S. *Modern labor economics: theory and public policy*. 11. vyd. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2012, ISBN 01-325- 4064-9.

EICHHORST, W., HINZ, T., MARX, P. 2012. *Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen*. 1. Auflage: Bertelsmann Stiftung, 2012.

GAZIER, Bernard. 1999. *Employability: An evolutionary notion, an interactive concept*. *Employability: Concepts and policies*, 1999.

HALLMANN, S. 2013. *Wie wollen wir leben und arbeiten*. 1. Auflage, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013, ISBN 978-3-86498-573-7.

HOCH, P. 2011. *Das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung im europäischen Vertragsrecht*. 1. Auflage: Grin Verlag GmbH, 2011, ISBN 978-3-640-51153-2.

CHARLES M., BRADLEY, K. 2002. *Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education*. American Sociological Review, Vol. 67, No. 4, 8/2002.

*IAB - Zur Stärkung der Tarifautonomie und Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns*. IAB-Stellungnahme, 3/2014, ISSN 2195-5980.

*IAB - Stellungnahme ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. ISSN 2195-5980.

JACOBI, L., KLUVE, J. 2006. *Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany*. IZA DP No. 2100. Institute for the Study of Labor. Essen. Germany. April 2006.

KAPPHAN, Andreas. 1994. *Frauen am Arbeitsmarkt*. 1. Auflage: Peter Lang, 1994, ISBN 978-3-631-48195-0.

KARZELL, Marius. 2012. *Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld*. München: GRIN Verlag GmbH, 2012. ISBN 978-365-6171-126.

KOCH, Irmelind R. 2013. *450-Euro-Jobs Maximaler Profit mit Minijobs; Was Arbeitnehmer und Arbeitgeber wissen müssen*. 8. Aufl. Regensburg: Walhalla Fachverlag, 2013. ISBN 978-380-2907-425.

KOLLE, Andre. 2010. *Kurzarbeit als Instrument der Mitarbeiterbindung eine theoretische Analyse im Rahmen der Finanzkrise*. Hamburg: Bachelor Master Publ, 2010. ISBN 978-386-3414-108.

KONLE-SEIDL, R. 2004. *Wettbewerbsmechanismen in der Arbeitsmarktpolitik*. Bundesarbeitsblatt,10/2004, ISSN 0043-6275.

KRONECK, Ulrike. 2007. *Frauenrollen, zur Situation der Frau heute*. 1. Auflage: mvgVerlag Redline GmbH, 2007, ISBN 978-3636062987.

KUTNENKO, E. 2010. *Kurzarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument in der Wirtschaftskrise 2009/2010*. Grin Verlag GmbH, 2010, ISBN 978-3-656-10617-3.

METHLER, T., SCHIRK, CH. 2013. *450-Euro-Minijobs-mit Arbeitshilfen online Das neue Recht für geringfügig entlohnte und Niedriglohnbeschäftigte*. 1. Auflage 2013. Freiburg: Haufe Lexware Verlag, 2013. ISBN 978-364-8037-713.

MICHALSKI, L. 2008. *Arbeitsrecht*. 7., neu bearb. Aufl. Heidelberg: Müller, 2008. ISBN 978-381-1438-071.

PAPSIN, E. 2011. *Berufliche Segregation von Frauen und Männern*. 1. Auflage: Grin Verlag GmbH, 2011, ISBN 978-3-656-02405-7.

PEUCKERT, R. 2012. *Familienformen im sozialen Wandel*. 8. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, 2012, ISBN 978-353-1190-310.

PHILLIP, B., HESKETH, A., WILLIAMS S. 2002. *Employability in knowledge-driven economy*. Cardiff: Univ., School of Social Sciences, 2002. ISBN 18-723-3067-3.

PIMMINGER, I. 2012. *Junge Frauen und Männer im Übergang vor der Schule in den Beruf*. 2. Aktualisierung, 2012, Berlin, Agentur für Gleichstellung im ESF.

PLATZE, L. 2014. *Tarifverträge Arbeitsrecht Bau 2014/2015*. 22. Auflage: Ernst Vögel Stamsried, 2014, 356 s. ISBN 978-3896503701.

RAFF, D. 2009. *Sozialhilfe, Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II*. München: GRIN Verlag GmbH, 2009. ISBN 978-364-0369-485.

SESSELMEIER, W., BLAUERMEL, G. 1998. *Arbeitsmarkttheorien Ein Überblick*. Zweite, überarbeitete und erweiterte Auflage. Heidelberg: Physica-Verlag HD, 1998. ISBN 978-366-2111-710.

SCHNEPF, S. V. 2004. *Gender Equality in Educational Achievement*. An East-West Comparison. IZA DP No. 1317. Bonn: IZA.

*Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland Band 1: Ökonomische Grundlagen, Einkommen, Arbeit und Arbeitsmarkt, Arbeit und Gesundheitsschutz*. 3., grundlegend überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2000. ISBN 978-332-2970-879.

STOCK, Wolfgang. 2010. *Die Einsetzung einer Transfergesellschaft: unter besonderer Berücksichtigung betriebsverfassungs- und arbeitsförderungsrechtlicher Vorgaben*. New York: P. Lang, c2010, lv, 383 p. ISBN 978-363-1601-884.

WAGNER, Alexandra. 2010. *Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung*. Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 2010.

WACHTER, G., BURGER, F. 2010. *Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht 2010 Schwerpunkt: Reaktionen auf die Wirtschaftskrise*. 1. Aufl. Innsbruck: Innsbruck Univ. Press, 2010. ISBN 978-390-2719-683.

WEINERT, P. 2001. *Employability: from theory to practice*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, c2001, xiv, 213 p. ISBN 07-658-0879-X.

WILLIAMS, CH. L. 1992. *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the Female Professions*. Social Problems: University of California Press, Vol. 39, No. 3, pp. 253-267.

WUNSCH, C. 2006. *Labour market policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification*. Discussion Paper. University of St. Gallen, 2006.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

*Amsterodamská smlouva* [online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z:  
[http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index\\_cs.ht](http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_cs.ht).

*Analýza dopadů Lisabonské smlouvy* [online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z:  
<https://www.euroskop.cz/192/sekce/lisabonska-smlouva>.

*Bílá kniha Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost* [online]. 2014. [cit. 2014-11-15].  
Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>.

*Bundesministerium für Arbeit und Soziales* [online]. 2015. [cit. 2015-01-30].  
Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Ministerium/>.

*Česká republika od roku 1989 v číslech* [online]. 2014. [cit. 2014-11-05]. Dostupné z:  
<http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#01>.

*Databáze Eurostatu* [online]. 2015. [cit. 2015-01-10].  
Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>.

*Der Mindestlohn: Fragen und Antworten*. Publikationsversand der Bundesregierung, 1/2015. [online]. 2015. [cit. 2015-01-16]. Dostupné z:  
<http://www.der-mindestlohn-gilt.de/>.

*DGB-Ausbildungsreport 2014*. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik.[online]. 2015. [cit. 2015-01-30]. Dostupné z: [www.jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/](http://www.jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/).

*Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben* [online]. 2015. [cit. 2015-01-31]. Dostupné z: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de).

*Education and Research in Figures* [online]. 2015. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/>.

*Evropa 2020* [online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm).

*Evropská sociální charta* [online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/publications/>.

*Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011-2020* [online]. 2014. [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/uredni-vestnik-eu/zavery-rady-ze-dne-7-brezna-2011-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-20112020-74231.html>.

*Federal Ministry of Labour and Social Affairs: Labour market* [online]. 2015. [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Market/start-labour-market.html>.

*Frauenanteile nach akademischer Laufbahn* [online]. 2015. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: [www.destatis.de](http://www.destatis.de).

*Charta základních práv Evropské unie* [online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/204/sekce/listina-zakladnich-prav-eu/>.



*IAB - Führungskräfte Studie. Das IAB-Betriebspanel* [online]. 2015. [cit. 2015-01-06].  
Dostupné z: <http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx/>.

*Konsolidované znění smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie*  
[online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z:  
<https://www.euroskop.cz/192/sekce/lisabonska-smlouva/>.

*Kurzarbeit für Qualifizierung nutzen* [online]. 2015. [cit. 2015-01-24].  
Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/>.

*Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005* [online]. 2014. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady).

*Quality of Employment: Earning money and what else counts 2012*. Federal Statistics  
Office of Germany [online]. 2015. [cit. 2015-01-06]. Dostupné z:  
<https://www.destatis.de/EN/Publications/>.

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy  
dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burze  
(2012/614)*  
[online]. 2014. [cit. 2014-11-16]. Dostupné z:  
<https://www.euroskop.cz/8450/23322/clanek/zamestnanost-a-socialni-veci-v-listopadu-2013/>.

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení  
zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a  
povolání* [online]. 2014. [cit. 2014-11-17]. Dostupné z:  
<https://www.euroskop.cz/290/sekce/r-s/>.

*Smlouva o založení Evropského společenství* [online]. 2014. [cit. 2014-11-17]. Dostupné  
z: <https://www.euroskop.cz/290/sekce/r-s/>.

*Statistická ročenka trhu práce v ČR za 2011-2013* [online]. 2014. [cit. 2014-11-05].  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17701>.

*Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí za 2011-2013* [online]. 2014.  
[cit. 2014-11-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17701>.

*Statistické výstupy a analýzy: Terciární vzdělávání* [online]. 2014. [cit. 2014-12-27].  
Dostupné z:  
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/terciarni-vzdelavani>.

*Statistisches Bundesamt Deutschland*. Abgerufen am 25. August 2011 von  
Arbeitsmarkt- Ergebnisse des Mikrozensus [online]. 2015. [cit. 2015-01-06]. Dostupné  
z: <https://www.destatis.de/>.

*Studienfachwahl – typisch Frau, typisch Mann?* [online]. 2015. [cit. 2015-01-17].  
Dostupné z: [www.studienwahl.de](http://www.studienwahl.de).

*Trh práce v ČR - časové řady 1993 až 2013* [online]. 2014. [cit. 2014-11-01]. Dostupné  
z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250130-14>.

*Veřejná databáze ČSÚ* [online]. 2014. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z:  
[http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola\\_id=13&expand=1&](http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=13&expand=1&).

*Výroční zpráva 2013 Síť mateřských center o. s.* [online]. 2015. [cit. 2015-01-02].  
Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/vyrocní-zpravy/>.

*Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. 2014.  
[cit. 2014-11-04]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps).

*Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. 2015. [cit. 2015-01-02]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r\\_2013-14](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14).

*Zaostřeno na ženy a muže 2014* [online]. 2015. [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/300002-14-r\\_2014-14](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/300002-14-r_2014-14).

## **Právní předpisy**

*Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* [online]. 2015. [cit. 2015-01-06].

Dostupné z:

[http://www.allgemeinesgleichbehandlungsgesetz.de/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=59](http://www.allgemeinesgleichbehandlungsgesetz.de/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=59).

*Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AETnG)* [online]. 2015. [cit. 2015-01-28].

Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

*Betriebsverfassungsgesetz (BVG)* [online]. 2015. [cit. 2015-01-29].

Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

*Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)* [online]. 2015.

[cit. 2015-01-29]. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

*Nariadení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.* [online]. 2015. [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Sdělení MPSV č. 437/2013 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2013 pro účely zákona o zaměstnanosti.*

[online]. 2015. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung (SGB III)* [online]. 2015. [cit. 2015-01-30].

Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

*Tarifvertragsgesetz (TVG)* [online]. 2015. [cit. 2015-01-28]. Dostupné

z: <http://www.gesetze-im-internet.de/>.

*Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. 2015. [cit. 2015-01-18].

Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců* [online]. 2015. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. 2015. [cit. 2015-01-16].

Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2015. [cit. 2015-01-15].

Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky*

[online]. 2015. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

*Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce*

[online]. 2015. [cit. 2015-01-19]. Dostupné z: <http://www.fulsoft.cz/>.

## Přehled zkratk

|       |  |
|-------|--|
| AETnG | Arbeitnehmer-Entsendegesetz                                |
| AGBG  | Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz                         |
| ALH   | Arbeitslosenhilfe  |
| ALV   | Arbeitslosenversicherung                                   |
| APZ   | Aktivní politika zaměstnanosti                             |
| ASB   | Antidiskriminierungsstelle des Bundes                      |
| BA    | Bundesagentur für Arbeit                                   |
| BFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| BMAS  | Bundesministerium für Arbeit und Soziales                  |
| CHPM  | Chráněné pracovní místo                                    |
| DPČ   | Dohoda o pracovní činnosti                                 |
| DPP   | Dohoda o provedení práce                                   |
| EHS   | Evropské hospodářské společenství                          |
| ESF   | Evropský sociální fond                                     |
| GPG   | Gender Pay Gap   |
| IAB   | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung             |
| ILO   | International Labour Organization                          |
| MD    | Mateřská dovolená  |
| MM    | Minimální mzda   |
| MPSV  | Ministerstvo práce a sociálních věcí                       |
| MŠMT  | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy               |
| MV    | Ministerstvo vnitra  |
| NH    | Národní hospodářství                                       |
| PMČV  | Průměrný měsíční čistý výdělek                             |
| PSA   | Personal Service Agentur                                   |
| RD    | Rodičovská dovolená  |
| SFEU  | Smlouva o fungování Evropské unie                          |
| SGB   | Sozialgesetzbuch   |
| SSZ   | Správa služeb zaměstnanosti                                |
| SÚPM  | Společensky účelné pracovní místo                          |
| SVČ   | Samostatná výdělečná činnost                               |
| TVG   | Tarifvertragsgesetz  |
| TzBfG | Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge        |
| VPP   | Veřejně prospěšné práce                                    |
| VŠPS  | Výběrové šetření pracovních sil                            |
| ZoZ   | Zákon o zaměstnanosti                                      |
| ZP    | Zákoník práce  |

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

|   |     |
|---|-----|
| Obrázek 1: Faktory zaměstnatelnosti.....                                      | I   |
| Obrázek 2: Mzdová diskriminace - vybraná ekonomická odvětví v roce 2011 ..... | I   |
| Obrázek 3: Příčiny diskriminace v roce 2010 .....                             | II  |
| Obrázek 4: Formy obtěžování v roce 2010 .....                                 | II  |
| Obrázek 5: Volba oboru studia muži a ženami .....                             | II  |
| Obrázek 6: Nejvíce obsazované studijní obory.....                             | III |

