

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Veřejná správa a regionální rozvoj

Katedra statistiky



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Genderová analýza trhu práce v České republice

Autorka: Bc. Ivana Kukačková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Marie Prášilová, CSc.

© 2010 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky

Akademický rok 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ivana Kukačková

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Genderová analýza trhu práce v České republice**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Charakteristika populace z hlediska řešené problematiky
5. Analýza dosažených výsledků. Vývojové tendence ukazatelů. Porovnání krajů. Příčiny a důsledky genderových rozdílů. Očekávaný budoucí vývoj. Návrhy a doporučení
6. Závěr
7. Seznam literatury
8. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

- HINDLS, R. a kol.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86946-16-9.
JÍROVÁ, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.: Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J.: Ženy, muži a společnost. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
SAMUELSON, P., A.: Ekonomie. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M.: Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat. Praha: ČZU, 2004. ISBN 80-213-1189-4.

Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Marie Prášilová, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15.12.2008

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Genderová analýza trhu práce v České republice“ vypracovala samostatně s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použité literatury a po odborných konzultacích s vedoucí diplomové práce Ing. Marií Prášilovou, CSc.

V Praze dne 31. 3. 2010

.....

Ivana Kukačková

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Marii Prášilové, CSc. za cenné rady a připomínky, které mi poskytla při vedení a zpracování diplomové práce. Dále děkuji všem, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, jehož výsledky jsou součástí vlastní práce.

**GENDEROVÁ ANALÝZA TRHU PRÁCE
V ČESKÉ REPUBLICĚ**

Gender analysis of labour market
in the Czech Republic

GENDEROVÁ ANALÝZA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ

SOUHRN

Na trhu práce se vyskytují rizikové skupiny osob, které se od ostatních liší zejména věkem, vzděláním a pohlavím. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku ztráty práce a jsou předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti. Obsahem diplomové práce je analýza trhu práce v České republice z hlediska pohlaví. V práci je sledován vývoj míry zaměstnanosti a vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů v letech 1999 až 2008. Další klasifikovanou charakteristikou českého trhu práce je vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů v letech 1996 až 2007.

Genderová analýza trhu práce v České republice vychází ze statistik Českého statistického úřadu. Autorka práce disponuje i daty získanými z vlastního dotazníkového šetření. Prostřednictvím metodického aparátu časových řad je predikován budoucí vývoj mezd žen a mužů. V závěru práce jsou popsány návrhy a doporučení, jež by měly přispět ke zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin osob.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, lidský kapitál, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, právo na práci, diskriminace, gender, časová řada, prognóza, dotazníkové šetření.

GENDER ANALYSIS OF LABOUR MARKET IN THE CZECH REPUBLIC

SUMMARY

The labour markets there are risk groups that are different from other particularly age, education and gender. These groups are at risk of job loss and are fated to long-term unemployment. The content of the thesis is an analysis of the labour market in the Czech Republic in terms of gender. The thesis specialised in monitoring the evolution of employment and unemployment of women and men in 1999 and 2008. Another class that is characteristic of the Czech labour market is the development of average gross monthly wage of women and men from 1996 to 2007.

Gender analysis of labour market in the Czech Republic is based on the statistics of the Czech Statistical Office. The author of this thesis has also obtained data on their own questionnaires. Through the methodological apparatus of the time series is predicted future development of wages of women and men. Finally, the thesis is based on the results described in the proposals and recommendations that should contribute to an increase in risk groups.

KEY WORDS

Labour market, human capital, unemployment, employment policy, the right to work, discrimination, gender, time series, prognosis, questionnaire survey.

OBSAH

1. ÚVOD	10
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	11
2.1 CÍL PRÁCE	11
2.2 METODIKA PRÁCE.....	11
2.2.1 Analýza časových řad	11
2.2.2 Dotazovací techniky.....	13
2.2.3 Analýza závislosti kvalitativních znaků.....	14
3. LITERÁRNÍ REŠERŠE	17
3.1 TRH PRÁCE	17
3.1.1 Práce, nabídka práce a poptávka po práci	18
3.1.2 Mzda.....	18
3.2 LIDSKÝ KAPITÁL	19
3.3 NEZAMĚSTNANOST	21
3.3.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo	21
3.3.2 Míra nezaměstnanosti	22
3.3.3 Druhy nezaměstnanosti	22
3.3.4 Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti.....	23
3.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných	24
3.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	24
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	25
3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	26
3.4.3 Legislativa ČR.....	26
3.5 PRÁVO NA PRÁCI, PRAMENY PRÁVA.....	27
3.5.1 Právo na práci.....	27
3.5.2 Prameny práva ČR a EU	28
3.6 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	29
3.6.1 Příčiny diskriminace	31
3.6.2 Diskriminace v odměňování	32

3.6.3	Možnosti obrany	32
3.7	OBECNÉ POJMY GENDEROVÉ PROBLEMATIKY	34
3.7.1	Pohlaví	34
3.7.2	Gender	34
3.7.3	Genderové role	34
3.7.4	Genderové stereotypy.....	36
3.7.5	Genderový mainstreaming	36
4.	CHARAKTERISTIKA POPULACE Z HLEDISKA ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY	37
4.1	CHARAKTERISTIKA OBYVATELSTVA ČESKÉ REPUBLIKY	37
4.1.1	Stav populace České republiky v roce 2008	39
5.	ANALÝZA DOSAŽENÝCH VÝSLEDKŮ	41
5.1	ZAMĚSTNANOST ŽEN A MUŽŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	41
5.1.1	Míra ekonomické aktivity	43
5.1.2	Míra zaměstnanosti	44
5.2	NEZAMĚSTNANOST ŽEN A MUŽŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	45
5.2.1	Míra nezaměstnanosti	45
5.2.1	Vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů podle věku.....	46
5.2.2	Vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů podle stupně vzdělání.....	47
5.3	MZDY ŽEN A MUŽŮ.....	48
5.4	PROGNÓZA VÝVOJE MEZD ŽEN A MUŽŮ V DALŠÍM OBDOBÍ	50
5.5	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	52
5.5.1	Charakteristika respondentů dotazníkového šetření.....	53
5.5.2	Výsledky dotazníkového šetření	54
5.6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	60
6.	ZÁVĚR	63
7.	SEZNAM LITERATURY	66
8.	PŘÍLOHY	70

1. ÚVOD

Každá fáze lidského života s sebou přináší určitá rizika, která jsou spojena se vstupem jednotlivců na trh práce. Společnost se setkává s problematikou zaměstnávání mladistvých, absolventů škol, lidí v předdůchodovém věku, osob s handicapem. Vedle toho se ve společnosti vyskytuje značně různorodá struktura osob nabízející svou pracovní sílu. Na trhu práce nenabízí pracovní sílu pouze muži, ale i ženy, které často musí skloubit svoje zaměstnání s péčí o rodinu. Nejsou tu jen kvalifikovaní, ale mnohdy i nekvalifikovaní lidé. Mezi uchazeče o zaměstnání se řadí i příslušníci etnických a národnostních menšin, lidé se zdravotními problémy. Zařadit se do pracovního procesu a vydělávat peníze chtějí i ti, kteří se vracejí z nápravných zařízení.