## Seznam tabulek

|   |     |
|---|-----|
| Tabulka 1: Podíl žen na řídicích pozicích v Německu .....                                     | 37  |
| Tabulka 2: Zkušenosti s diskriminací v zaměstnání.....  | 77  |
| Tabulka 3: Formy diskriminace .....   | 77  |
| Tabulka 4: Zkušenosti s obtěžováním .....   | 78  |
| Tabulka 5: Zkušenosti s diskriminací dle věku.....  | 78  |
| Tabulka 6: Zkušenosti s diskriminací dle stupně vzdělání .....                                | 79  |
| Tabulka 7: Zkušenosti s diskriminací dle počtu dětí.....                                      | 79  |
| Tabulka 8: Zkušenost s diskriminací dle oboru profese .....                                   | 80  |
| Tabulka 9: Ekonomický status a věk nejmladšího dítěte .....                                   | 81  |
| Tabulka 10: Benefity poskytované zaměstnavateli.....  | 81  |
| Tabulka 11: Délka mateřské/rodičovské dovolené .....  | 82  |
| Tabulka 12: Životní strategie žen.....  | 83  |
| Tabulka 13: Nezaměstnanost dle stupně vzdělání .....  | 85  |
| Tabulka 14: Srovnání obecné a registrované míry nezaměstnanosti (v %).....                    | IV  |
| Tabulka 15: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví (VŠPS, v %).....                      | V   |
| Tabulka 16: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových skupin<br>(VŠPS, v %)..... | VI  |
| Tabulka 17: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a vzdělání<br>(VŠPS, v %).....        | VII |

|  |       |
|--|-------|
| Tabulka 18: Délka hledání zaměstnání.....  | VIII  |
| Tabulka 19: Ekonomické postavení populace 15+ v ČR (VŠPS).....                             | IX    |
| Tabulka 20: Počty osob v rekvalifikaci 2011-2013 (MPSV) .....                              | X     |
| Tabulka 21: Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 2011-2013 (MPSV)* .            | X     |
| Tabulka 22: Počty přihlášených a přijatých uchazečů na VŠ dle pohlaví** .....              | XI    |
| Tabulka 23: Počty nově zapsaných mužů a žen na VŠ (stav k 20. 1. 2014)* .....              | XII   |
| Tabulka 24: Postavení v hlavním zaměstnání (VŠPS).....                                     | XIII  |
| Tabulka 25: Zaměstnaní v NH na částečný úvazek (VŠPS).....                                 | XIII  |
| Tabulka 26: Relace výdělků žen k mužům - řídicí pozice v roce 2004 (v %).....              | XIV   |
| Tabulka 27: Důvody ekonomické neaktivity v roce 2013 (VŠPS).....                           | XV    |
| Tabulka 28: Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO 08<br>(v %, VŠPS, 2013) .....     | XV    |
| Tabulka 29: Podnikatelé podle věkových skupin (v %, VŠPS, 2013) .....                      | XVI   |
| Tabulka 30: Míra zaměstnanosti ve vybraných odvětvích (VŠPS, 2013).....                    | XVI   |
| Tabulka 31: Míra zaměstnanosti podle vzdělání (VŠPS).....                                  | XVI   |
| Tabulka 32: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti<br>žen a mužů .....       | XVII  |
| Tabulka 33: Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou (v % zaměstnanců) ...                | XVII  |
| Tabulka 34: Osoby pracující v noci - věková skupina 15-64 let .....                        | XVII  |
| Tabulka 35: Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí* .....                           | XVIII |
| Tabulka 36: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2013.....                         | XVIII |
| Tabulka 37: Průměrný počet odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání za<br>týden .....      | XVIII |
| Tabulka 38: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti (VŠPS).....                                 | XIX   |
| Tabulka 39: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání ve věkové skupině 25-64 let<br>(VŠPS)..... | XIX   |
| Tabulka 40: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti* .....   | XX    |
| Tabulka 41: Průměrná roční mzda (v EUR, 2010) .....  | XX    |

## Seznam grafů

|   |        |
|---|--------|
| Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob (VŠPS, v %).....        | XXI    |
| Graf 2: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví (VŠPS, v %).....                    | XXI    |
| Graf 3: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a vzdělání (VŠPS, v %) ..           | XXII   |
| Graf 4: Délka hledání zaměstnání.....   | XXII   |
| Graf 5: Ekonomické postavení populace 15+ v ČR (VŠPS).....                              | XXIII  |
| Graf 6: Počty přihlášených uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014..... | XXIII  |
| Graf 7: Počty přijatých uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014 .....   | XXIV   |
| Graf 8: Úspěšnost uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014 .....         | XXIV   |
| Graf 9: Počty nově zapsaných mužů a žen ve VŠ studijních programech* .....              | XXV    |
| Graf 10: Postavení v hlavním zaměstnání - zaměstnanci (v tis. osob, VŠPS).....          | XXV    |
| Graf 11: Postavení v hlavním zaměstnání - podnikatelé (v tis. osob, VŠPS)....           | XXVI   |
| Graf 12: Zaměstnané ženy na částečný úvazek (v %).....                                  | XXVI   |
| Graf 13: Zaměstnaní muži na částečný úvazek (v %).....                                  | XXVII  |
| Graf 14: Míra zaměstnanosti žen v ČR (VŠPS).....  | XXVII  |
| Graf 15: Míra zaměstnanosti mužů v ČR (VŠPS) .....                                      | XXVIII |
| Graf 16: Míra zaměstnanosti žen v Německu (VŠPS).....                                   | XXVIII |
| Graf 17: Míra zaměstnanosti mužů v Německu (VŠPS).....                                  | XXVIII |

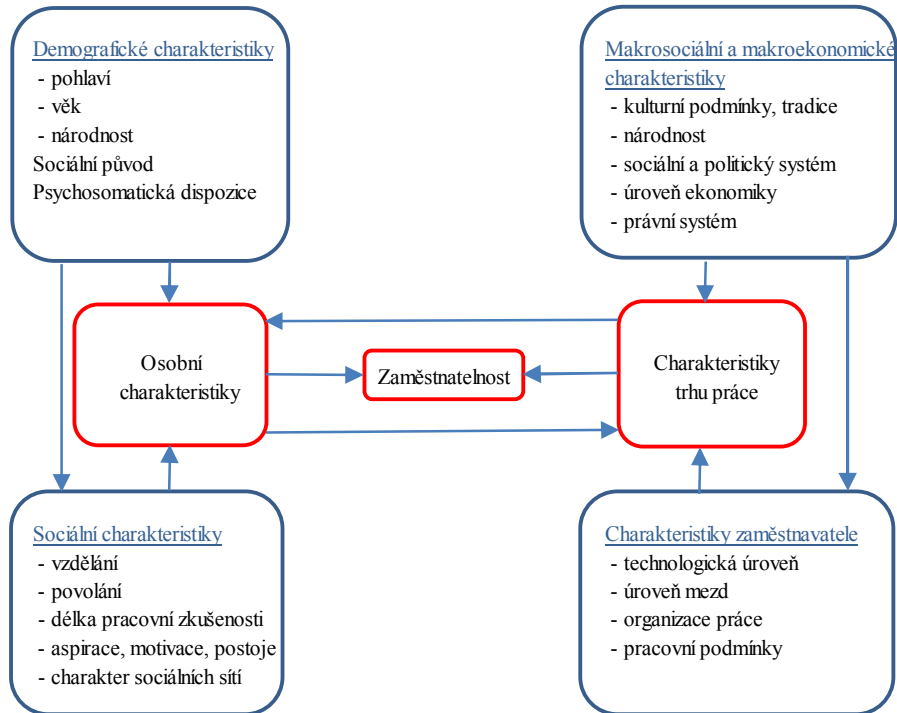
## SEZNAM PŘÍLOH

|  |      |
|--|------|
| Příloha 1: Základní přehled legislativy EU ..... | XXIX |
| Příloha 2: Dotazník.....                         | XXX  |



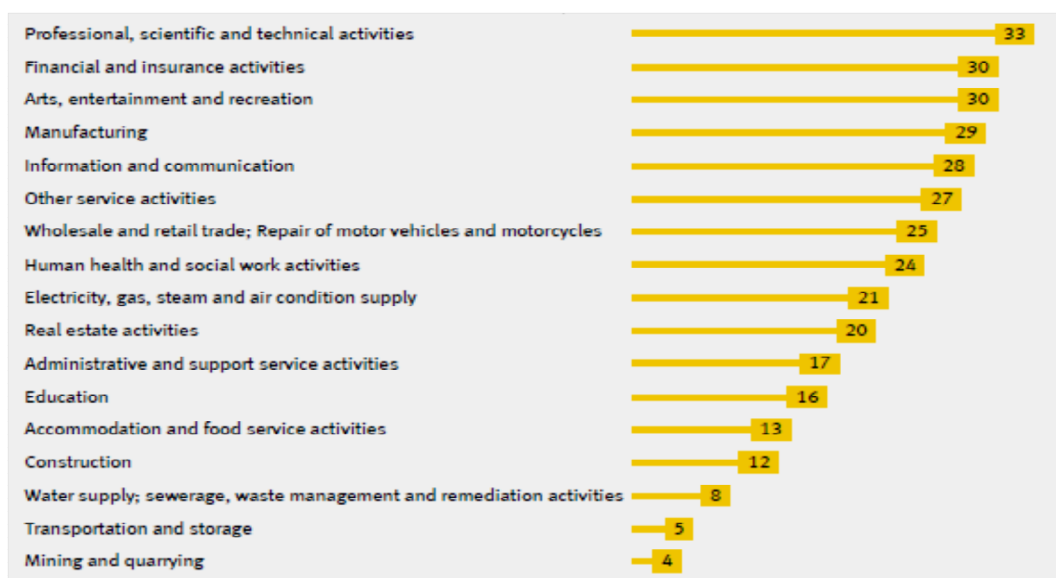
# OBRÁZKY

Obrázek 1: Faktory zaměstnatelnosti



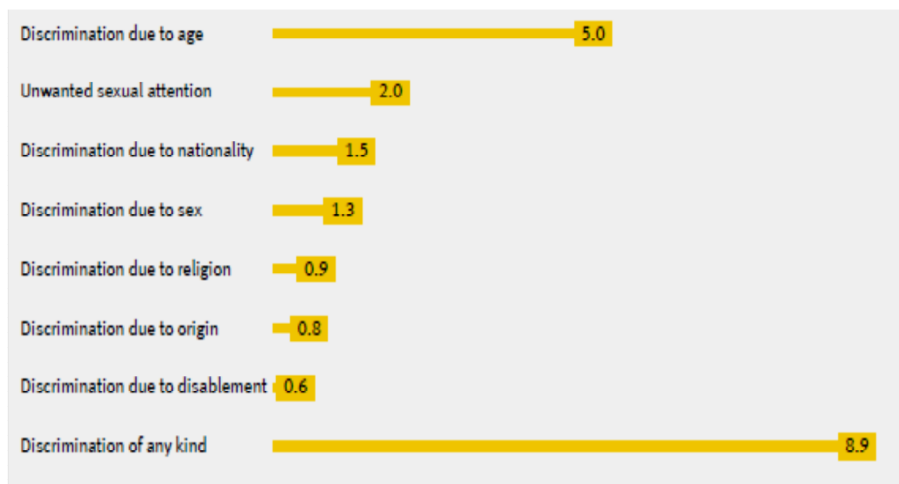
Zdroj: Kuchař, 2007, s. 114.

Obrázek 2: Mzdová diskriminace - vybraná ekonomická odvětví v roce 2011



Zdroj: Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06.

Obrázek 3: Příčiny diskriminace v roce 2010



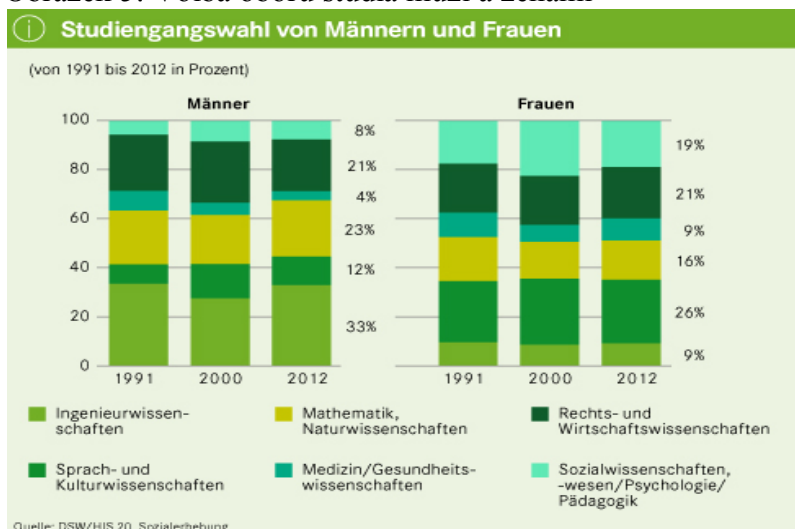
Zdroj: Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06.

Obrázek 4: Formy obtěžování v roce 2010



Zdroj: Quality of Employment, online, cit. 2015-01-06.

Obrázek 5: Volba oboru studia muži a ženami



Zdroj: Studienfachwahl, online, cit. 2015-01-17.

Obrázek 6: Nejvíce obsazované studijní obory

|  Am stärksten besetzte Studienfächer |   |                |
|---|---|----------------|
| Männer  | Frauen                                  | (WS 2012/2013) |
| 1. Betriebswirtschaftslehre   | 1. Betriebswirtschaftslehre             |                |
| 2. Maschinenbau/-wesen  | 2. Germanistik/Deutsch                  |                |
| 3. Informatik   | 3. Rechtswissenschaft                   |                |
| 4. Elektrotechnik/Elektronik  | 4. Humanmedizin                         |                |
| 5. Rechtswissenschaft   | 5. Erziehungswissenschaften (Pädagogik) |                |
| 6. Wirtschaftswissenschaften  | 6. Psychologie                          |                |
| 7. Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswiss. Schwerpunkt   | 7. Wirtschaftswissenschaften            |                |
| 8. Wirtschaftsinformatik  | 8. Anglistik/Englisch                   |                |
| 9. Bauingenieurwesen/Ingenieurbau   | 9. Biologie                             |                |
| 10. Medizin (Allgemein-Medizin)   | 10. Mathematik                          |                |

Quelle: Statistisches Bundesamt

Zdroj: Studienfachwahl, online, cit. 2015-01-17.

## TABULKY

Tabulka 14: Srovnání obecné a registrované míry nezaměstnanosti (v %)

| Rok   | Obecná míra nezaměstnanosti (v %) | Míra registrované nezaměstnanosti - metodika do roku 2004 (v %) | Míra registrované nezaměstnanosti - metodika od roku 2004 (v %) | Podíl nezaměstnaných osob - metodika od roku 2013 (v %) | Míra registrované nezaměstnanosti - graf (v %) |
|-------|-----------------------------------|---|---|---|--|
| Zdroj | VŠPS ČSÚ                          | MPSV  | MPSV  | MPSV  | MPSV   |
| 1993  | 4,3                               | 3,5   | .   | .   | 3,5  |
| 1994  | 4,3                               | 3,2   | .   | .   | 3,2  |
| 1995  | 4,0                               | 2,9   | .   | .   | 2,9  |
| 1996  | 3,9                               | 3,5   | .   | .   | 3,5  |
| 1997  | 4,8                               | 5,2   | .   | .   | 5,2  |
| 1998  | 6,5                               | 7,5   | .   | .   | 7,5  |
| 1999  | 8,7                               | 9,4   | .   | .   | 9,4  |
| 2000  | 8,8                               | 8,8   | .   | .   | 8,8  |
| 2001  | 8,1                               | 8,9   | .   | .   | 8,9  |
| 2002  | 7,3                               | 9,8   | .   | .   | 9,8  |
| 2003  | 7,8                               | 10,3  | .   | .   | 10,3   |
| 2004  | 8,3                               | 10,3  | 9,5   | .   | 9,5  |
| 2005  | 7,9                               | .   | 8,9   | 6,6   | 6,6  |
| 2006  | 7,1                               | .   | 7,7   | 5,7   | 5,7  |
| 2007  | 5,3                               | .   | 6,0   | 4,5   | 4,5  |
| 2008  | 4,4                               | .   | 6,0   | 4,5   | 4,5  |
| 2009  | 6,7                               | .   | 9,2   | 7,1   | 7,1  |
| 2010  | 7,3                               | .   | 9,6   | 7,4   | 7,4  |
| 2011  | 6,7                               | .   | 8,6   | 6,8   | 6,8  |
| 2012  | 7,0                               | .   | 9,4   | 7,4   | 7,4  |
| 2013  | 7,0                               | .   | .   | 8,2   | 8,2  |

Zdroj:

Podíl nezaměstnaných osob, online, cit. 2014-11-01.

Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Veřejná databáze, online, cit. 2014-11-01.

Tabulka 15: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví (VŠPS, v %)

| Rok     | Muži | Ženy  | Celkem | Rozdíl |
|---------|------|-------|--------|--------|
| 1993    | 3,42 | 5,44  | 4,30   | 2,02   |
| 1994    | 3,58 | 5,19  | 4,30   | 1,61   |
| 1995    | 3,40 | 4,81  | 4,00   | 1,41   |
| 1996    | 3,29 | 4,66  | 3,90   | 1,37   |
| 1997    | 3,89 | 5,94  | 4,80   | 2,05   |
| 1998    | 5,04 | 8,25  | 6,50   | 3,21   |
| 1999    | 7,27 | 10,50 | 8,70   | 3,24   |
| 2000    | 7,33 | 10,57 | 8,80   | 3,24   |
| 2001    | 6,74 | 9,88  | 8,10   | 3,14   |
| 2002    | 5,90 | 9,03  | 7,30   | 3,13   |
| 2003    | 6,10 | 9,88  | 7,80   | 3,78   |
| 2004    | 7,02 | 9,91  | 8,30   | 2,88   |
| 2005    | 6,45 | 9,79  | 7,90   | 3,34   |
| 2006    | 5,81 | 8,84  | 7,10   | 3,03   |
| 2007    | 4,22 | 6,73  | 5,30   | 2,51   |
| 2008    | 3,46 | 5,61  | 4,40   | 2,15   |
| 2009    | 5,85 | 7,73  | 6,70   | 1,88   |
| 2010    | 6,38 | 8,46  | 7,30   | 2,08   |
| 2011    | 5,80 | 7,90  | 6,70   | 2,10   |
| 2012    | 6,03 | 8,21  | 7,00   | 2,18   |
| 2013    | 5,90 | 8,29  | 7,00   | 2,38   |
| Min     | 3,29 | 4,66  | 3,90   | 1,37   |
| Max     | 7,33 | 10,57 | 8,80   | 3,24   |
| Average | 5,38 | 7,89  | 6,49   | 2,51   |

Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Tabulka 16: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a věkových skupin (VŠPS, v %)

| Muži    |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |      |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Rok/věk | 15 - 19 | 20 - 24 | 25 - 29 | 30 - 34 | 35 - 39 | 40 - 44 | 45 - 49 | 50 - 54 | 55 - 59 | 60 - 64 | 65+  |
| 1993    | 10,09   | 5,30    | 3,02    | 3,13    | 2,48    | 2,28    | 2,52    | 1,59    | 1,82    | 6,85    | 5,35 |
| 1994    | 12,63   | 5,50    | 3,20    | 3,12    | 2,77    | 2,08    | 2,17    | 1,79    | 2,80    | 5,42    | 3,15 |
| 1995    | 12,08   | 5,21    | 3,42    | 2,59    | 2,96    | 2,47    | 1,99    | 1,86    | 1,79    | 4,52    | 4,43 |
| 1996    | 11,27   | 4,86    | 3,32    | 2,24    | 2,72    | 2,42    | 2,32    | 2,01    | 2,41    | 5,89    | 4,23 |
| 1997    | 13,82   | 5,73    | 3,70    | 3,17    | 3,52    | 3,24    | 2,76    | 2,61    | 2,53    | 4,94    | 3,47 |
| 1998    | 21,87   | 7,85    | 4,96    | 3,97    | 3,88    | 3,91    | 3,52    | 3,37    | 3,50    | 3,85    | 4,63 |
| 1999    | 29,44   | 12,78   | 6,64    | 6,23    | 5,17    | 5,75    | 5,67    | 5,57    | 4,73    | 4,25    | 4,28 |
| 2000    | 30,19   | 14,51   | 6,54    | 6,03    | 5,58    | 5,62    | 5,80    | 6,03    | 5,24    | 4,06    | 2,02 |
| 2001    | 32,88   | 13,68   | 6,59    | 5,07    | 5,58    | 5,23    | 5,22    | 5,23    | 4,55    | 3,86    | 3,43 |
| 2002    | 29,96   | 13,10   | 5,60    | 4,27    | 4,38    | 4,76    | 5,02    | 5,14    | 3,80    | 2,50    | 3,52 |
| 2003    | 33,54   | 14,39   | 6,36    | 3,99    | 4,47    | 4,52    | 4,72    | 5,57    | 4,32    | 2,98    | 3,93 |
| 2004    | 40,40   | 18,57   | 6,96    | 4,04    | 5,38    | 5,47    | 5,54    | 6,23    | 5,54    | 2,75    | 2,44 |
| 2005    | 44,58   | 15,79   | 6,35    | 4,16    | 4,46    | 4,94    | 5,66    | 6,10    | 5,28    | 2,01    | 2,84 |
| 2006    | 38,21   | 13,42   | 5,54    | 4,67    | 3,87    | 3,95    | 4,90    | 5,35    | 5,78    | 3,17    | 2,00 |
| 2007    | 25,21   | 8,69    | 4,21    | 2,81    | 2,65    | 3,50    | 3,79    | 4,18    | 5,24    | 2,71    | 1,22 |
| 2008    | 21,76   | 8,34    | 3,42    | 2,68    | 2,21    | 2,44    | 3,09    | 3,05    | 4,00    | 2,22    | .    |
| 2009    | 33,38   | 14,45   | 7,53    | 4,60    | 3,84    | 3,95    | 3,79    | 5,10    | 6,03    | 4,50    | .    |
| 2010    | 38,56   | 15,82   | 8,85    | 3,79    | 3,91    | 4,13    | 5,60    | 5,66    | 7,49    | 4,15    | .    |
| 2011    | 39,92   | 15,65   | 6,81    | 4,28    | 3,34    | 4,05    | 4,69    | 5,26    | 6,81    | 3,74    | .    |
| 2012    | 48,27   | 16,75   | 8,16    | 4,54    | 3,69    | 3,44    | 4,41    | 5,09    | 6,47    | 4,13    | 2,54 |
| 2013    | 40,13   | 16,71   | 7,93    | 5,02    | 3,85    | 3,79    | 4,14    | 5,18    | 5,84    | 4,60    | 1,17 |

| Ženy    |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |      |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| Rok/věk | 15 - 19 | 20 - 24 | 25 - 29 | 30 - 34 | 35 - 39 | 40 - 44 | 45 - 49 | 50 - 54 | 55 - 59 | 60 - 64 | 65+  |
| 1993    | 13,92   | 8,02    | 8,89    | 5,94    | 4,17    | 3,81    | 2,87    | 2,62    | 4,48    | 7,30    | 5,35 |
| 1994    | 13,83   | 7,31    | 9,65    | 6,41    | 4,26    | 3,24    | 2,79    | 1,91    | 3,04    | 4,96    | 3,19 |
| 1995    | 14,43   | 6,15    | 8,46    | 5,45    | 3,81    | 3,42    | 2,85    | 2,39    | 3,89    | 3,66    | 3,84 |
| 1996    | 16,01   | 5,57    | 7,74    | 5,74    | 3,88    | 3,17    | 2,77    | 2,47    | 3,65    | 5,56    | 4,16 |
| 1997    | 20,26   | 7,35    | 9,38    | 7,55    | 4,81    | 4,31    | 3,99    | 3,47    | 3,64    | 6,73    | 3,50 |
| 1998    | 29,47   | 10,91   | 11,61   | 9,75    | 7,32    | 6,30    | 5,60    | 4,92    | 3,27    | 7,69    | 8,89 |
| 1999    | 35,00   | 14,72   | 14,39   | 13,30   | 9,58    | 7,74    | 7,52    | 6,58    | 4,52    | 6,74    | 7,04 |
| 2000    | 37,63   | 13,79   | 13,66   | 13,60   | 9,05    | 8,46    | 8,44    | 7,46    | 5,19    | 6,37    | 4,59 |
| 2001    | 43,11   | 13,79   | 13,02   | 12,06   | 9,69    | 7,58    | 6,39    | 7,48    | 5,25    | 7,52    | 6,49 |
| 2002    | 43,81   | 13,92   | 11,31   | 10,44   | 8,89    | 6,68    | 6,42    | 7,17    | 4,39    | 6,96    | 4,60 |
| 2003    | 44,79   | 15,43   | 10,76   | 12,39   | 10,10   | 8,06    | 6,94    | 8,37    | 5,85    | 2,44    | 3,39 |
| 2004    | 43,89   | 16,27   | 11,96   | 11,60   | 9,03    | 8,16    | 7,02    | 8,61    | 6,73    | 3,61    | .    |
| 2005    | 42,20   | 15,74   | 11,68   | 10,94   | 9,26    | 8,03    | 7,42    | 9,05    | 6,51    | 5,29    | 3,34 |
| 2006    | 39,26   | 16,03   | 8,09    | 10,31   | 8,36    | 7,59    | 7,67    | 7,88    | 6,26    | 2,46    | 3,45 |
| 2007    | 29,68   | 8,92    | 6,67    | 8,84    | 7,41    | 5,51    | 5,19    | 6,48    | 5,54    | 1,90    | .    |
| 2008    | 28,21   | 7,56    | 4,99    | 7,75    | 5,70    | 3,99    | 5,38    | 4,86    | 5,04    | 2,66    | .    |
| 2009    | 36,05   | 14,05   | 9,20    | 9,77    | 6,78    | 5,94    | 6,54    | 6,13    | 6,53    | 2,97    | .    |
| 2010    | 40,21   | 16,14   | 10,20   | 9,95    | 7,62    | 7,16    | 6,13    | 7,57    | 7,24    | 3,57    | 2,46 |
| 2011    | 44,57   | 15,10   | 9,37    | 8,87    | 7,85    | 6,38    | 6,24    | 7,15    | 6,41    | 3,02    | 2,22 |
| 2012    | 43,63   | 16,69   | 10,00   | 9,44    | 8,09    | 6,94    | 5,99    | 7,09    | 6,76    | 3,02    | 3,37 |
| 2013    | 47,65   | 17,03   | 8,43    | 10,62   | 9,16    | 6,72    | 6,23    | 6,53    | 7,15    | 3,61    | 1,98 |

Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Tabulka 17: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a vzdělání (VŠPS, v %)

| Rok             | Muži                             |                      |                     |               | Ženy                             |                      |                     |               |
|-----------------|----------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|----------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|
| Stupeň vzdělání | Základní vzdělání a bez vzdělání | Střední bez maturity | Střední s maturitou | Vysokoškolské | Základní vzdělání a bez vzdělání | Střední bez maturity | Střední s maturitou | Vysokoškolské |
| Zkratka         | ZAKL                             | SS bez MAT           | SS s MAT            | VS            | ZAKL                             | SS bez MAT           | SS s MAT            | VS            |
| 1993            | 9,35                             | 3,15                 | 2,51                | 1,85          | 8,71                             | 5,82                 | 4,00                | 2,25          |
| 1994            | 11,08                            | 3,19                 | 2,52                | 1,71          | 8,39                             | 5,60                 | 3,94                | 1,77          |
| 1995            | 12,62                            | 3,03                 | 2,03                | 0,85          | 9,58                             | 5,14                 | 2,96                | 1,94          |
| 1996            | 13,08                            | 3,01                 | 1,84                | 0,88          | 9,95                             | 4,77                 | 3,09                | 1,39          |
| 1997            | 15,37                            | 3,51                 | 2,50                | 1,16          | 12,15                            | 6,07                 | 4,34                | 2,22          |
| 1998            | 17,50                            | 4,64                 | 3,45                | 1,98          | 14,96                            | 8,94                 | 6,53                | 3,13          |
| 1999            | 22,57                            | 7,43                 | 4,85                | 2,70          | 19,76                            | 11,55                | 8,14                | 4,33          |
| 2000            | 27,38                            | 7,26                 | 4,74                | 2,27          | 20,56                            | 12,04                | 7,92                | 3,92          |
| 2001            | 26,26                            | 6,90                 | 4,02                | 2,09          | 21,45                            | 11,27                | 7,20                | 3,19          |
| 2002            | 23,70                            | 6,05                 | 3,75                | 1,82          | 18,79                            | 11,14                | 6,34                | 2,62          |
| 2003            | 24,56                            | 6,23                 | 4,17                | 1,87          | 21,15                            | 12,56                | 6,76                | 2,72          |
| 2004            | 28,79                            | 7,36                 | 4,50                | 2,22          | 24,19                            | 13,16                | 5,91                | 2,31          |
| 2005            | 29,96                            | 6,78                 | 3,91                | 2,06          | 24,39                            | 12,93                | 6,21                | 2,73          |
| 2006            | 26,18                            | 6,13                 | 3,47                | 2,17          | 23,21                            | 10,74                | 6,10                | 2,72          |
| 2007            | 21,07                            | 4,31                 | 2,42                | 1,63          | 19,32                            | 8,91                 | 4,08                | 1,69          |
| 2008            | 19,87                            | 3,28                 | 2,05                | 1,51          | 18,42                            | 6,71                 | 3,53                | 1,82          |
| 2009            | 26,37                            | 6,26                 | 3,71                | 2,48          | 22,28                            | 9,60                 | 5,67                | 2,32          |
| 2010            | 26,83                            | 6,98                 | 4,66                | 2,62          | 23,60                            | 11,35                | 5,95                | 2,96          |
| 2011            | 27,97                            | 6,31                 | 4,06                | 2,44          | 21,48                            | 10,45                | 5,91                | 3,22          |
| 2012            | 31,57                            | 6,45                 | 4,06                | 2,41          | 25,89                            | 10,94                | 5,82                | 3,39          |
| 2013            | 26,49                            | 6,56                 | 4,49                | 2,24          | 24,84                            | 11,73                | 6,10                | 3,36          |
| Min             | 9,35                             | 3,01                 | 1,84                | 0,85          | 8,39                             | 4,77                 | 2,96                | 1,39          |
| Max             | 31,57                            | 7,43                 | 4,85                | 2,70          | 25,89                            | 13,16                | 8,14                | 4,33          |
| Average         | 22,31                            | 5,47                 | 3,51                | 1,95          | 18,72                            | 9,59                 | 5,55                | 2,67          |

Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Tabulka 18: Délka hledání zaměstnání