Genderová problematika se stala jedním z fenoménů současnosti. Rovné příležitosti pro ženy a muže vytvářejí orgány veřejné správy, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v rámci svých aktivit. Cílem je odstranit takové překážky, které by bránily občanům s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v participaci na ekonomickém a politickém životě a v sociální sféře.

Problematika rovných příležitostí pro ženy a muže je hlavním předmětem společenské diskuse ve všech demokratických státech. Pro Českou republiku je charakteristické, že právní řád akceptuje rovnost žen a mužů. Avšak v mnoha společenských oblastech k naplnění tohoto principu nedochází. Hlavní překážkou při prosazování principu rovnosti žen a mužů je zejména veřejné mínění, které setrvává u kulturních a sociálních stereotypů a předsudků o roli ženy a muže ve společnosti.

K diskriminaci dochází i na trhu práce. Ženy a muži by měli mít stejné možnosti při výběru budoucího povolání. Zaměstnavatelé však dávají přednost mužům před mladými ženami. Ty jsou často diskriminovány z důvodu založení a péče o rodinu. S projevem diskriminace také souvisí nerovnost v odměňování žen a mužů. Stává se, že za práci stejné hodnoty inkasuje příslušník mužského pohlaví vyšší finanční obnos než žena. Trh práce je tedy místem, kde dochází k diskriminaci žen.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem diplomové práce bude analyzovat situaci na trhu práce na území České republiky a na základě analýzy předpovědět možný budoucí vývoj. Genderová analýza se bude zabývat hodnocením charakteristik trhu práce, jako jsou počet zaměstnaných, míra zaměstnanosti, počet nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti a průměrné hrubé měsíční mzdy vždy u každého z pohlaví. Dalším úkolem bude zhodnotit postavení žen a mužů na českém trhu práce s důrazem na odměňování v zaměstnání.

Prostřednictvím dotazníkového šetření bude proveden vlastní výzkum trhu práce. Otázky budou položeny ženám a mužům různých věkových kategorií. Cílem bude zjistit, jak společnost vnímá postavení žen a mužů na trhu práce, jejich rovné příležitosti při výběru budoucího povolání a následné odměňování v zaměstnání. Výzkum se bude zabývat i diskriminací žen a mužů na trhu práce.

Zhodnocení řešené problematiky bude provedeno na základě uvedených statistických metod popsaných v metodice práce. Prostředkem pro analýzu genderové problematiky budou časové řady a dotazníkové šetření. Potřebná data budou použita zejména ze zdrojů Českého statistického úřadu (ČSÚ) a vlastní data budou získána pomocí dotazníkového šetření.

V závěru práce budou uvedeny návrhy a doporučení, jež by měly vést ke zlepšení stavu situace v oblasti postavení žen a mužů na trhu práce v České republice.

2.2 METODIKA PRÁCE

2.2.1 Analýza časových řad

Časovou řadou se rozumí posloupnost věcně a prostorově srovnatelných dat, která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýza časových řad pak vyjadřuje soubor metod, které slouží k popisu těchto řad [6].

Elementární charakteristiky časových řad

Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad se používají statistické charakteristiky. Mezi nejběžnější patří absolutní a relativní charakteristiky.

- a) *Absolutní charakteristiky* umožňují absolutní porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady. Nejčastěji se používají první diference (neboli absolutní přírůstky), které se vypočítají pomocí následujícího vztahu:

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \quad t = 2, 3, \dots, n.$$

První diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém období proti období bezprostředně předcházejícímu.

- b) *Relativní charakteristiky* růstu nebo poklesu jsou bezrozměrné veličiny. Patří mezi ně např. řetězové indexy (koeficienty růstu), které charakterizují relativní postupovou rychlost změn hodnot v časové řadě,

$$I_r = \frac{y_t}{y_{t-1}}, \quad t = 2, 3, \dots, n.$$

O tempu růstu se hovoří v případě, kdy se koeficient růstu vyjádří v procentech.

Bazické indexy porovnávají hodnoty ukazatele ke stejnému období [25].

$$I_b = \frac{y_t}{y_0}$$

Analýza trendu

Způsoby, jimiž je možné popsat časovou řadu:

- 1) *graficky* - pomocí korelačního pole,
- 2) *mechanicky* - použitím metody klouzavých průměrů. Původní hodnoty časové řady se nahradí hodnotami klouzavých průměrů,
- 3) *analyticky* – používají se trendové funkce, které jsou totožné s regresními funkcemi, s tím rozdílem, že nezávisle proměnou je zde čas [6].

Předpověď budoucího vývoje

- 1) Bodová predikce - jedná se o bodový odhad časové řady vyjádřený jediným číslem a získaný přímým dosazením časového údaje do trendové funkce. Lineární trend má podobu:

$$T_t = a + bt,$$

kde a a b jsou neznámé parametry a $t = 1, 2, \dots, n$ je časová proměnná.

- 2) Intervalová predikce – vymezuje interval, ve kterém se předpovídaná hodnota se zadanou pravděpodobností bude nalézat [6, 25].

$$P(y'_{t+i} - \Delta < y'_{t+i} < y'_{t+i} + \Delta) = 1 - \alpha$$

$$\Delta = t_{\alpha(n-2)} * s_y * \sqrt{(1-I^2) * \frac{n*(n^2-1)+12i^2}{(n^2-1)*(n-2)}}, \text{ kde } s_y \text{ je směrodatná odchylka.}$$

Výběr vhodného modelu

Standardním a často počítaným ukazatelem, sloužícím k popisu stupně shody modelu s empirickými údaji, je index determinace I^2 . Index determinace je bezrozměrné číslo, splňující podmínku: $0 \leq I^2 \leq 1$. Čím je hodnota I^2 bližší jedné, tím model lépe popisuje zkoumaný jev. Jestliže hodnoty I^2 se blíží nule, signalizuje to stále menší soulad modelu s časovou řadou. Za neoptimálnější trendovou funkci se tedy považuje ta, která má index determinace co nejbližší k jedné [6, 25].

2.2.2 Dotazovací techniky

Dotazovací techniky jsou založeny na principu pokládání otázek a vyhodnocování odpovědí na ně. Dotazník je jedním z nejpoužívanějších nástrojů sběru dat. Techniky dotazování lze rozdělit na techniky prováděné osobně (face to face) nebo na dálku (bez osobní účasti tazatele). V obou případech je dotazník vyplňován respondentem osobně. Dotazování face to face je založeno na přímé komunikaci s respondentem. Mezi přednosti osobního dotazování patří vysoká míra návratnosti a existence přímé zpětné vazby mezi respondentem a tazatelem. Naopak u dotazování na dálku lze očekávat nižší účast ze strany dotazovaných, popřípadě špatné pochopení otázky [12].

Otázky používané v dotazníkovém šetření je možné rozčlenit do dvou základních skupin. Do první kategorie patří otázky týkající se názorů a chování respondentů. Do druhé skupiny se řadí otázky sloužící k získání jiných údajů, například demografických. V první skupině jsou obsaženy především otázky zaměřené k vlastnímu problému, které se nazývají meritorní. Kromě nich se mohou vyskytovat otázky pomocné (konkrétní a větvící) a kontrolní. Druhá skupina obsahuje otázky analytické (třídící a identifikační). Tyto otázky se v dotaznících obvykle zařazují doprostřed nebo na konec [21].