(VŠPS, podíl na počtu nezaměstnaných - bez osob, které již práci našly, v %)

| Rok     | Muži  |        |         |        |        |         | Ženy  |        |         |        |        |         |
|---------|-------|--------|---------|--------|--------|---------|-------|--------|---------|--------|--------|---------|
|         | do 3M | 3 - 6M | 6M - 1R | 1 - 2R | nad 2R | nad 1 R | do 3M | 3 - 6M | 6M - 1R | 1 - 2R | nad 2R | nad 1 R |
| 1993    | 45,5  | 18,7   | 16,3    | 13,5   | 5,9    | 19,5    | 40,2  | 22,0   | 20,0    | 13,2   | 4,5    | 17,7    |
| 1994    | 41,5  | 18,0   | 18,6    | 13,8   | 7,9    | 21,7    | 35,0  | 21,8   | 20,3    | 15,3   | 7,5    | 22,8    |
| 1995    | 29,9  | 18,2   | 20,9    | 16,2   | 14,7   | 30,9    | 26,7  | 19,5   | 22,4    | 16,5   | 14,9   | 31,4    |
| 1996    | 29,3  | 19,7   | 20,1    | 14,3   | 16,5   | 30,9    | 27,7  | 18,8   | 21,9    | 17,0   | 14,6   | 31,6    |
| 1997    | 27,8  | 19,1   | 21,7    | 16,5   | 14,8   | 31,3    | 26,4  | 20,6   | 23,1    | 17,2   | 12,7   | 29,9    |
| 1998    | 27,1  | 19,9   | 22,0    | 17,8   | 13,1   | 30,9    | 24,1  | 20,0   | 24,4    | 18,5   | 13,0   | 31,5    |
| 1999    | 22,5  | 19,5   | 25,4    | 17,4   | 15,2   | 32,7    | 17,7  | 16,9   | 24,4    | 22,4   | 18,5   | 40,9    |
| 2000    | 17,1  | 14,5   | 20,8    | 24,7   | 22,8   | 47,5    | 14,8  | 13,9   | 21,4    | 24,6   | 25,2   | 49,8    |
| 2001    | 16,7  | 13,4   | 18,0    | 21,3   | 30,7   | 51,9    | 13,9  | 13,7   | 19,1    | 22,5   | 30,8   | 53,3    |
| 2002    | 15,8  | 13,8   | 18,8    | 18,4   | 32,9   | 51,4    | 14,5  | 13,4   | 20,1    | 20,4   | 31,6   | 52,0    |
| 2003    | 17,5  | 14,6   | 19,7    | 18,9   | 29,2   | 48,1    | 13,9  | 13,6   | 19,9    | 20,8   | 31,8   | 52,5    |
| 2004    | 14,9  | 14,9   | 19,8    | 19,0   | 31,3   | 50,3    | 13,0  | 12,5   | 19,6    | 20,9   | 33,9   | 54,8    |
| 2005    | 14,1  | 12,7   | 18,9    | 21,1   | 33,2   | 54,2    | 13,1  | 12,5   | 19,2    | 21,1   | 34,0   | 55,2    |
| 2006    | 13,7  | 12,5   | 18,5    | 21,3   | 34,0   | 55,4    | 11,0  | 11,1   | 20,7    | 21,7   | 35,5   | 57,1    |
| 2007    | 14,8  | 13,5   | 19,0    | 18,5   | 34,3   | 52,8    | 14,3  | 12,5   | 17,6    | 19,1   | 36,5   | 55,6    |
| 2008    | 16,5  | 12,9   | 18,7    | 19,2   | 32,7   | 51,8    | 15,9  | 13,4   | 19,5    | 19,8   | 31,4   | 51,2    |
| 2009    | 26,5  | 20,9   | 23,0    | 13,0   | 16,6   | 29,6    | 22,0  | 19,4   | 24,5    | 16,5   | 17,3   | 33,8    |
| 2010    | 18,1  | 15,5   | 24,8    | 23,5   | 18,2   | 41,6    | 17,9  | 15,3   | 22,9    | 24,5   | 19,4   | 43,9    |
| 2011    | 19,6  | 16,3   | 21,4    | 21,8   | 20,7   | 42,6    | 20,1  | 15,9   | 21,9    | 20,9   | 21,1   | 42,0    |
| 2012    | 19,8  | 15,5   | 19,6    | 19,5   | 25,5   | 45,0    | 18,4  | 16,1   | 19,9    | 19,9   | 25,7   | 45,6    |
| 2013    | 19,0  | 15,7   | 21,1    | 21,1   | 23,1   | 44,2    | 17,3  | 15,0   | 20,5    | 20,3   | 26,9   | 47,2    |
| Average | 22,3  | 16,2   | 20,3    | 18,6   | 22,5   | 41,2    | 19,9  | 16,1   | 21,1    | 19,7   | 23,2   | 42,8    |

Zdroj:

Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Vlastní výpočty.



Tabulka 19: Ekonomické postavení populace 15+ v ČR (VŠPS)

| Rok     | Ekonomicky aktivní osoby (v tis.) |       |        |                             |      |        | Ekonomicky neaktivní osoby (v tis.) |       |        | Populace 15+ celkem (v tis.) |       |        |                  |       |                    | Podíl v % |                            |       |  |  |  |
|---------|-----------------------------------|-------|--------|-----------------------------|------|--------|-------------------------------------|-------|--------|------------------------------|-------|--------|------------------|-------|--------------------|-----------|----------------------------|-------|--|--|--|
|         | Zaměstnané osoby (v tis.)         |       |        | Nezaměstnané osoby (v tis.) |      |        | Ekonomicky neaktivní osoby (v tis.) |       |        | Populace 15+ celkem (v tis.) |       |        | Zaměstnané osoby |       | Nezaměstnané osoby |           | Ekonomicky neaktivní osoby |       |  |  |  |
|         | Muži                              | Ženy  | Celkem | Muži                        | Ženy | Celkem | Muži                                | Ženy  | Celkem | Muži                         | Ženy  | Celkem | Muži             | Ženy  | Muži               | Ženy      | Muži                       | Ženy  |  |  |  |
| 1993    | 2 735                             | 2 138 | 4 874  | 97                          | 123  | 220    | 1 140                               | 2 059 | 3 199  | 3 973                        | 4 320 | 8 293  | 56,13            | 43,87 | 44,07              | 55,93     | 35,64                      | 64,36 |  |  |  |
| 1994    | 2 759                             | 2 168 | 4 927  | 102                         | 119  | 221    | 1 145                               | 2 062 | 3 207  | 4 006                        | 4 349 | 8 355  | 56,00            | 44,00 | 46,31              | 53,69     | 35,69                      | 64,31 |  |  |  |
| 1995    | 2 785                             | 2 178 | 4 963  | 98                          | 110  | 208    | 1 151                               | 2 084 | 3 236  | 4 034                        | 4 372 | 8 406  | 56,12            | 43,88 | 47,14              | 52,86     | 35,58                      | 64,42 |  |  |  |
| 1996    | 2 803                             | 2 169 | 4 972  | 95                          | 106  | 201    | 1 159                               | 2 115 | 3 274  | 4 057                        | 4 390 | 8 448  | 56,38            | 43,62 | 47,35              | 52,65     | 35,40                      | 64,60 |  |  |  |
| 1997    | 2 788                             | 2 148 | 4 937  | 113                         | 136  | 248    | 1 179                               | 2 124 | 3 302  | 4 079                        | 4 408 | 8 487  | 56,48            | 43,52 | 45,40              | 54,60     | 35,69                      | 64,31 |  |  |  |
| 1998    | 2 757                             | 2 109 | 4 866  | 146                         | 190  | 336    | 1 196                               | 2 126 | 3 322  | 4 099                        | 4 424 | 8 523  | 56,66            | 43,34 | 43,54              | 56,46     | 36,01                      | 63,99 |  |  |  |
| 1999    | 2 694                             | 2 070 | 4 764  | 211                         | 243  | 454    | 1 212                               | 2 126 | 3 337  | 4 117                        | 4 438 | 8 555  | 56,56            | 43,44 | 46,50              | 53,50     | 36,31                      | 63,69 |  |  |  |
| 2000    | 2 676                             | 2 056 | 4 732  | 212                         | 243  | 455    | 1 247                               | 2 153 | 3 400  | 4 134                        | 4 452 | 8 586  | 56,55            | 43,45 | 46,56              | 53,44     | 36,68                      | 63,32 |  |  |  |
| 2001    | 2 674                             | 2 054 | 4 728  | 193                         | 225  | 418    | 1 266                               | 2 166 | 3 431  | 4 133                        | 4 444 | 8 577  | 56,56            | 43,44 | 46,19              | 53,81     | 36,89                      | 63,11 |  |  |  |
| 2002    | 2 700                             | 2 065 | 4 765  | 169                         | 205  | 374    | 1 274                               | 2 186 | 3 460  | 4 144                        | 4 455 | 8 599  | 56,67            | 43,33 | 45,24              | 54,76     | 36,82                      | 63,18 |  |  |  |
| 2003    | 2 686                             | 2 047 | 4 733  | 175                         | 224  | 399    | 1 304                               | 2 200 | 3 505  | 4 165                        | 4 472 | 8 637  | 56,75            | 43,25 | 43,76              | 56,24     | 37,22                      | 62,78 |  |  |  |
| 2004    | 2 663                             | 2 044 | 4 707  | 201                         | 225  | 426    | 1 321                               | 2 220 | 3 541  | 4 185                        | 4 488 | 8 673  | 56,58            | 43,42 | 47,25              | 52,75     | 37,31                      | 62,69 |  |  |  |
| 2005    | 2 706                             | 2 059 | 4 764  | 187                         | 223  | 410    | 1 318                               | 2 224 | 3 542  | 4 210                        | 4 506 | 8 716  | 56,79            | 43,21 | 45,52              | 54,48     | 37,21                      | 62,79 |  |  |  |
| 2006    | 2 742                             | 2 086 | 4 828  | 169                         | 202  | 371    | 1 335                               | 2 239 | 3 574  | 4 246                        | 4 527 | 8 773  | 56,79            | 43,21 | 45,54              | 54,46     | 37,37                      | 62,63 |  |  |  |
| 2007    | 2 806                             | 2 116 | 4 922  | 124                         | 153  | 276    | 1 358                               | 2 289 | 3 647  | 4 287                        | 4 558 | 8 845  | 57,01            | 42,99 | 44,72              | 55,28     | 37,23                      | 62,77 |  |  |  |
| 2008    | 2 863                             | 2 139 | 5 002  | 103                         | 127  | 230    | 1 383                               | 2 329 | 3 711  | 4 348                        | 4 595 | 8 944  | 57,23            | 42,77 | 44,65              | 55,35     | 37,25                      | 62,75 |  |  |  |
| 2009    | 2 824                             | 2 111 | 4 934  | 175                         | 177  | 352    | 1 392                               | 2 331 | 3 723  | 4 391                        | 4 618 | 9 009  | 57,23            | 42,77 | 49,80              | 50,20     | 37,39                      | 62,61 |  |  |  |
| 2010    | 2 798                             | 2 087 | 4 885  | 191                         | 193  | 384    | 1 404                               | 2 343 | 3 747  | 4 393                        | 4 623 | 9 015  | 57,28            | 42,72 | 49,72              | 50,28     | 37,47                      | 62,53 |  |  |  |
| 2011    | 2 777                             | 2 095 | 4 872  | 171                         | 180  | 351    | 1 419                               | 2 323 | 3 742  | 4 367                        | 4 598 | 8 965  | 57,00            | 43,00 | 48,77              | 51,23     | 37,91                      | 62,09 |  |  |  |
| 2012    | 2 779                             | 2 111 | 4 890  | 178                         | 189  | 367    | 1 411                               | 2 296 | 3 708  | 4 368                        | 4 597 | 8 965  | 56,82            | 43,18 | 48,56              | 51,44     | 38,06                      | 61,94 |  |  |  |
| 2013    | 2 794                             | 2 143 | 4 937  | 175                         | 194  | 369    | 1 393                               | 2 253 | 3 645  | 4 362                        | 4 589 | 8 951  | 56,59            | 43,41 | 47,51              | 52,49     | 38,20                      | 61,80 |  |  |  |
| Average |                                   |       |        |                             |      |        |                                     |       |        |                              |       |        | 56,68            | 43,32 | 46,39              | 53,61     | 36,83                      | 63,17 |  |  |  |

Zdroj: ČR od 1989 v číslech, online, cit. 2014-11-05. Trh práce

Tabulka 20: Počty osob v rekvalifikaci 2011-2013 (MPSV)

| Rok  | Neumístění<br><i>stav k 31.12.</i> | Neumístění<br><i>průměr za 1-12</i> | Nově<br>zařazení<br>do rekvalif.<br><i>za rok</i> | Ukončili<br>rekvalif.<br>celkem<br><i>za rok</i> | Počet osob v rekvalifikaci k 31.12.* |       |                |                           | Počet osob s nárokem na PpR k 31.12. |      |                |                           |
|------|------------------------------------|-------------------------------------|---|--|--------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|--------------------------------------|------|----------------|---------------------------|
|      |                                    |                                     |   |  | celkem                               | ženy  | osoby<br>se ZP | absolventi<br>a mladiství | celkem                               | ženy | osoby<br>se ZP | absolventi<br>a mladiství |
| 2011 | 508 451                            | 507 779                             | 45 521  | 46 634   | 1 647                                | 1 192 | 166            | 255                       | 276                                  | 198  | 24             | 3                         |
| 2012 | 545 311                            | 504 381                             | 18 631  | 18 190   | 1 856                                | 1 349 | 75             | 250                       | 130                                  | 86   | 10             | 2                         |
| 2013 | 596 833                            | 564 448                             | 27 877  | 28 234   | 1 499                                | 1 057 | 103            | 193                       | 122                                  | 89   | 10             | 1                         |

\* Nezahrnuje počet osob se zvolenou rekvalifikací.  
Zdroj: Statistická ročenka, online, cit. 2014-11-05.

Tabulka 21: Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 2011-2013 (MPSV)\*

| Rok  | VPP (bez ESF)      |                                 | SÚPM (bez ESF)     |                                 | Překlenovací<br>příspěvek | Příspěvek<br>na zapracování |
|------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|      | Vytvořená<br>místa | Počet<br>umístěných<br>uchazečů | Vytvořená<br>místa | Počet<br>umístěných<br>uchazečů | Počet<br>OSVČ             | Počet<br>zaměstnanců        |
| 2011 | 9 139              | 9 830                           | 9 177              | 9 030                           | 345                       | 44                          |
| 2012 | 5 166              | 5 279                           | 7 869              | 7 933                           | 130                       | 13                          |
| 2013 | 5 132              | 5 232                           | 8 858              | 8 831                           | 270                       | 54                          |

| Rok  | Projekty ESF       |                                 | Projekty ESF       |                                 | Projekty ESF       |                                 | Projekty ESF OP LZZ |                                 |
|------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|
|      | Vytvořená<br>místa | Počet<br>umístěných<br>uchazečů | Vytvořená<br>místa | Počet<br>umístěných<br>uchazečů | Vytvořená<br>místa | Počet<br>umístěných<br>uchazečů | Vytvořená<br>místa  | Počet<br>umístěných<br>uchazečů |
| 2011 | 10 764             | 11 492                          | 4 357              | 4 380                           | 629                | 643                             | .                   | .                               |
| 2012 | 7 592              | 7 554                           | 3 588              | 3 447                           | 317                | 522                             | .                   | .                               |
| 2013 | 16 074             | 16 607                          | 13 205             | 12 885                          | 1 831              | 2 216                           | 1 123               | 1 085                           |

| VPP    |        | SÚPM   |        |
|--------|--------|--------|--------|
| 19 903 | 21 322 | 13 534 | 13 410 |
| 12 758 | 12 833 | 11 457 | 11 380 |
| 21 206 | 21 839 | 22 063 | 21 716 |

\*Jedná se o počty vytvořených míst a počty umístěných uchazečů celkem od počátku roku.  
Zdroj: Statistická ročenka, online, cit. 2014-11-05.

Tabulka 22: Počty přihlášených a přijatých uchazečů na VŠ dle pohlaví\*\*

| Akadem. rok                     | 2000/2001 | 2001/2002 | 2002/2003 | 2003/2004 | 2004/2005 | 2005/2006 | 2006/2007 | 2007/2008 | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Počty přihlášených*</b>      |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Muži                            | 41 285    | 43 138    | 45 627    | 50 153    | 53 174    | 51 429    | 54 203    | 58 023    | 58 762    | 59 373    | 61 455    | 60 051    | 56 338    | 53 421    |
| Ženy                            | 49 457    | 51 213    | 52 706    | 57 016    | 66 272    | 68 258    | 72 922    | 77 208    | 77 355    | 77 394    | 78 617    | 79 229    | 74 390    | 70 345    |
| <b>Počty přijatých</b>          |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Muži                            | 24 109    | 29 092    | 32 049    | 36 482    | 38 016    | 38 642    | 42 299    | 46 100    | 48 742    | 49 482    | 50 357    | 49 038    | 45 990    | 43 768    |
| Ženy                            | 21 081    | 25 578    | 29 024    | 33 100    | 37 597    | 41 344    | 46 776    | 51 090    | 55 261    | 56 088    | 56 080    | 54 723    | 52 271    | 49 946    |
| <b>Úspěšnost uchazečů (v %)</b> |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Muži                            | 58,40     | 67,44     | 70,24     | 72,74     | 71,49     | 75,14     | 78,04     | 79,45     | 82,95     | 83,34     | 81,94     | 81,66     | 81,63     | 81,93     |
| Ženy                            | 42,62     | 49,94     | 55,07     | 58,05     | 56,73     | 60,57     | 64,15     | 66,17     | 71,44     | 72,47     | 71,33     | 69,07     | 70,27     | 71,00     |

\* počet přihlášených uchazečů, kteří se dostavili k přijímacímu řízení

\*\* občané ČR

Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27.