U odpovědí by měla být zajištěna jejich validita (co nejuvěrnější zachycení skutečnosti) a reliabilita (spolehlivost), kterou je možné charakterizovat jako opakovatelnost za stejných podmínek. Pozornost by měla být věnována také pořadí dotazů. Je vhodné, aby existoval logický sled otázek. Je třeba se vyhnout situacím, aby předchozí otázky zkreslovaly odpovědi na otázky následující. Kromě formulace dotazů a jejich pořadí je důležitá též grafická úprava dotazníku [21].

2.2.3 Analýza závislosti kvalitativních znaků

Závislost mezi kvalitativními statistickými znaky se nazývá asociací nebo kontingencí. Asociace zkoumá vztah mezi alternativními statistickými znaky, které nabývají pouze dvou obměn. Kontingence analyzuje vztah mezi kvalitativními statistickými znaky, z nichž alespoň jeden je znakem množným [25].

Asociace

Při asociaci je statistický soubor roztríděn podle dvou kvalitativních alternativních statistických znaků A a B . Výsledek třídění je uspořádán do tzv. asociační tabulky. Asociační tabulka se nazývá tabulkou 2×2 . Uvnitř asociační tabulky jsou sdružené četnosti a , b , c , d a v součtovém řádku a v součtovém sloupci jsou okrajové (marginální) četnosti $(a + c)$, $(b + d)$, $(a + b)$, $(c + d)$ [25].

Při zkoumání závislosti mezi kvalitativními statistickými znaky se většinou pracuje s údaji, které byly pořízeny výběrovým způsobem. Proto je důležité posoudit, zda se jedná o znaky závislé a zda je možné získané výsledky zobecnit na základní

soubor. Testování závislosti kvalitativních znaků ověřuje, zda je mezi dvěma znaky statisticky průkazná závislost. Pro výpočet lze použít χ^2 test pro nezávislost. Vychází se z hypotézy, která předpokládá nezávislost mezi oběma znaky [2].

Je-li rozsah souboru n větší než 40, je možné použít χ^2 test pro nezávislost. Pokud je rozsah souboru n menší než 20, je nutné aplikovat Fisherův faktoriálový test. Platí-li $20 < n < 40$, potom je nutné vyjádřit očekávané četnosti a_0 , b_0 , c_0 a d_0 . Vzorec pro výpočet χ^2 testu má následující podobu:

$$\chi^2 = \frac{n * (ad - bc)^2}{(a + b) * (a + c) * (b + d) * (c + d)}$$

Pokud platí $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ => zamítá se nulová hypotéza H_0 na hladině významnosti α .

Dalším úkolem v asociační tabulce je změřit těsnost závislosti mezi sledovanými znaky A a B . Při měření stupně asociační závislosti je možné použít koeficient asociace V , který se pohybuje v intervalu $<-1, 1>$. V případě úplné závislosti je roven ± 1 , v případě nezávislosti je roven 0. Pokud nabývá korelační koeficient hodnot od 0 do 0,3, jde o slabou závislost, od 0,3 do 0,8 se jedná o středně silnou korelaci. A jestliže nabývá hodnot 0,8 a více, pak se jedná o silnou závislost [2, 25].

$$V = \frac{ad - bc}{\sqrt{(a + b) * (a + c) * (b + d) * (c + d)}}$$

Kontingence

Kontingence je vztahem dvou či více kvalitativních statistických znaků, z nichž alespoň jeden je znakem množným. Kontingenční tabulka se nazývá tabulka $k \times m$, kde k je počet řádků a m je počet sloupců [25].

Pokud podíl teoretických četností menší než 5 nepřikročí 20 % a žádná z teoretických četností není menší než 1, je možné použít χ^2 test pro nezávislost. Jestliže více než 20 % očekávaných četností je menších než 5, respektive když alespoň v jednom políčku kontingenční tabulky je očekávaná četnost menší než 1, nelze test použít přímo, ale až po spojení slabých skupin. Slučují se buď řádky, nebo sloupce, ale

vždy tak, aby sloučení bylo logické, věcně správné a dobře interpretovatelné. Teoretické četnosti se vypočítají podle následujícího vzorce:

$$n_{oj} = \frac{n_i * n_j}{n}, \quad \chi^2_{\alpha(k-1)*(m-1)} .$$

Pokud platí $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)*(m-1)} \Rightarrow$ zamítá se nulová hypotéza H_0 na hladině významnosti α . Určit sílu závislosti je možné pomocí koeficientů, např. Pearsonův koeficient kontingence (C), normalizovaný koeficient kontingence (C_n), Urbach-Čuprorův koeficient kontingence (K) [2, 25].

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}},$$

$$C_n = \frac{C}{C_{\max}},$$

$$K = \sqrt{\frac{\chi^2}{n * \sqrt{(k-1)*(m-1)}}$$

3. LITERÁRNÍ REŠERŠE

3.1 TRH PRÁCE

Tržní hospodářství se sestává z různých, samostatně propojených závislých trhů. Jako dominující se z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé mohou nakupovat statky sloužící k uspokojování potřeb. Trh práce je převodovým mechanismem mezi procesy výroby (tj. nabídky) a spotřeby (tj. poptávky) [3].

Podle JÍROVÉ [1999] je možné trh práce definovat jako: „*místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání)*“. Zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec se zde nacházejí, dohadují se na mzdě, pracovní době apod. Výsledkem transakcí mezi subjekty na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různě vysoké mzdy. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je mzda nebo plat, což je odměna za vykonanou práci [9].

Existuje více druhů trhů práce. Například MAREŠ rozlišuje primární a sekundární trh práce. Primární trh práce je charakterizován pracovními místy, kde se koncentrují výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží. Zaměstnanci mají lepší pracovní podmínky, většinou mají možnost profesního růstu. Pracovní místa na primárním trhu práce poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Práce je dobře placená. Naproti tomu na sekundárním trhu práce se soustřeďují pracovní místa s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je málo výhodná. Pracovníci se stávají častěji nezaměstnanými. Tendence koncentrovat se na sekundárním trhu práce se projevuje zejména u žen, u lidí velmi mladých nebo naopak velmi starých, osob tělesně handicapovaných, s nižším vzděláním a u příslušníků etnických minorit [14].

3.1.1 Práce, nabídka práce a poptávka po práci

Práce je základním výrobním faktorem, který je nezastupitelný při výrobě statků. Produktivita práce závisí na vzdělání osob vstupujících na trh práce a na jejich profesní přípravě. Množství práce, které daná ekonomika nabízí je omezené počtem pracovní síly a dobou, po kterou je schopna pracovat. Odměnou za práci je mzda - v podnikatelské sféře nebo plat, který je obvykle vyplácen ve státní sféře [24].

Nabídka práce závisí na množství ekonomicky aktivního obyvatelstva a na mezním užitku z reálné mzdy v porovnání s užitkem volného času. Užitek z reálné mzdy se rozumí alternativní cena volného času. Poptávku po práci představují firmy, jež poptávají osoby chtějící pracovat [24].

3.1.2 Mzda

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou činnost, a to podle její složitosti, náročnosti, namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Mzda je určena nabídkou práce a poptávkou po práci. Vyplácí se v pravidelných (obvykle měsíčních) lhůtách. Existují různé formy mzdy, např. minimální, naturální, časová, úkolová, hrubá, čistá, nominální a reálná mzda [19].