Tabulka 23: Počty nově zapsaných mužů a žen na VŠ (stav k 20. 1. 2014)\*

| Studijní program                             | Ženy          | Muži          | Celkem        | Rozdíl M-Ž    |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Přírodní vědy a nauky                        | 2 705         | 3 812         | 6 517         | 1 107         |
| Technické vědy a nauky                       | 6 092         | 14 253        | 20 345        | 8 161         |
| Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky    | 2 344         | 1 852         | 4 196         | -492          |
| Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky | 4 590         | 1 153         | 5 743         | -3 437        |
| Humanitní a společenské vědy a nauky         | 8 737         | 4 847         | 13 584        | -3 890        |
| Ekonomické vědy a nauky                      | 11 783        | 7 749         | 19 532        | -4 034        |
| Právní vědy a nauky                          | 1 441         | 1 373         | 2 814         | -68           |
| Pedagogika, učitelství a soc. péče           | 8 312         | 1 901         | 10 213        | -6 411        |
| Vědy a nauky o kultuře a umění               | 1 223         | 761           | 1 984         | -462          |
| Vojenské vědy a nauky                        | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <b>Celkem</b>                                | <b>47 227</b> | <b>37 701</b> | <b>84 928</b> | <b>-9 526</b> |

Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27

Tabulka 24: Postavení v hlavním zaměstnání (VŠPS)

| Zaměstnaní (tis. osob)         | 1993    | 1995    | 1998    | 2000    | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    | Podíl<br>2012/1993 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|
| <b>Ženy</b>                    | 2 137,1 | 2 177,0 | 2 108,4 | 2 055,0 | 2 052,6 | 2 063,6 | 2 046,5 | 2 042,3 | 2 056,9 | 2 084,6 | 2 114,6 | 2 138,4 | 2 109,7 | 2 086,1 | 2 093,8 | 2 109,4 | 98,7               |
| z toho:                        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |                    |
| zaměstnanci                    | 1 928,2 | 1 960,1 | 1 891,1 | 1 827,4 | 1 828,5 | 1 831,6 | 1 801,0 | 1 810,3 | 1 836,4 | 1 853,3 | 1 886,5 | 1 906,9 | 1 866,0 | 1 830,2 | 1 822,4 | 1 825,7 | 94,7               |
| podnikatelé*                   | 123,6   | 156,9   | 174,7   | 188,3   | 188,0   | 195,6   | 209,5   | 200,0   | 188,5   | 200,1   | 200,6   | 205,2   | 219,8   | 232,0   | 249,7   | 262,7   | 212,5              |
| členové produkčních družstev   | 76,1    | 41,8    | 24,5    | 18,3    | 14,3    | 11,3    | 10,6    | 8,9     | 6,3     | 4,8     | 4,8     | 4,1     | 3,1     | 2,0     | 1,3     | ..      | ..                 |
| pomáhající rodinní příslušníci | 9,0     | 18,2    | 18,0    | 20,9    | 21,7    | 24,8    | 25,2    | 22,9    | 25,7    | 26,4    | 22,7    | 21,9    | 20,7    | 21,9    | 20,3    | 21,1    | 233,0              |
| nezjištěno                     | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | 0,2     | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..                 |
| <b>Muži</b>                    | 2 665,5 | 2 731,0 | 2 709,3 | 2 620,6 | 2 631,8 | 2 666,4 | 2 651,0 | 2 641,6 | 2 692,4 | 2 726,7 | 2 793,1 | 2 848,0 | 2 810,0 | 2 784,3 | 2 763,2 | 2 762,3 | 103,6              |
| z toho:                        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |                    |
| zaměstnanci                    | 2 239,7 | 2 260,0 | 2 199,2 | 2 088,2 | 2 098,0 | 2 099,8 | 2 057,1 | 2 057,2 | 2 128,4 | 2 161,9 | 2 210,4 | 2 260,7 | 2 216,0 | 2 169,3 | 2 151,7 | 2 145,6 | 95,8               |
| podnikatelé*                   | 315,2   | 405,5   | 465,3   | 494,0   | 497,9   | 537,5   | 568,6   | 560,7   | 539,7   | 546,6   | 565,6   | 569,8   | 578,0   | 604,4   | 604,1   | 609,7   | 193,5              |
| členové produkčních družstev   | 105,2   | 57,7    | 40,0    | 32,4    | 29,5    | 24,5    | 17,4    | 15,4    | 15,0    | 11,5    | 9,3     | 8,0     | 7,2     | 2,9     | 1,9     | ..      | ..                 |
| pomáhající rodinní příslušníci | 5,3     | 7,6     | 4,6     | 5,6     | 5,9     | 4,1     | 7,9     | 8,1     | 9,2     | 6,0     | 7,1     | 9,5     | 8,8     | 7,6     | 5,4     | 7,0     | 132,5              |
| nezjištěno                     | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | 0,5     | ..      | ..      | ..      | 0,6     | 0,7     | ..      | ..      | ..      | ..      | ..      | ..                 |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Tabulka 25: Zaměstnaní v NH na částečný úvazek (VŠPS)

| Zaměstnaní v NH na částečný úvazek (v tis. osob)              | Zkratka | 2012         | Podíl       |
|---|---------|--------------|-------------|
| <b>Ženy</b>   |         | <b>201,3</b> | <b>100%</b> |
| <i>Z toho:</i>  |         |              |             |
| Zákonodárci a řídicí pracovníci                               | ZAK     | 2,5          | 1%          |
| Specialisté   | SPEC    | 39,5         | 20%         |
| Techničtí a odborní pracovníci                                | TECHN   | 30,2         | 15%         |
| Úředníci  | URED    | 33,0         | 16%         |
| Pracovníci ve službách a prodeji                              | SLUZ    | 49,7         | 25%         |
| Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | ZEMED   | 0,8          | 0%          |
| Řemeslníci a opraváři   | REMESL  | 6,1          | 3%          |
| Obsluha strojů a zařízení, montéři                            | OBSL    | 4,3          | 2%          |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                          | POMOC   | 35,2         | 17%         |
| Zaměstnanci v ozbrojených silách                              | OZBR    | .            | .           |
| Nezjištěno  | NEZJ    | .            | .           |
| <b>Muži</b>   |         | <b>81,2</b>  | <b>100%</b> |
| <i>Z toho:</i>  |         |              |             |
| Zákonodárci a řídicí pracovníci                               | ZAK     | 1,4          | 2%          |
| Specialisté   | SPEC    | 16,9         | 21%         |
| Techničtí a odborní pracovníci                                | TECHN   | 13,6         | 17%         |
| Úředníci  | URED    | 4,4          | 5%          |
| Pracovníci ve službách a prodeji                              | SLUZ    | 14,2         | 18%         |
| Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství | ZEMED   | 1,8          | 2%          |
| Řemeslníci a opraváři   | REMESL  | 12,9         | 16%         |
| Obsluha strojů a zařízení, montéři                            | OBSL    | 6,2          | 8%          |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                          | POMOC   | 9,8          | 12%         |
| Zaměstnanci v ozbrojených silách                              | OZBR    | .            | .           |
| Nezjištěno  | NEZJ    | .            | .           |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Tabulka 26: Relace výdělku žen k mužům - řídicí pozice v roce 2004 (v %)

| Sféra/úroveň řízení   | I. řídicí úroveň (vedoucí org.) | II. řídicí úroveň (náměstci) | III. řídicí úroveň (vedoucí útvarů) |
|-----------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Podnikatelská sféra   | 32                              | 53                           | 61                                  |
| Nepodnikatelská sféra | 78                              | 87                           | 65                                  |

Zdroj: Vlach, 2005, s. 35

Tabulka 27: Důvody ekonomické neaktivity v roce 2013 (VŠPS)

| Ukazatel (v %) | Dočasně propuštěn ze zaměstnání* |      | Zdravotní důvody |      | Jiné rodinné/osobní povinnosti |      | Péče o děti/zdravotně postužené dospělé |      |
|----------------|----------------------------------|------|------------------|------|--------------------------------|------|---|------|
|                | ženy                             | muži | ženy             | muži | ženy                           | muži | ženy                                    | muži |
| ČR             | 0,6                              | 0,7  | 2,0              | 3,1  | 0,6                            | .    | 17,2                                    | 0,3  |
| Německo        | .                                | .    | 6,9              | 9,7  | 6,4                            | 0,6  | 9,9                                     | 0,5  |

| Studium/příprava na výkon povolání |      | Důchodci |      | Nevěří, že by našli práci |      | Jiné důvody |      |
|------------------------------------|------|----------|------|---------------------------|------|-------------|------|
| ženy                               | muži | ženy     | muži | ženy                      | muži | ženy        | muži |
| 21,8                               | 34,2 | 56,3     | 60,2 | 0,4                       | 0,5  | 1,1         | 1,0  |
| 19,0                               | 27,8 | 43,7     | 56,0 | 1,3                       | 1,2  | 12,9        | 4,4  |

\* čeká na povolání zpět do práce

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01

Tabulka 28: Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO 08 (v %, VŠPS, 2013)

| Klasifikace zaměstnání   | ČR   |      | Německo |      | Rozdíl | Rozdíl |
|--|------|------|---------|------|--------|--------|
|  | ženy | muži | ženy    | muži |        |        |
| Zákonodárci a řídicí pracovníci                                | 3,4  | 7,1  | 2,7     | 5,8  | 3,6    | 3,1    |
| Specialisté  | 18,5 | 11,4 | 15,8    | 17,5 | -7,1   | 1,6    |
| Techničtí a odborní pracovníci                                 | 17,2 | 18,3 | 26,4    | 17,8 | 1,0    | -8,5   |
| Úředníci   | 17,4 | 3,6  | 18,8    | 8,5  | -13,8  | -10,3  |
| Pracovníci ve službách a prodeji                               | 22,9 | 9,1  | 19,7    | 9,8  | -13,8  | -9,9   |
| Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství | 1,1  | 1,5  | 0,6     | 2,2  | 0,4    | 1,6    |
| Řemeslníci a opraváři  | 4,2  | 27,3 | 3,0     | 21,8 | 23,1   | 18,8   |
| Obsluha strojů a zařízení, montéři                             | 7,3  | 17,4 | 1,9     | 9,7  | 10,2   | 7,8    |
| Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                           | 7,9  | 3,8  | 10,9    | 6,0  | -4,0   | -4,9   |
| Zaměstnanci v ozbrojených silách                               | 0,1  | 0,5  | 0,1     | 0,8  | 0,5    | 0,7    |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 29: Podnikatelé podle věkových skupin (v %, VŠPS, 2013)

| Ukazatel | ČR   |      | Německo |      |
|----------|------|------|---------|------|
|          | ženy | muži | ženy    | muži |
| Celkem   | 30,6 | 69,4 | 31,9    | 68,1 |
| 15-19    | 20,0 | 80,0 | .       | .    |
| 20-24    | 37,1 | 62,9 | 38,0    | 62,0 |
| 25-34    | 28,1 | 71,9 | 35,2    | 64,8 |
| 35-44    | 28,8 | 71,2 | 33,0    | 67,0 |
| 45-54    | 33,1 | 66,9 | 32,2    | 67,8 |
| 55-64    | 31,0 | 69,0 | 30,8    | 69,2 |
| 65+      | 33,2 | 66,8 | 25,1    | 74,9 |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 30: Míra zaměstnanosti ve vybraných odvětvích (VŠPS, 2013)

| Země            | Zemědělství |      | Průmysl |      | Služby |      | Celkem* |      |
|-----------------|-------------|------|---------|------|--------|------|---------|------|
|                 | Ženy        | Muži | Ženy    | Muži | Ženy   | Muži | Ženy    | Muži |
| Česká republika | 2,2         | 4,0  | 21,9    | 47,2 | 75,9   | 48,8 | 59,6    | 75,7 |
| Německo         | 1,1         | 2,0  | 12,2    | 35,9 | 86,7   | 62,2 | 68,8    | 77,7 |

\* Míra zaměstnanosti, osoby ve věku 15 - 64 let

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 31: Míra zaměstnanosti podle vzdělání (VŠPS)

| Země            | 2000  |      |       |      |       |      | 2013  |      |       |      |       |      |
|-----------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|                 | 0 - 2 |      | 3 - 4 |      | 5 - 8 |      | 0 - 2 |      | 3 - 4 |      | 5 - 8 |      |
|                 | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy  | muži |
| Česká republika | 29,1  | 29,0 | 64,4  | 80,8 | 77,0  | 91,5 | 20,7  | 23,5 | 63,7  | 80,4 | 74,9  | 90,6 |
| Německo         | 46,3  | 67,8 | 63,8  | 76,1 | 77,9  | 86,3 | 47,1  | 60,3 | 73,3  | 80,6 | 83,7  | 90,8 |

\* obyvatelstvo ve věku 15-64 let

0-2 primární a nižší sekundární vzdělání

3-4 vyšší sekundární vzdělání

5-8 terciární vzdělání

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.



Tabulka 32: Nejvýznamnější odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen a mužů (v %, 2013)

| Odvětví  | ČR   |      | Německo |      |
|--|------|------|---------|------|
|  | ženy | muži | ženy    | muži |
| Zpracovatelský průmysl                                       | 20,3 | 30,8 | 11,5    | 26,6 |
| Stavebnictví   | 1,6  | 13,9 | 1,8     | 11,2 |
| Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel | 15,5 | 9,8  | 15,6    | 13,3 |
| Doprava a skladování   | 3,7  | 8,1  | 2,6     | 6,8  |
| Ubytování, stravování a pohostinství                         | 4,9  | 2,6  | 4,8     | 3,1  |
| Odborné, vědecké a technické činnosti                        | 5,1  | 3,7  | 5,7     | 5,0  |
| Administrativní a podpůrné činnosti                          | 2,6  | 2,5  | 5,4     | 4,4  |
| Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení        | 7,0  | 6,0  | 7,5     | 6,8  |
| Vzdělávání   | 11,6 | 2,6  | 9,7     | 3,6  |
| Zdravotní a sociální péče                                    | 12,6 | 2,4  | 20,4    | 5,2  |