Minimální mzda je nejnižší možná odměna, kterou obdrží zaměstnanec od zaměstnavatele za vykonanou práci. Základní právní úprava o minimální mzdě je stanovena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů [37]. Minimální mzda plní ochrannou funkci, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Přestože má minimální mzda prospět problémovým skupinám osob na trhu práce, většinou je její zavedení odsuzuje k nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento paradoxní jev je vysvětlován tím, že lidé s nižším stupněm vzdělanosti a oborové kvalifikace a čerství absolventi nemají dostatečné předpoklady pro budoucí zaměstnance a jedinou možností, jak konkurovat

ostatním, je nabízet svou práci za nižší platy, než jiné kategorie pracovníků. Tuto příležitost jim však zákonné nařízení minimálních mezd bere [26].

Pokud se zaměstnanec rozhodne přijmout nové zaměstnání, výše mzdy je pouze jednou z charakteristik pracovního místa, která ovlivňuje jeho rozhodnutí. Některá povolání jsou fyzicky i psychicky snadná, zábavná a bezpečná, jiná jsou naopak náročná, nudná a nebezpečná. Čím více je pracovní pozice posuzována podle nepeněžitých znaků, tím více pracovníků ji bude ochotno vykonávat bez ohledu na výši mzdy. Neboli nabídka pracovních míst, jež jsou snadná, zábavná a bezpečná je vyšší, než nabídka u míst náročných, nudných a nebezpečných. MANKIW [1998] uvádí: „*V důsledku toho budou převládat u „dobrých“ míst nižší rovnovážné mzdy než v případě „špatných“ míst.*“ [13].

3.2 LIDSKÝ KAPITÁL

Pojem lidský kapitál formuluje BECKER jako vlastnictví spočívající v produktivním potenciálu jednotlivých lidí založeném na jejich talentu, motivaci, zdraví a získaných dovednostech. Podle něho vychází produktivita práce z individuality pracovníka, který ji může zvyšovat pomocí vzdělání a kumulované pracovní zkušenosti. Protože investice do vzdělání jsou hlavním faktorem produktivity práce, jsou vráceny jedinci ve vyšším výdělků a společnosti ve vyšším produktu. Příjem jedince závisí na tom, kolik času a peněz investoval do svých znalostí, schopností a dovedností [1].

Nejdůležitějším druhem lidského kapitálu je vzdělání. I vzdělání, tak jako všechny formy kapitálu, představuje výdej zdrojů v určitém okamžiku, který má zvýšit produktivitu v budoucnu. Pracovníci s vyšším lidským kapitálem většinou vydělávají více, než osoby, které mají lidského kapitálu méně. Zásoby užitečných a cenných znalostí osvojených v procesu vzdělávání a praxe jsou spojeny s vyšší mzdou. Firmy, které stojí na straně poptávky po práci, jsou ochotné zaplatit více peněz vysoce vzdělaným pracovníkům, než lidem, kteří přicházejí na trh práce s nedostačujícím lidským kapitálem. Rozdíl mezi mzdou vzdělanějšího a méně vzdělaného zaměstnance je kompenzující rozdíl, který pokrývá náklady na vynaložené vzdělání [13].

Ekonomická analýza lidského kapitálu vychází z předpokladu, že se jednotlivci rozhodují o svém vzdělání, pracovní zkušenosti, profesní orientaci, o budoucím působení apod. na základě porovnání přínosů a nákladů. Tyto přínosy neboli užitky mohou být chápány jak ve smyslu ekonomickém, tak i neekonomickém. Nejčastěji se jedná o ekonomický prospěch, tj. peněžní příjem, který jedinec obdrží v budoucnu. Přínosy ze vzdělání mohou být i nepeněžitého charakteru. Patří sem např. uspořádání životních hodnot, posílení schopnosti řešit problémy, vyšší stupeň adaptability a flexibility, odpovědnější přístup k vlastnímu zdraví. Náklady, které souvisejí se vzděláním, jsou vnímány jako prostředky vynaložené na tuto aktivitu. Z hlediska času se rozeznávají náklady kapitálové, tj. investiční náklady s dlouhodobým horizontem návratnosti – např. investice do vzdělání, a provozní (běžné) náklady. Z věcného hlediska to jsou náklady přímé, např. školné, výdaje na učební pomůcky, ubytování, stravování a dopravu. A náklady nepřímé neboli náklady obětované příležitosti, tj. ušlé výděly za dobu studia [28].

Lékaři a právníci investují do svého vzdělání a do dovedností získaných při práci mnoho času a peněz. Vynaloží finanční prostředky např. na nákup pomůcek a na zaplacení školného. Obětují značné částky ušlých mezd. Proto je potřeba část vysokých platů těchto povolání považovat za výnos z investice lidského kapitálu [22].

Výdělek člověka závisí i na typu práce, kterou vykonává. Ženy a etnické minority se stávají oběťmi segregace na trhu práce. Zaměstnání, která nejčastěji zastávají, jsou hůře placena a mají nižší prestiž. Mnoho zaměstnavatelů a ekonomů si je vědomo toho, že „ženská práce“ je placena méně než „mužská práce“. Důvodem, proč jsou v některých zaměstnáních silně zastoupeny ženy, je to, že do nich ženy vstupují ve velkém počtu dobrovolně. Tyto důsledky komentují RENZETTI a CURRAN [1999] slovy: *„Ženy se primárně věnují rodině a domovu, a proto si vybírají nenáročnější zaměstnání, která vyžadují malé investice do vzdělání a dovedností, neboť se chtějí více věnovat svým domácím pracím“*. Rozhodnutí zůstat doma nebo přijmout zaměstnání s nízkým platovým ohodnocením, protože pracovní doba a náplň práce lépe odpovídají potřebám péče o dítě, jsou nejčastější reakcí na strukturální omezení pracovních příležitostí žen [20].

3.3 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je ekonomický jev, který je nežádoucí jak ekonomicky, tak i společensky. Úplně zabránit ji nelze, je možno ji pouze minimalizovat. Prvním krokem k dosažení tohoto záměru je nezaměstnanost důkladně analyzovat, co nejpřesněji změřit její rozsah, zjistit důvody jejího vzniku, identifikovat její druhy a navrhnout účinná opatření, jak ji omezit [27].

Období vysoké nezaměstnanosti jsou charakterizována tím, že se v nich hrubý domácí produkt (dále jen HDP) pohybuje pod úrovní potenciálního HDP. Během ekonomických depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrobí ekonomika tolik, kolik by byla schopna. Dochází k plýtvání zdroji. Podle Okunova zákona, který byl objevený ve 20. stol. Arthurem M. Okunem, platí, že klesne-li reálný HDP o 2 % vůči potenciálnímu HDP, míra nezaměstnanosti vzroste přibližně o 1 % [22].

3.3.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Obyvatelstvo každého státu je možné rozdělit do tří skupin, a to mezi: zaměstnané, nezaměstnané a ostatní. Ti, kdo jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo a vytvářejí pracovní sílu dané země [10].

Zaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které vykonávají jakoukoli placenou práci. Jsou to i lidé, kteří práci mají, ale zrovna nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo jsou na dovolené. Patří sem i ženy a muži na mateřské dovolené [10, 19].

Nezaměstnaní jsou občané, kteří se aktivně ucházejí o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání jsou osoby, které nejsou v pracovním poměru, nevykonávají soustavnou výdělečnou činnost, ani se soustavně nepřipravují na povolání. Tzn., že jsou zapsáni v evidenci úřadu práce a plní podmínky pro pokračování registrace. Ženy v domácnosti, důchodci, studenti a jiní, kteří se o práci aktivně neucházejí a osoby pracující nedobrovolně na zkrácený úvazek, se na úřadu práce neevidují. Ti se do počtu skupiny nezaměstnaných nepočítají a tvoří kategorii ostatní [10, 19].

3.3.2 Míra nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí míry nezaměstnanosti, která vyjadřuje procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lze ji vypočítat podle následujícího vzorce:

$$u = U / (L+U) * 100,$$

kde **u** je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech, **U** je počet nezaměstnaných a **L** je počet zaměstnaných [18].

V České republice se eviduje zejména registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou periodicky zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. A obecná míra nezaměstnanosti, kterou provádí Český statistický úřad pomocí Výběrového šetření pracovních sil. Zmíněné metody se od sebe liší rozdílnou metodikou [18].

Je možné sledovat i tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl počtu osob nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil. Míra propuštěných z práce udává podíl právě propuštěných ze zaměstnání k celkové pracovní síle [14].

3.3.3 Druhy nezaměstnanosti

Nejčastěji se rozlišuje dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost, frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy dobrovolně nezaměstnaní pracovníci dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací. Jedná se také o matky či otce, kteří se dočasně vzdali svého zaměstnání a začali pečovat o děti. Mezi dobrovolně nezaměstnané patří i osoby, které se rozhodly odejít předčasně do důchodu [22].

Naproti tomu nedobrovolná nezaměstnanost se vyskytuje v ekonomice častěji. Na trhu práce mohou nastat dvě situace: 1. poptávka po práci převyšuje nabídku práce. Skupina nezaměstnaných pracovníků přejících si pracovat tvoří skupinu nedobrovolně nezaměstnaných, kteří chtějí pracovat při běžné mzdě, ale nemohou nalézt příslušné zaměstnání, protože je na trhu práce více kvalifikovaných pracovníků než pracovních

příležitostí. 2. existuje i opačná situace. Jde o ekonomiku s nedostatkem práce, kde nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Zaměstnavatelé nemohou získat dostatek pracovních sil a nedokážou tak zaplnit volná pracovní místa na trhu práce [22].

Frikční nezaměstnanost bývá označována jako normální nezaměstnanost a vzniká tehdy, když se pracovník dobrovolně rozhodne opustit své zaměstnání a hledá si jiné, které lépe odpovídá jeho představám (např. z důvodu vyšší mzdy, větší šance na pracovní postup). Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou a v ekonomice se bude vyskytovat vždy [10, 22].

Strukturální nezaměstnanost vzniká za situace, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci v uvedené struktuře a kdy osoby hledající si práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, profesích, regionech) našli nové zaměstnání. Některá odvětví expandují, jiná jsou v útlumu. Tato nezaměstnanost postihuje specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky. Strukturálně nezaměstnaným pracovníkům lze pomoci např. prostřednictvím rekvalifikačních kurzů [10, 22].

Dalším druhem nezaměstnanosti je cyklická (někdy bývá označována jako konjunkturální) nezaměstnanost, která je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. V období expanze dochází ke zvyšování objemu výroby a služeb. Nezaměstnanost klesá. Tento vztah platí i opačně. Počet nezaměstnaných roste, klesá-li v době recese HDP [10, 18].

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětví, kde je výroba závislá na počasí. Příkladem je stavebnictví, lesnictví, zemědělství a rybolov [10].

3.3.4 Ekonomické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání způsobuje značné části populace nesporné problémy. Ty mají svůj původ jak v ekonomické, tak v sociální oblasti. Pokud se nezaměstnanost blíží hranici 10 %, stává se brzdou rozvoje ekonomiky a neúměrně ji zatěžuje. Lidský potenciál není dostatečně využíván, dochází k plýtvání lidskými zdroji. Koupěschopnost obyvatelstva se snižuje, klesá podnikatelská aktivita. Aby se zamezilo krizové situaci,

musí do chodu ekonomiky zasáhnout stát. Nepříznivá ekonomická situace se promítá i do oblasti sociální. Může se jednat např. o snížení životní a společenské úrovně, ztrátu sebevědomí, depresi. U takto postižené společnosti dochází k většímu výskytu sociálně patologických jevů, jako jsou kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod. [10].

3.3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Ve společnosti jsou mimo těch, kteří své pracovní uplatnění získávají bez větších obtíží, určité skupiny populace, kterým některé nepříznivé faktory vstup na trh práce omezují. Mezi ohrožené skupiny obyvatelstva patří zejména:

- absolventi škol,
- ženy,
- dlouhodobě nezaměstnaní,
- lidé mající problémy se čtením a psaním,
- lidé s nízkým vzděláním,
- mladiství,
- národnostní menšiny,
- osamělí rodiče (matky samoživitelky),
- propuštění z výkonu trestu,
- lidé starší 50 let,
- lidé s nepříznivým zdravotním stavem.

Občanům z výše uvedených skupin se poskytuje úplná poradenská péče na úřadech práce a u partnerských specializovaných pracovišť [10, 18].

3.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICĚ

V České republice státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, zaměstnavatelé a odborové organizace. Při jejím provádění spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdružením osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Stát působí

na zaměstnanost především ovlivňováním nabídky pracovních příležitostí a poptávky po zaměstnání. Hlavním úkolem politiky zaměstnanosti je zajištění práva na zaměstnání. Fyzické osobě, která chce a může pracovat a o práci se uchází, má být zprostředkováno takové zaměstnání, které odpovídá její zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání [27].

Vláda používá na zmírnění dopadů nezaměstnanosti dva základní druhy opatření. Jedná se o aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je velmi důležitým nástrojem státní politiky zaměstnanosti a je zaměřena na vytváření nových pracovních míst nebo na rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je napomáhat obtížně umístitelným skupinám osob ucházející se o práci. Je realizována zejména těmito nástroji:

- rekvalifikací,
- investičními pobídkami,
- veřejně prospěšnými pracemi,
- společensko účelnými pracovními místy,
- příspěvkem na dopravu zaměstnanců,
- příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program [27].

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečují zejména úřady práce. Úřady práce jsou územní orgány státní správy s právní subjektivitou. Jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřady práce sledují a posuzují situaci na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření týkající se nabídky a poptávky na trhu práce, poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. Úřady práce plní tři základní úkoly. Poskytují poradenství, zprostředkovávají zaměstnání a poskytují sociální dávky [10].

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí tlumení nezaměstnanosti, kdy stát vyplácí nezaměstnaným občanům finanční příspěvky v podobě podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. Tyto podpory jsou vždy nižší, než je příjem osoby v posledním zaměstnání. Počítá se v procentech z předchozího výdělku s tím, že horní hranice je striktně omezena. Nezaměstnaní jsou tak stimulováni k hledání si nového pracovního místa. Pasivní politika zaměstnanosti řeší pouze sociální důsledky vznikající nezaměstnanosti [27].