\* Osoby ve věku 15-64 let, klasifikace NACE Rev. 2

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 33: Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou (v % zaměstnanců)

| Země            | 1995 |      | 2000 |      | 2005 |      | 2010 |      | 2013 |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                 | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži |
| Česká republika | .    | .    | 9,4  | 7,1  | 9,8  | 7,6  | 10,6 | 7,5  | 11,5 | 8,0  |
| Německo         | 11,1 | 10,1 | 13,1 | 12,5 | 14,0 | 14,4 | 14,9 | 14,5 | 13,5 | 13,4 |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 34: Osoby pracující v noci - věková skupina 15-64 let (% celkové zaměstnanosti, VŠPS)

| Země            | 2005  |      |       |      |         |      | 2010  |      |       |      |         |      |
|-----------------|-------|------|-------|------|---------|------|-------|------|-------|------|---------|------|
|                 | Nikdy |      | Někdy |      | Obvykle |      | Nikdy |      | Někdy |      | Obvykle |      |
|                 | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy    | muži | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy    | muži |
| Česká republika | 83,4  | 74,5 | 11,5  | 18,4 | 5,1     | 7,1  | 86,9  | 81,5 | 9,2   | 13,3 | 4,0     | 5,2  |
| Německo         | 90,6  | 80,3 | 3,8   | 8,6  | 5,6     | 11,1 | 90,7  | 80,4 | 3,3   | 8,1  | 6,1     | 11,5 |

| Země            | 2013  |      |       |      |         |      |
|-----------------|-------|------|-------|------|---------|------|
|                 | Nikdy |      | Někdy |      | Obvykle |      |
|                 | ženy  | muži | ženy  | muži | ženy    | muži |
| Česká republika | 86,5  | 81,6 | 9,0   | 13,0 | 4,4     | 5,4  |
| Německo         | 90,6  | 81,6 | 3,5   | 7,3  | 5,9     | 11,1 |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 35: Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí\*

| Země            | Ženy 20-49 let |      |        |      |               |      |
|-----------------|----------------|------|--------|------|---------------|------|
|                 | 1 dítě         |      | 2 děti |      | 3 děti a více |      |
|                 | 2010           | 2013 | 2010   | 2013 | 2010          | 2013 |
| Česká republika | 32,1           | 40,5 | 39,7   | 45,0 | 33,8          | 38,1 |
| Německo         | 62,4           | 67,2 | 53,2   | 61,2 | 38,8          | 41,5 |

| Země            | Muži 20-49 let |      |        |      |               |      |
|-----------------|----------------|------|--------|------|---------------|------|
|                 | 1 dítě         |      | 2 děti |      | 3 děti a více |      |
|                 | 2010           | 2013 | 2010   | 2013 | 2010          | 2013 |
| Česká republika | 95,9           | 96,6 | 94,5   | 93,4 | 88,3          | 89,3 |
| Německo         | 91,6           | 92,1 | 91,8   | 93,2 | 83,8          | 88,1 |

\* věk nejmladšího dítěte 6 let

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 36: Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2013

| Země            | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek * |      | Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně** |      | Podíl zaměstnaných s terciárním vzděláním na částečný úvazek *** |      |
|-----------------|---|------|--|------|--|------|
|                 | ženy                                    | muži | ženy   | muži | ženy   | muži |
| Česká republika | 10,0                                    | 2,5  | 19,5   | 8,6  | 11,2   | 3,9  |
| Německo         | 45,4                                    | 9,5  | 13,9   | 24,6 | 36,1   | 7,1  |

\* osoby ve věku 15-64 let

\*\* na všech částečných úvazcích zaměstnaných mužů a žen

\*\*\* na celkové zaměstnanosti mužů a žen

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 37: Průměrný počet odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání za týden

| Země            | 2000 |      | 2004 |      | 2005 |      | 2010 |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                 | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži |
| Česká republika | 41,3 | 45,4 | 39,5 | 43,8 | 39,6 | 43,6 | 39,1 | 42,9 |
| Německo         | 31,9 | 41,1 | 30,8 | 40,3 | 30,3 | 40,2 | 30,5 | 40,1 |

| Země            | 2011 |      | 2012 |      | 2013 |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
|                 | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži |
| Česká republika | 39,0 | 42,7 | 38,9 | 42,4 | 38,5 | 42,1 |
| Německo         | 30,5 | 39,9 | 30,5 | 39,8 | 30,4 | 39,6 |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 38: Harmonizovaná míra nezaměstnanosti (VŠPS)

| Ukazatel | ČR   |      | Německo |      |
|----------|------|------|---------|------|
|          | ženy | muži | ženy    | muži |
| 1999     | 10,5 | 7,3  | 9,1     | 8,2  |
| 2000     | 10,6 | 7,3  | 8,4     | 7,7  |
| 2001     | .    | .    | .       | .    |
| 2002     | .    | .    | .       | .    |
| 2003     | .    | .    | .       | .    |
| 2004     | .    | .    | .       | .    |
| 2005     | 9,8  | 6,5  | 11,0    | 11,6 |
| 2006     | 8,8  | 5,8  | 10,2    | 10,3 |
| 2007     | 6,7  | 4,2  | 8,8     | 8,6  |
| 2008     | 5,6  | 3,5  | 7,7     | 7,4  |
| 2009     | 7,7  | 5,9  | 7,3     | 8,1  |
| 2010     | 8,5  | 6,4  | 6,6     | 7,5  |
| 2011     | 7,9  | 5,8  | 5,6     | 6,2  |
| 2012     | 8,2  | 6,0  | 5,2     | 5,7  |
| 2013     | 8,3  | 5,9  | 5,0     | 5,6  |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 39: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání ve věkové skupině 25-64 let (VŠPS)

| Země            | Preprimární, primární a nižší sekundární vzdělání |      |      |      | Vyšší sekundární a nástavbové vzdělání |      |      |      |
|-----------------|---|------|------|------|--|------|------|------|
|                 | 2000  |      | 2013 |      | 2000                                   |      | 2013 |      |
|                 | ženy  | muži | ženy | muži | ženy                                   | muži | ženy | muži |
| Česká republika | 20,2  | 26,3 | 25,5 | 26,6 | 9,8                                    | 6,4  | 8,5  | 5,7  |
| Německo         | 11,5  | 13,8 | 10,5 | 13,6 | 8,3                                    | 7,6  | 4,8  | 5,6  |

| Země            | Terciární vzdělání |      |      |      |
|-----------------|--------------------|------|------|------|
|                 | 2000               |      | 2013 |      |
|                 | ženy               | muži | ženy | muži |
| Česká republika | 4,0                | 2,3  | 3,4  | 2,3  |
| Německo         | 5,2                | 3,8  | 2,7  | 2,3  |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Tabulka 40: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti\*

| Rok  | ČR   |      | Německo |      |
|------|------|------|---------|------|
|      | muži | ženy | muži    | ženy |
| 1998 | 1,5  | 2,6  | 4,3     | 5,5  |
| 1999 | 2,4  | 4,3  | 4,1     | 4,8  |
| 2000 | 3,5  | 5,3  | 3,8     | 4,4  |
| 2001 | 3,4  | 5,2  | 3,7     | 4,1  |
| 2002 | 2,9  | 4,6  | 4,1     | 4,3  |
| 2003 | 2,8  | 5,0  | 4,8     | 4,9  |
| 2004 | 3,4  | 5,3  | 5,9     | 5,9  |
| 2005 | 3,4  | 5,3  | 6,1     | 5,8  |
| 2006 | 3,1  | 4,9  | 5,8     | 5,8  |
| 2007 | 2,1  | 3,6  | 4,9     | 5,0  |
| 2008 | 1,7  | 2,8  | 4,0     | 4,0  |
| 2009 | 1,6  | 2,5  | 3,6     | 3,4  |
| 2010 | 2,6  | 3,5  | 3,6     | 3,0  |
| 2011 | 2,4  | 3,2  | 3,1     | 2,6  |
| 2012 | 2,6  | 3,6  | 2,7     | 2,3  |
| 2013 | 2,5  | 3,7  | 2,6     | 2,2  |

\* Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové pracovní síle.  
Zdroj: Databáze Eurostatu, online, cit. 2015-01-10.

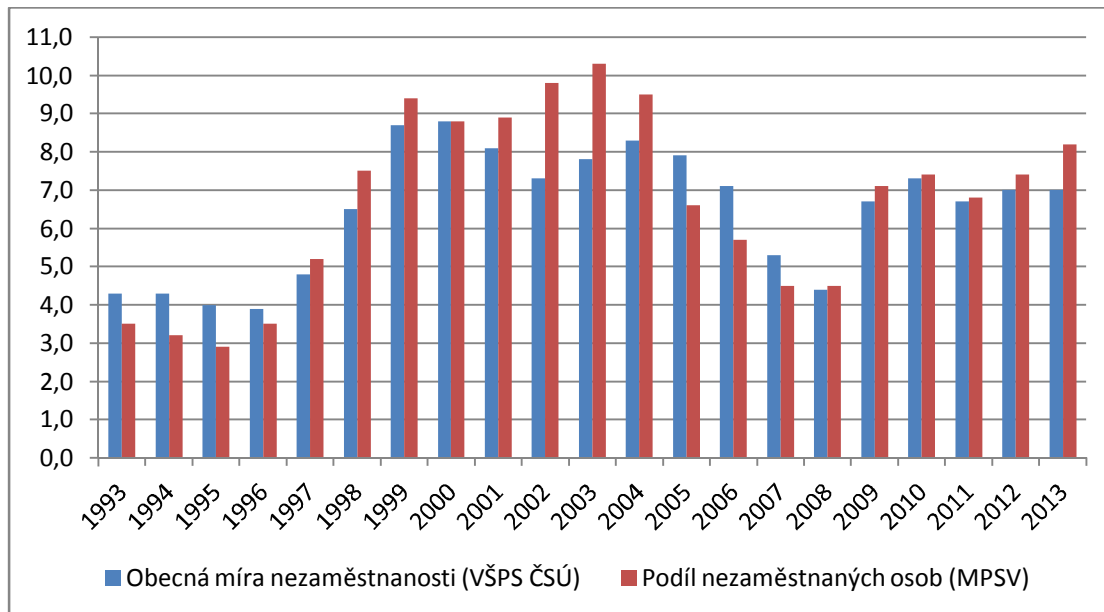
Tabulka 41: Průměrná roční mzda (v EUR, 2010)

| Země            | Celkem | ženy   | muži   | GPG (v %) |
|-----------------|--------|--------|--------|-----------|
| Česká republika | 12 283 | 10 462 | 13 690 | 23,6      |
| Německo         | 41 495 | 34 740 | 44 465 | 21,9      |

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

## GRAFY

Graf 1: Obecná míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob (VŠPS, v %)



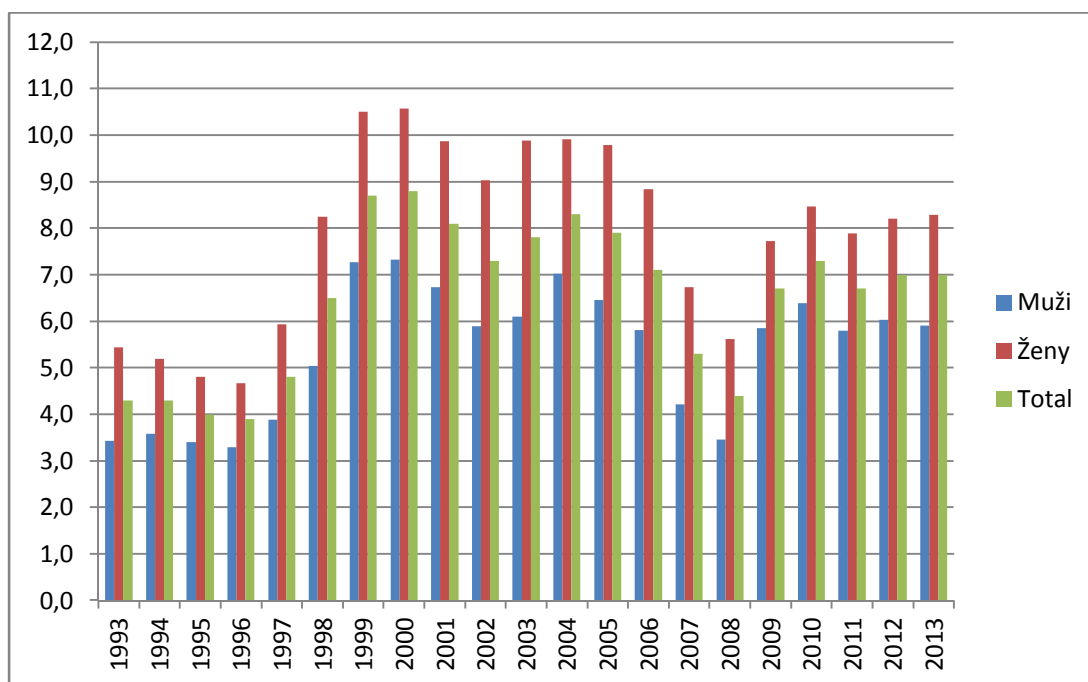
Zdroj:

Podíl nezaměstnaných osob, online, cit. 2014-11-01.

Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

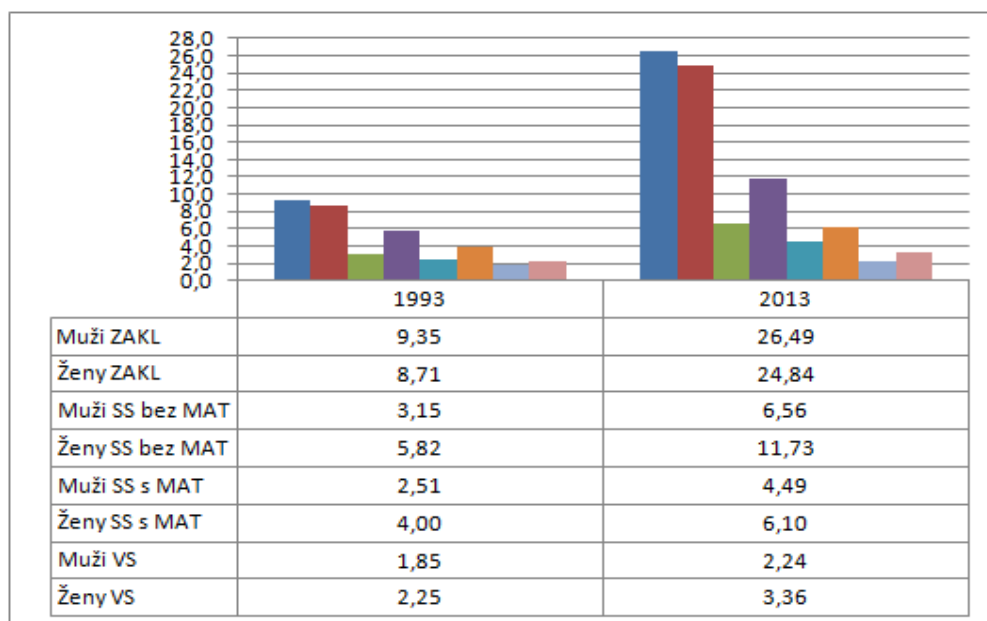
Veřejná databáze, online, cit. 2014-11-01.

Graf 2: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví (VŠPS, v %)



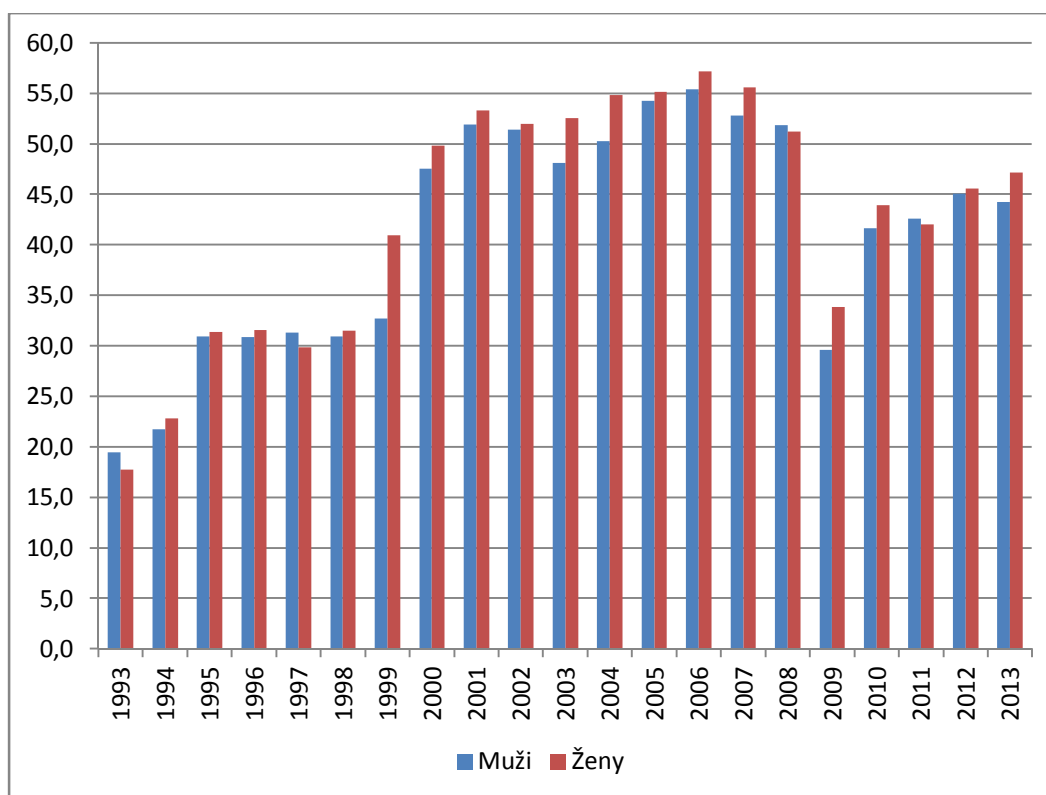
Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Graf 3: Specifické míry nezaměstnanosti dle pohlaví a vzdělání (VŠPS, v %)



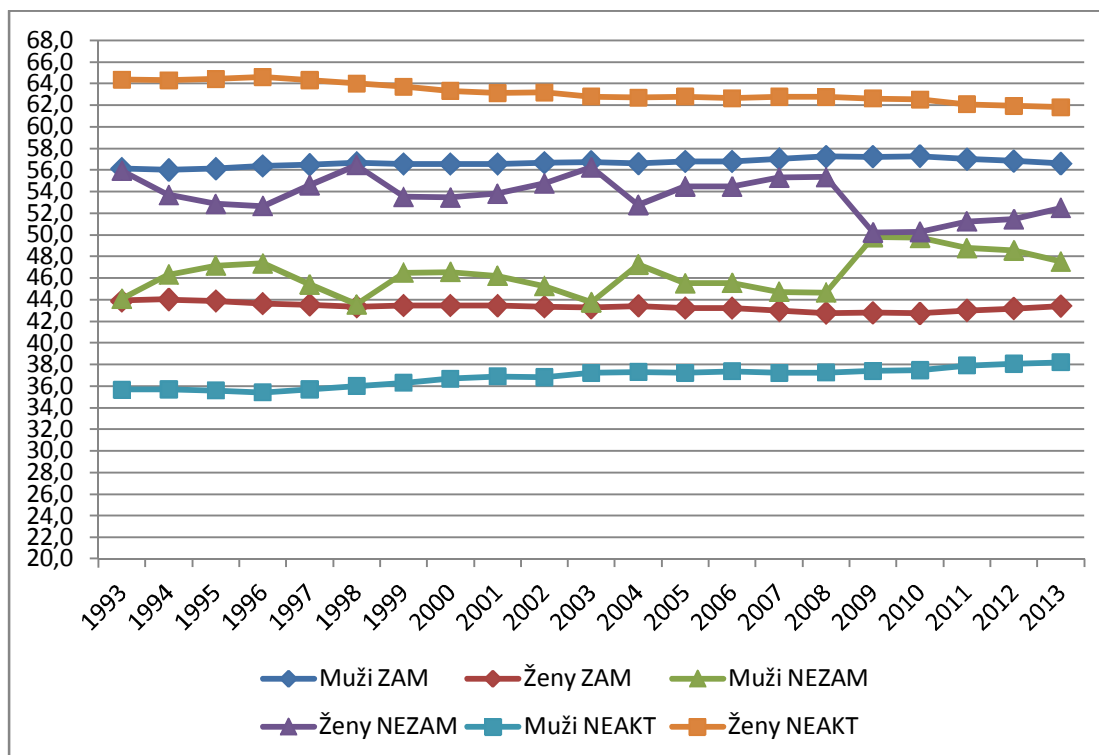
Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Graf 4: Délka hledání zaměstnání (VŠPS, podíl na počtu nezaměstnaných - bez osob, které již práci našly, v %)



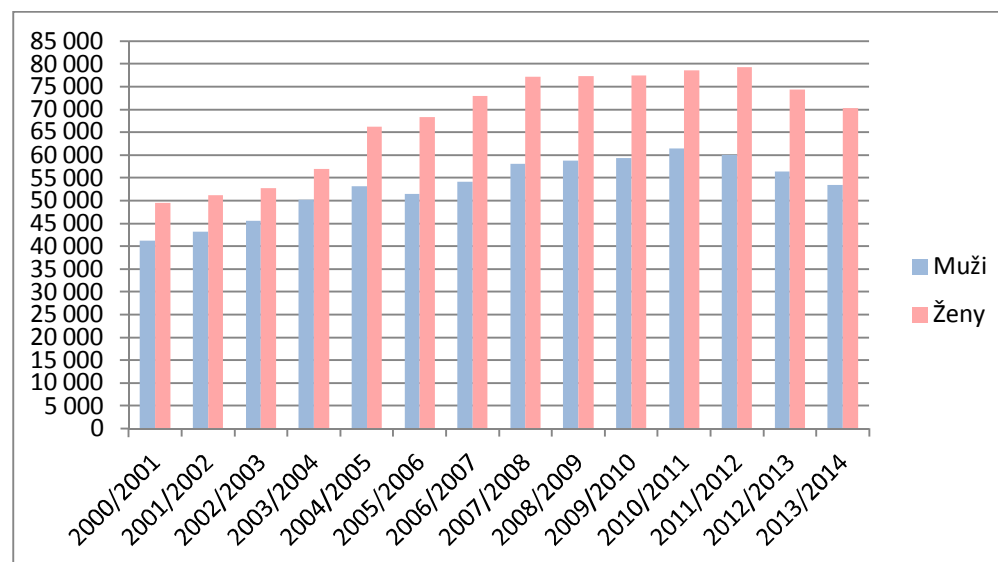
Zdroj: Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Graf 5: Ekonomické postavení populace 15+ v ČR (VŠPS)



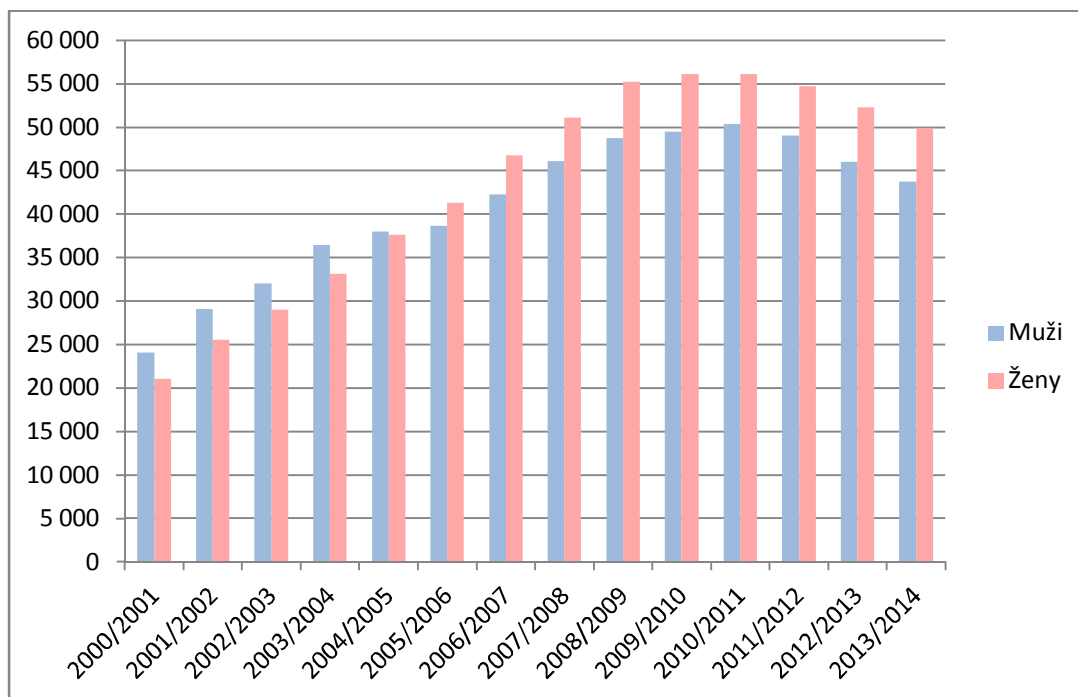
Zdroj: ČR od 1989 v číslech, online, cit. 2014-11-05.  
Trh práce, online, cit. 2014-11-01.

Graf 6: Počty přihlášených uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014



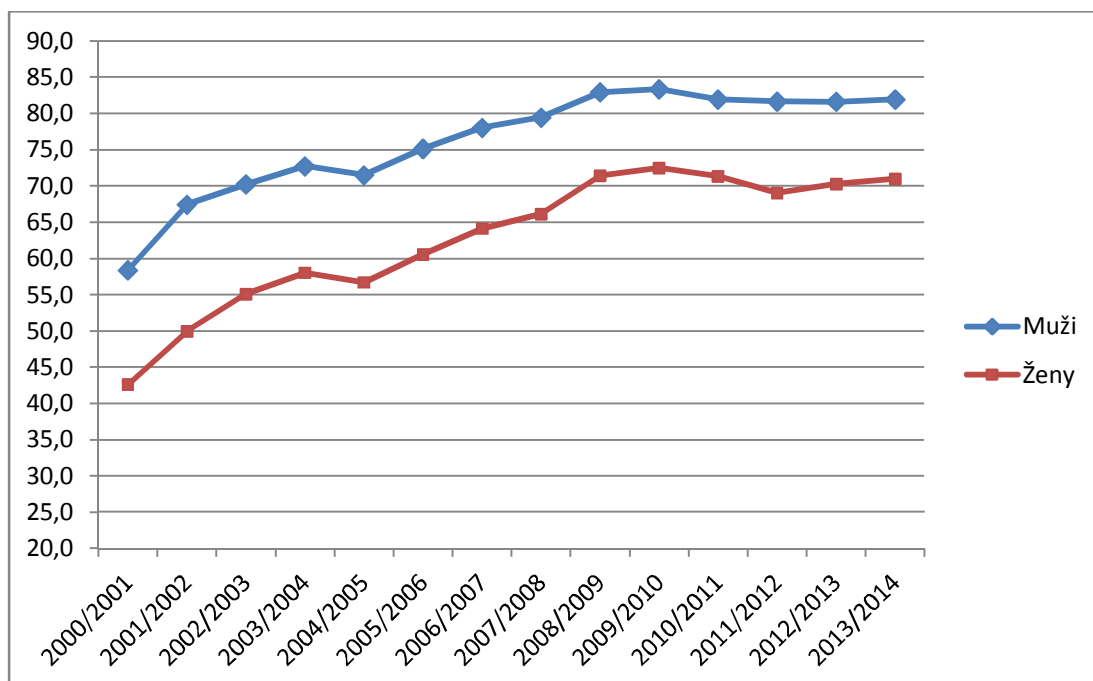
Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27.

Graf 7: Počty přijatých uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014



Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27.

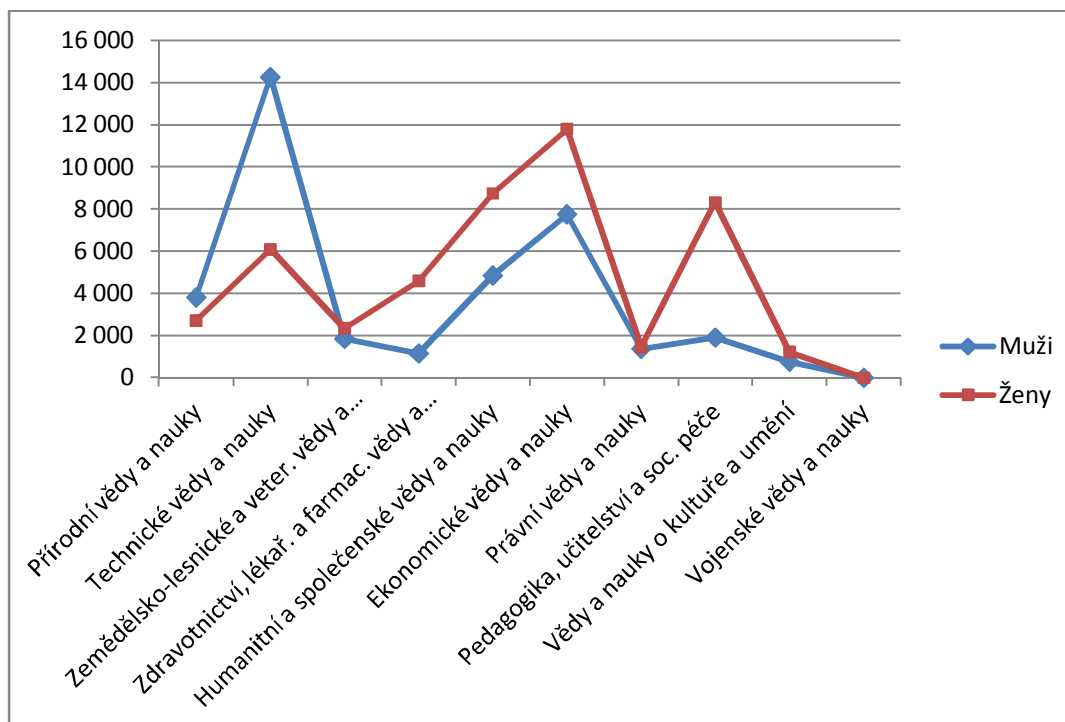
Graf 8: Úspěšnost uchazečů na VŠ dle pohlaví v letech 2000/2001-2013/2014



Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27.