3.4.3 Legislativa ČR

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice vychází zejména z těchto zákonů:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž upravuje pracovněprávní vztahy a stanovuje principy výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku za účelem určení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- zákon č. 1/1992., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku,
- zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu,
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [5].

3.5 PRÁVO NA PRÁCI, PRAMENY PRÁVA

3.5.1 Právo na práci

Hlavními prameny pracovního práva v České republice jsou Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [4].

Právo na práci je základním lidským právem deklarovaným Všeobecnou deklarací lidských práv. Jako takové je nezadatelné, nezcizitelné a nepromlčitelné. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv (článek 23, odstavec 1 až 3) je stanoveno:

- (1) *„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“*
- (2) *„Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.“*
- (3) *„Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“* [39].

V Listině základních práv a svobod (Hlava čtvrtá, Hospodářská, sociální a kulturní práva, článek 26, odstavec 1 až 3) je uvedeno:

- (1) *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“*
- (2) *„Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.“*
- (3) *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“* [40].

Právem na zaměstnání se rozumí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících. Fyzická osoba se může sama svobodně rozhodnout, kde bude zaměstnání vykonávat. Zda na území České republiky nebo v zahraničí. Právem na zaměstnání je považováno právo na

zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání. Jedná se i o podporu v nezaměstnanosti v případě, že zaměstnání nebylo zajištěno [4].

3.5.2 Prameny práva ČR a EU

Problematikou rovnosti mužů a žen na trhu práce se Evropská unie zabývá od svého vzniku. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, která byla uzavřena v Římě v roce 1957, zakotvuje zásadu rovného odměňování pro obě pohlaví. Nejdůležitějšími prameny práva Evropské unie a České republiky v oblasti pracovně právních vztahů, rovnosti mužů a žen na trhu práce a diskriminace jsou zejména:

1.) Mezinárodní úmluvy

Dokumenty OSN

- Všeobecná deklarace lidských práv – obsahuje i základní sociální práva, včetně těch, která se realizují v pracovněprávních vztazích a v právu sociálního zabezpečení (např. právo na práci bez uplatnění jakékoliv diskriminace),

Úmluvy přijaté Radou Evropy

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod – ve svém čl. 14 zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů, jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Zakazuje nucenou práci a deklaruje svobodu sdružování,
- Evropská sociální charta,
- Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO),
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání,
- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty,

2.) Právo Evropských společenství, např.

- Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen,

- Směrnice Rady ES č. 75/129 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění,
- Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC o sblížení právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky,

3.) Česká právní úprava

- Listina základních práv a svobod – zaručuje každému právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací,
- nejdůležitější zákonné předpisy:
 - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
 - zákon č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti,
 - zákon č. 221/1994 Sb., o vojácích z povolání,
 - zákon č. 218/2002 Sb., o služebním zákoně,
 - zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
 - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád,
 - zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní,
 - zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců,
- podzákonné právní předpisy – nařízení vlády a vyhlášky ministerstev [4].

Ústava České republiky ve svém čl. 10 stanoví na celém území České republiky obecnou závaznost ratifikovaných a vyhlášených smluv a jejich přednost před zákonem. V případě, že je český zákon v rozporu (s výše uvedenými prameny), pak platí ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní úmluva [4].

3.6 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Trh práce je místem, kde dochází k největší diskriminaci, konkrétně k diskriminaci žen. Diskriminace je situace, v rámci které se s člověkem zachází jinak než s jinými lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině. Listina

základních práv a svobod ve svém čl. 3, odstavci 1 uvádí: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ [40]. Za diskriminaci na trhu práce se považuje jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích [4].

Rovné příležitosti pro muže a ženy vznikají tehdy, pokud neexistují překážky, které by bránily občanům s ohledem na jejich příslušnost k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální sféře. Rovné příležitosti pro muže a ženy vytvářejí orgány veřejné správy, zaměstnavatelé, politické strany a občanská sdružení. Předpokladem úspěšnosti moderní společnosti je vytvořit genderovou rovnost na trhu práce. Princip rovného zacházení s muži a ženami (genderová rovnost) spočívá v zákazu diskriminace osob [23].

Prámem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon [4]. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Hlava čtvrtá, Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, paragraf 16, odstavec 1 až 3:

- (1) „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“
- (2) „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.*“
- (3) „*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má*

zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.“ [38].

3.6.1 Příčiny diskriminace

Mezi nejčastější příčiny diskriminace na trhu práce patří:

- osobní předsudky – zaměstnanci, zaměstnavatelé či spotřebitelé neradi kooperují s osobami jiné rasy, pohlaví nebo náboženského vyznání. Rozlišuje se:
 - zaměstnanecká diskriminace,
 - zaměstnavatelská diskriminace,
 - spotřebitelská diskriminace,
- statistická diskriminace – často bývá rozhodováno na základě hromadných dat, zaměstnavatelé rozhodují o přijetí osoby na základě vlastností, o kterých se předpokládá, že jsou typické pro danou skupinu lidí,
- monopolní síla – souvisí s teorií vzájemně si nekonkurujících skupin pracovníků a historickým utvářením jednotlivých profesí,
- vytlačování – hlavním projevem diskriminace je rozdílná úroveň poptávky po práci podle rasy nebo pohlaví. Jedná se o typický příklad segregace v zaměstnání. Největší skupinou trpící touto diskriminací jsou ženy [26].

3.6.2 Diskriminace v odměňování

Projevem diskriminace na trhu práce je nerovnost v odměňování žen a mužů. Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (paragraf 109, Mzda, plat a odměna z dohod, odstavec 4) je uvedena obecná zásada pro určení mzdy nebo platu konkrétního zaměstnance:

- (4) *„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“* [38].

Výše zmiňovaný zákon v paragrafu 110, odstavec 1 a 2 stanovuje:

- (1) *„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“*
- (2) *„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“* [38].

I kdyby byl trh práce zcela nediskriminační, přesto by měli různí lidé různé mzdy. Obyvatelstvo se od sebe odlišuje množstvím lidského kapitálu, které může zaměstnancům nabídnout, ale také druhy práce, které chce a může vykonávat. Lidský kapitál získaný ve formě pracovních zkušeností může pomoci vysvětlit rozdíly ve výši mezd. Jedním z důvodů, proč ženy mají nižší mzdy než muži je skutečnost, že ženy mají v průměru méně pracovních zkušeností než muži. U žen je vysoká pravděpodobnost, že kvůli výchově dětí přeruší svou pracovní kariéru, začnou se více věnovat rodině a domácnosti [13].

3.6.3 Možnosti obrany

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva, doplacení rozdílů ve mzdě apod.) [4].

Konkrétní možnosti obrany jsou především:

- upozornění – upozornit nadřízené a pokusit se s nimi celou záležitost projednat a vyřešit,
- hledání pomoci u odborů - žena (popřípadě muž) může vyhledat pomoc u odborů a pokusit se jejich prostřednictvím záležitost se zaměstnavatelem řešit,
- hledání pomoci u úřadu práce - obdobně i v případech diskriminace v zaměstnání lze použít tuto možnost obrany,
- žaloba u příslušného soudu - tj. u toho okresního soudu, v jehož územním obvodu má žalovaný zaměstnavatel sídlo. Žalobou se může zaměstnankyně (popřípadě zaměstnanec) domáhat, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, aby byly odstraněny případné vzniklé následky a aby jí (mu) bylo dáno přiměřené zadostiučinění [23].