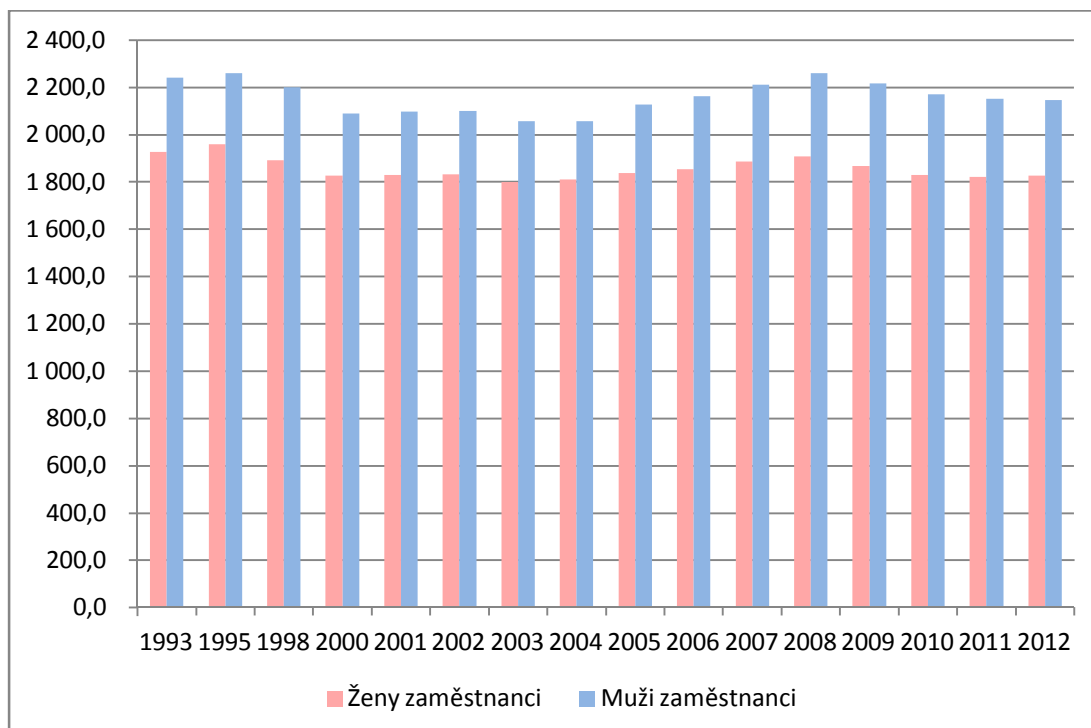
Graf 9: Počty nově zapsaných mužů a žen ve VŠ studijních programech\*



\* stav k 20. 1. 2014

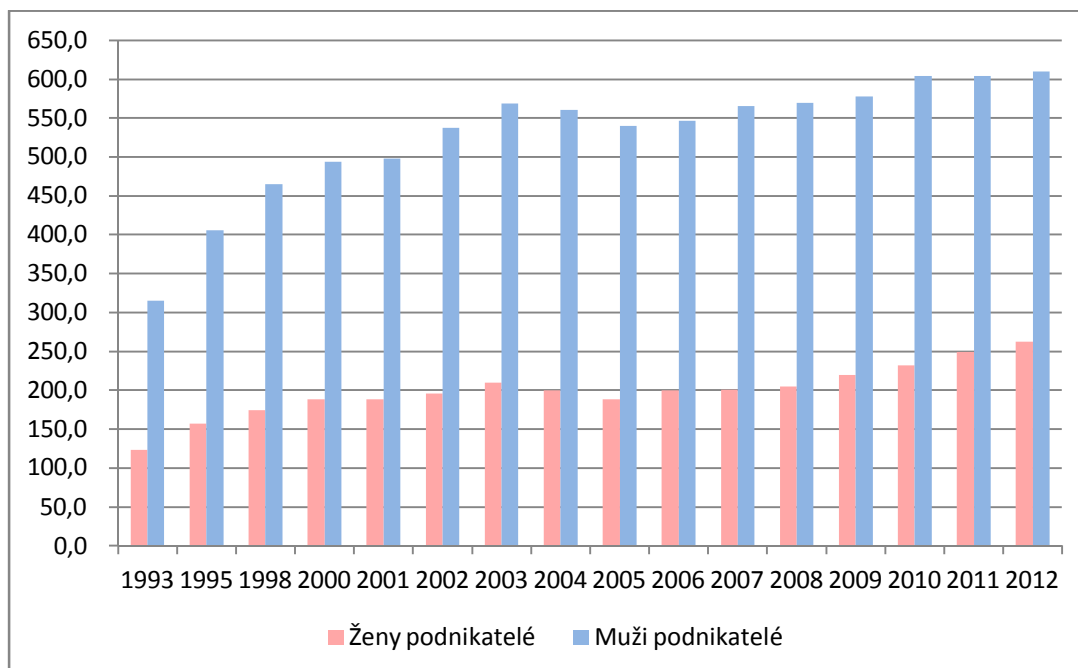
Zdroj: Terciární vzdělávání, online, cit. 2014-12-27.

Graf 10: Postavení v hlavním zaměstnání - zaměstnanci (v tis. osob, VŠPS)



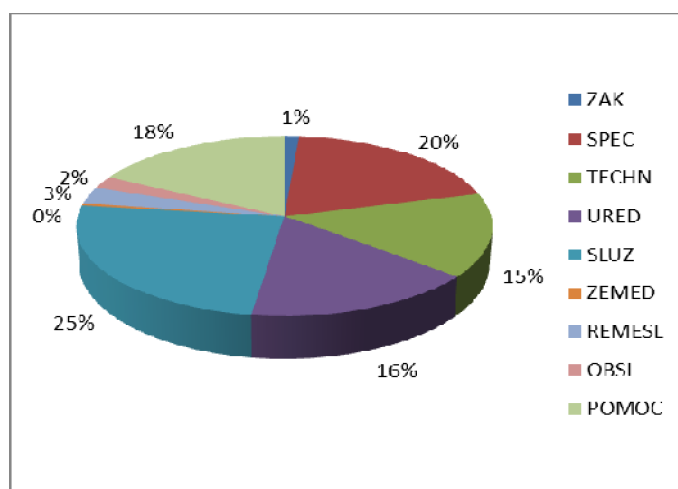
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Graf 11: Postavení v hlavním zaměstnání - podnikatelé (v tis. osob, VŠPS)



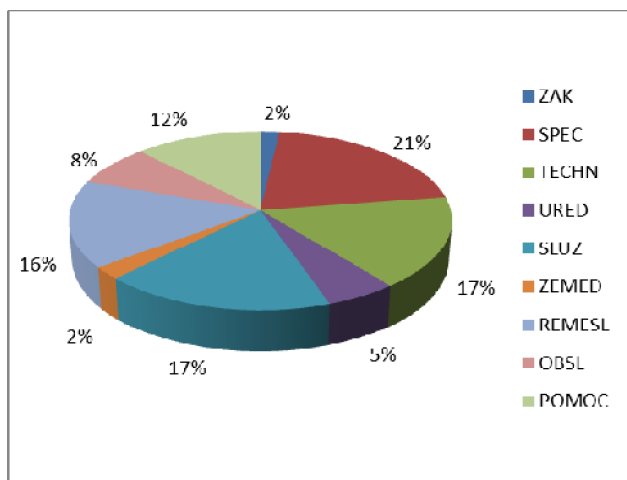
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Graf 12: Zaměstnané ženy na částečný úvazek (v %)



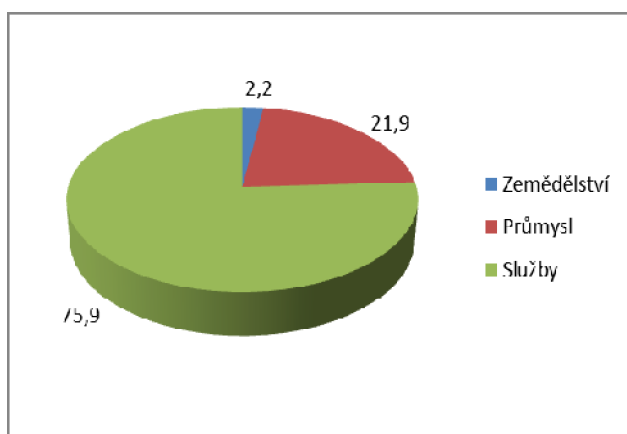
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Graf 13: Zaměstnaní muži na částečný úvazek (v %)



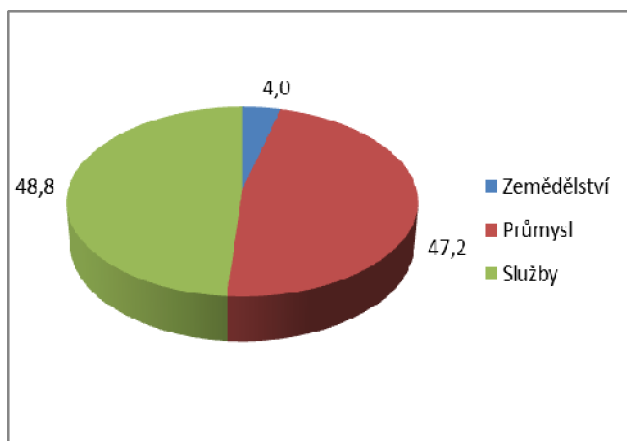
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2013, online, cit. 2015-01-02.

Graf 14: Míra zaměstnanosti žen v ČR (VŠPS)



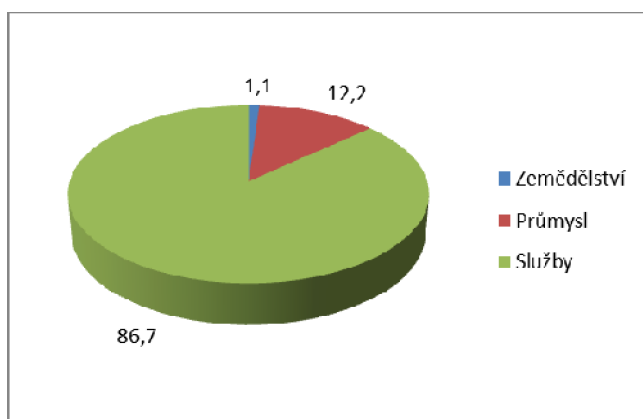
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Graf 15: Míra zaměstnanosti mužů v ČR (VŠPS)



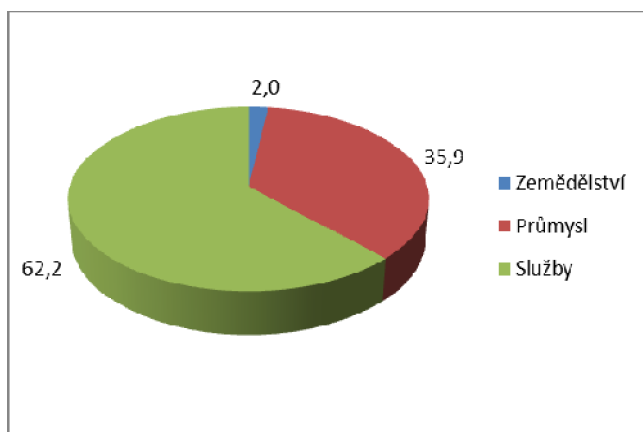
Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Graf 16: Míra zaměstnanosti žen v Německu (VŠPS)



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10.

Graf 17: Míra zaměstnanosti mužů v Německu (VŠPS)



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2014, online, cit. 2015-01-10

# PŘÍLOHY

## Příloha 1: Základní přehled legislativy EU

- 1950 - Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- 1951 - Smlouva o evropském sdružení uhlí a oceli (ESUO)
- 1957 - Smlouva o EHS
- 1961 - Evropská sociální charta (revize 1996)
- 1987 - Jednotný evropský akt
- 1992 - Maastrichtská smlouva (Smlouva o EU)
- 1993 - Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti
- 1997 - Amsterodamská smlouva
- 1999 - Listina základních práv EU
- 2000 - Lisabonská strategie (Evropská strategie zaměstnanosti)
- 2006 - Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- 2007 - Lisabonská smlouva (Smlouva o fungování EU)
- 2010 - Strategie pro rovnost žen a mužů (2010-2015)
- 2010 - Strategie Evropa 2020
- 2011 - Evropský pakt pro rovnost mužů a žen 2011-2020
- 2012 - Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Zdroj: vlastní.

## Zkušenosti žen s diskriminací na trhu práce v ČR

Vážená paní/slečno,

chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění následujícího dotazníku.

Účelem dotazníku je zjistit, zda jste se v rámci zaměstnání setkala s nějakou formou diskriminace. Dotazník bude součástí diplomové práce, zkoumající postavení žen na trhu práce v ČR a v Německu. Cílem diplomové práce je návrh konkrétních opatření na zlepšení postavení žen na trhu práce v ČR.

Dotazník je zcela anonymní. Pokud není uvedeno jinak, lze zvolit více odpovědí.

Odpovědi, prosím, zašlete zpět nejpozději do **30. ledna 2015**.

Děkuji za Váš čas! ☺

---

### 1. Setkala jste se někdy při hledání zaměstnání s diskriminací?

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Věk               | <input type="checkbox"/> Jiné ..... |
| <input type="checkbox"/> Pohlaví           | <input type="checkbox"/> Ne, nikdy  |
| <input type="checkbox"/> Národnost         |                                     |
| <input type="checkbox"/> Mateřství         |                                     |
| <input type="checkbox"/> Zdravotní omezení |                                     |

### 2. Setkala jste se někdy v zaměstnání s diskriminací?

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Věk     | <input type="checkbox"/> Jiné .....                                 |
| <input type="checkbox"/> Pohlaví | <input type="checkbox"/> Ne, nikdy <i>(Pokračujte otázkou č. 4)</i> |

- Národnost
- Mateřství
- Zdravotní omezení

**3. O jakou formu diskriminace v zaměstnání se jednalo?**

- Výše mzdy  Jiné .....
- Pracovní výkon
- Kariérní postup
- Možnost vzdělávání
- Práce přesčas / v noci / o víkendu
- Povinné přestávky
- Místo výkonu práce (častá změna)
- Pouze základní odměna / minimální mzda ve smlouvě

**4. Setkala jste se někdy v zaměstnání s obtěžováním nebo ohrožováním?**

- Mobbing (ze strany kolegů)  Jiné .....
- Tlak na podání výpovědi  Ne, nikdy
- Nechtěná sexuální pozornost
- Fyzické násilí

**5. Jaký je druh Vašeho současného zaměstnání?**

- Pracovní poměr  DPČ/DPP  OSVČ  Jiná odpověď
- Doba určitá  Doba neurčitá
- Důvod práce na dobu určitou Zvolte položku.

**6. Pracujete v současné době na částečný úvazek (méně než 40 hodin/týden)?**

- Ano, dobrovolně
- Ano, ale chtěla bych pracovat na plný úvazek.
- Ne, nepracuji (Pokračujte otázkou č. 8)

**7. Co je důvodem Vaší práce na částečný úvazek?**

- Péče o dítě / jinou blízkou osobu
- Nemožnost najít práci na plný úvazek
- Zdravotní důvody
- Jiné

**8. Jaké výhody Vám zaměstnavatel v současné době nabízí?**

- Pružná pracovní doba
- Práce z domova
- Sdílený úvazek
- Firemní školka
- Sick days
- Delší neplacené volno (péče o dítě, vzdělávání atd.)
- Ani jedna odpověď

**9. Jste v současné době / byla jste v minulosti na mateřské / rodičovské dovolené?**

- Ano
- Ne *(Pokračujte otázkou č. 14)*

**10. Jak dlouho plánujete zůstat / byla jste na mateřské / rodičovské dovolené?**

- Nejdéle 6 týdnů po porodu
- Do 1 roku dítěte
- 1 - 2 roky
- 2 - 3 roky
- 3 - 4 roky
- Delší dobu

**11. Vráťte se / vracela jste se po skončení MD / RD ke stávajícímu zaměstnavateli?**

- Ano
- Nevím
- Ne *Důvod .....*

**12. Souhlasila byste, aby Váš partner / manžel strávil nějakou dobu na MD / RD místo Vás?**

- Ano
- Ne
- Nevím



**13. Zaškrtněte, prosím, nejvhodnější odpověď (POUZE JEDNU).**

- Chci se plně věnovat rodině - proto chci co nejdéle zůstat v domácnosti.
- Chci se věnovat zaměstnání i rodině - rodina je pro mě však na prvním místě.
- Chci se věnovat rodině, ale zaměstnání je pro mě důležité - snažím se najít kompromis.
- Chci se plně věnovat zaměstnání a rodina se musí do určité míry přizpůsobit.

**14. Prosím o vyplnění základních údajů o Vaší osobě.**

|                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| Věk                    | Zvolte položku. |
| Rodinný stav           | Zvolte položku. |
| Počet dětí             | Zvolte položku. |
| Věk nejmladšího dítěte | Zvolte položku. |
| Ekonomický status*     | Zvolte položku. |
| Nejvyšší vzdělání      | Zvolte položku. |
| Obor studia            | Zvolte položku. |
| Současná profese       | Zvolte položku. |

**15. Vyplňte, prosím, pokud jste v současné době nezaměstnaná.**

|                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| Délka nezaměstnanosti** | Zvolte položku. |
| Opakovaně               | Zvolte položku. |

\* V případě, že se na Vás vztahuje více možností, zvolte prosím dle převažujícího příjmu.

\*\* Součet délky všech nezaměstnaností v posledních 2 letech.

Děkuji za vyplnění!

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Erika Rychvalská

**Obor:** Evropská hospodářskosprávní studia

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Postavení žen na pracovním trhu v České republice a v Německu

**Rok:** 2015

**Počet stran textu bez příloh:** 82

**Celkový počet stran příloh:** 33

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 48

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 50

**Počet internetových zdrojů:** 34

**Vedoucí práce:** PhDr. Jiří Noha Pd.D.