Další instituce, jejichž pomoc může diskriminovaná osoba vyhledat:

- Veřejný ochránce práv (ombudsman) – napomáhá ochraňovat osoby před jednáním úřadů a jiných institucí, na ombudsmana se může osoba obrátit formou stížnosti,
- Ústavní soud – rozhoduje ve věcech, kdy rozhodnutí okresního soudu je v rozporu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána. Na Ústavní soud se může fyzická osoba obrátit formou žaloby, kterou podá do 60 dnů ode dne doručení o rozhodnutí,
- Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku - rozhoduje v případech, kdy dochází k porušení základních práv zaručených Evropskou úmluvou o lidských právech. Na Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku se může osoba obrátit formou stížnosti, kterou je možné podat v českém jazyce do 6 měsíců ode dne vyhlášení Ústavního soudu [23].

3.7 OBECNÉ POJMY GENDEROVÉ PROBLEMATIKY

3.7.1 Pohlaví

Pojem pohlaví je biologický termín, který vymezuje vrozené fyziologické a tělesné rozdíly mezi ženami a muži. Používá se jako třídící znak souborů obyvatel ve statistikách a sociálních výzkumech. Pohlaví jako základní biologicko-sociální charakteristika každého lidského jedince do značné míry ovlivňuje postavení člověka ve společnosti. Např. vznikají nestejně možnosti při volbě a utváření profesní kariéry [8, 15,17].

3.7.2 Gender

Gender je pojem psychologicko-kulturní. Používá se k označení kulturně vytvořených diferencí mezi ženami a muži [15]. FIALOVÁ a kol. uvádí [2007]: „*Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle místa a času, koncept gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné.*“ [4]. Nejbližším českým ekvivalentem termínu gender je slovo rod. Toto označení je nepřesné, většinou se pojem gender přejímá v původním tvaru [8].

3.7.3 Genderové role

Genderové role jsou charakterizovány jako soubor předpisů a očekávání spojených s chováním a jednáním mužů a žen. Existují ženské genderové role a mužské genderové role. Od žen a od mužů se očekává, že se budou v každé situaci chovat odlišně [20].

Strukturální funkcionalisté ve své analýze genderu vycházejí ze skutečnosti, že se ženy a muži liší tělesně (muži jsou silnější a větší, ženy rodí děti). Tyto biologické odlišnosti vedly podle funkcionalistů ke vzniku odlišných genderových rolí. RENZETTI a CURRAN [1999] uvádějí: „*Koncept genderových rolí odkazuje na způsob chování očekávaný od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností.*“ [20].

Ženy a muži používají různé strategie, které jsou zaměřeny na prosazení se a získání vlivu v organizaci. Příklady ženských strategií:

- amazonka – je bojovná žena, která pomáhá ostatním ženám dostat se na manažerská místa, později těží z jejich vlivu,
- dcerka – si na pracovišti najde svého „otce“, který ji sponzoruje a ochraňuje,
- panovnice – dokáže se snadno prosadit díky osobní síle, nejčastěji je oklopena submisivními muži,
- první dáma – jedná se o ženu, která má neustálý přístup k informacím, např. sekretářka,
- svůdkyně – působí na klíčové muže v organizaci svým šarmem a sexappealem, postupem času je vydírá,
- velká matka – má starostlivé a pečující chování o druhé, převážně o muže.

Muži používají analogické strategie, např.:

- malý chlapeček – muž se svými projevy snaží upoutat ženu, v obtížně zvládnutelných situacích se chová tak, aby u podřízených žen vyvolal mateřské projevy a pochopení,
- šovinista – jedná se o muže, který se v přítomnosti žen cítí nejistě, své sebevědomí si zvyšuje např. použitím vulgárního slovníku, přehlížením kolegyně apod.,
- panovník – na pracovišti se chová jako absolutní vládce, se ženami zachází podle momentální nálady,
- bojovník – se snaží bojovat o svou firmu, nejčastěji bývá zosobněn v postavě ředitele,
- playboy – před ženami si hraje na okouzujícího muže, většinou pak od nich potřebuje poradit v plnění pracovního úkolu,
- otec – vyhledává mladé ženy, které hledají otcovské zastání v organizaci.

Výše uvedené strategie představují nežádoucí způsoby chování. Jsou založeny na různých formách manipulace a citového vydírání [11].

3.7.4 Genderové stereotypy

Stereotyp je označení pro popis určité společenské skupiny. Může mít pozitivní či negativní charakter. Genderové stereotypy jsou zjednodušující představy toho, jak má vypadat „femininní žena“ nebo „maskulinní muž“. Tzn. jak se má daná osoba chovat, vystupovat, jednat, myslet, popřípadě kde a na jaké pozici má pracovat. Mezi širokou veřejností a zaměstnavateli je zakotveno přesvědčení, že existují určitá zaměstnání, která nejsou pro ženy nebo muže vhodná [20].

3.7.5 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je specifickou strategií a metodou, která slouží k dosahování rovnosti, prevenci diskriminace a k potlačení vzniku nerovností. Představuje jeden z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi ženami a muži. Přihlíží k biologickým odlišnostem žen a mužů i k jejich odlišným životním a společenským okolnostem. Současně se snaží vyhnout se zjednodušování ženských a mužských rolí [11].

Gender mainstreaming se poprvé objevil v roce 1985 v Nairobi. Konala se zde 3. světová konference o ženách, která byla pořádána pod záštitou Organizace spojených národů (dále OSN). V roce 1986 byla ustanovena Komise pro postavení žen, která o rok později apelovala na všechny orgány v rámci systému OSN, aby formulovaly a začaly provádět všestrannou politiku rovnosti žen a začlenily ji do svých střednědobých plánů, cílů, programů a dalších důležitých dokumentů. Na 4. světové konferenci o ženách, pořádané v Pekingu 1995, byla strategie gender mainstreaming schválena v Akční platformě. Tímto způsobem byl nastartován proces, který pomáhá odstraňovat nerovnosti mezi ženami a muži [16].

Evropská unie podporuje princip vytváření a prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Princip rovnosti pohlaví byl zařazen mezi základní cíle Evropské unie. Členské státy mají povinnost aplikovat metodu genderového mainstreaming, jehož cílem je dosáhnout trvalých změn ve společnosti. Tzn. vytvoření takové společnosti, ve které ženy a muži mohou plnohodnotně využívat svých práv, rovných příležitostí a povinností [16].

4. CHARAKTERISTIKA POPULACE Z HLEDISKA ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

Problematikou zaměstnanosti žen a mužů, ale i jinými tématy se zabývá poradní orgán vlády Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen Rada), ve kterém má svého zástupce ČSÚ. Rada připravuje návrhy a doporučení, které směřují k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže [29, 41].

4.1 CHARAKTERISTIKA OBYVATELSTVA ČESKÉ REPUBLIKY

Statistická data o jednotlivcích jsou v diplomové práci sestavována, analyzována a prezentována zejména podle pohlaví a věku. Získané údaje ze zdrojů ČSÚ jsou propojeny s pojmy: zaměstnaní, nezaměstnaní, míra zaměstnanosti, míra ekonomické aktivity, míra nezaměstnanosti, průměrné měsíční mzdy a průměrné mediány mezd.

Do pracovní síly země patří všechny osoby starší 15 let, které jsou na daném území zaměstnané nebo nezaměstnané, tj. ekonomicky aktivní.

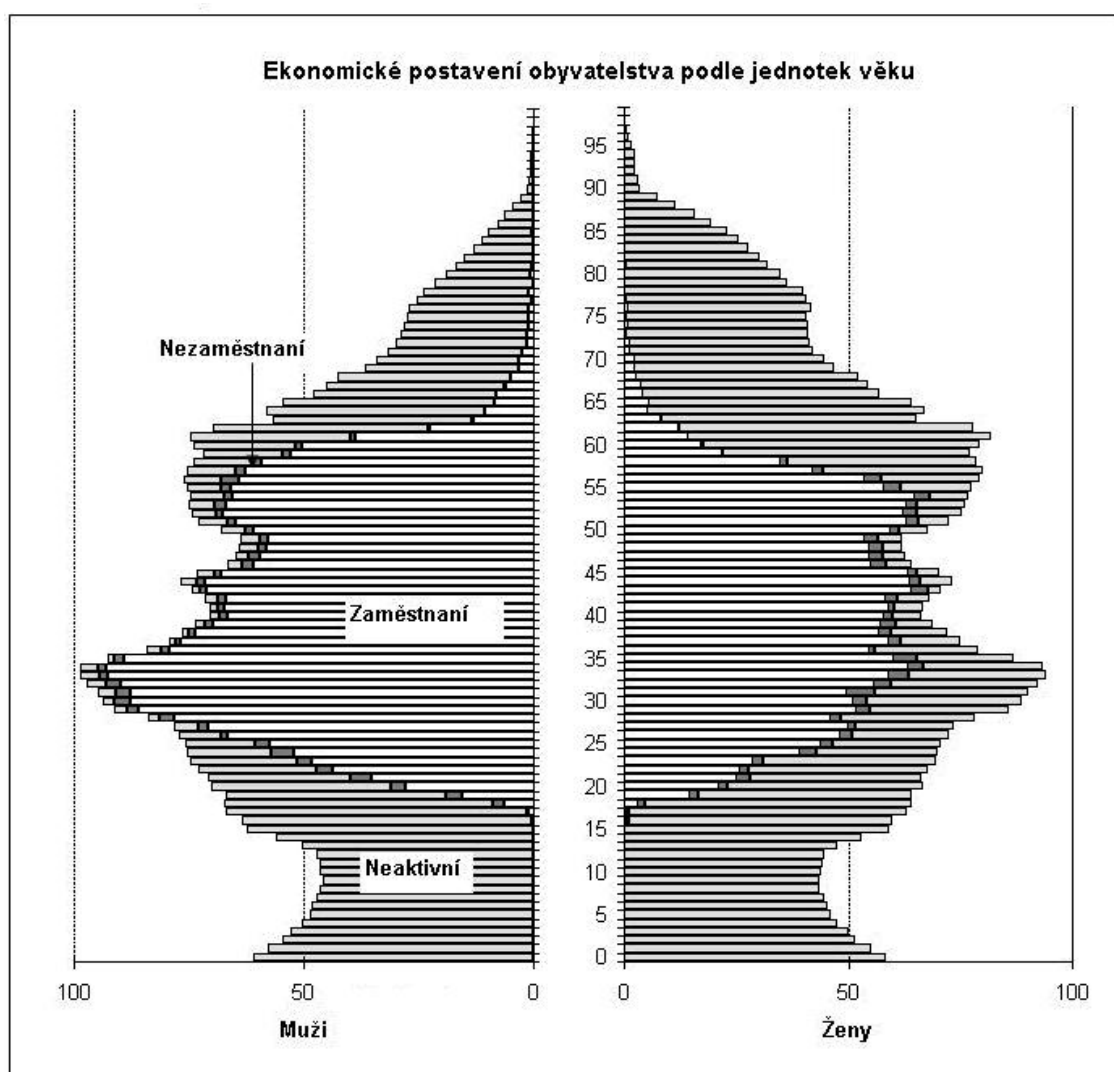
Zaměstnaní jsou všechny osoby patnáctileté a starší, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, či nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání. Hlavním kritériem pro zařazení do této skupiny je vyvíjení jakékoliv pracovní aktivity, která je odměněna.

Za nezaměstnané se považují všechny osoby starší 15 let, které ve sledovaném období souběžně splňovaly uvedené podmínky:

- byly bez práce, tzn., že neodpracovaly ani jednu hodinu za plat či odměnu a ani neměly práci, ve které by byly nepřítomny,
- aktivně hledaly práci,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů. Kromě těchto osob jsou podle definice Eurostatu klasifikovány jako nezaměstnané i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu [32].

Grafické znázornění ekonomického postavení obyvatelstva podle jednotek věku ukazuje, jak jsou ženy a muži různých věkových kategorií rozděleni na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní (obrázek č. 1). Plocha každého schématu zobrazuje relativní podíl obyvatelstva v příslušné kategorii. Vertikální osa značí věk. Data zastupují celou Českou republiku.

Obrázek č. 1: Ekonomická skladba obyvatelstva České republiky v roce 2008



Zdroj: ČSÚ

4.1.1 Stav populace České republiky v roce 2008

K 31. 12. 2008 bylo evidováno v České republice celkem 10,467542 miliónů obyvatel, z čehož 51 % tvořili ženy a 49 % muži. V porovnání s rokem 2007 se v roce 2008 zvýšil počet obyvatel České republiky o 86,412 tisíc. Přestože byl přirozený přírůstek vyšší než v roce 2007, převážnou část celkového růstu počtu obyvatel tvořil přírůstek zahraniční migrace [31].

Počet živě narozených dětí byl o 4,9 tisíc vyšší než v roce 2007 a dosáhl úrovně 119,6 tisíc. Ukazatel úhrnné plodnosti, který vyjadřuje průměrný počet dětí narozených jedné ženě během jejího reprodukčního věku, se v roce 2008 zvýšil na 1,5 dítěte [31].

V roce 2008 pokračoval trend posunu mateřství do pozdějšího věku. Průměrný věk ženy při narození prvního dítěte se zvýšil o 0,2 roku, na 27,3 let. Vzrostl i průměrný věk všech rodiček, na 29,3 let. Průměrný věk otců při narození dítěte v roce 2008 byl 33 let. Průměrný věk muže při narození prvního dítěte činil 31,3 let. Rozdíl mezi průměrným věkem žen a mužů při narození prvního dítěte je 4 roky [31].

Naděje dožití při narození vzrostla v roce 2008 oproti roku 2007 o 0,3 roku na 74 let u mužů. A u žen se zvýšila přibližně o čtvrt roku na 80,1 let [31].

Počet sňatků uzavřených v roce 2008 byl o 4,7 tisíc nižší než v roce 2007. Celkem se v České republice v roce 2008 uzavřelo 52,5 tisíc sňatků. Průměrný věk při prvním sňatku se zvýšil. V roce 2008 činil průměrný věk ženy při prvním sňatku 28,7 let, průměrný věk muže dosahoval 31,4 let. Což bylo o 0,2 roku u žen a o 0,3 roku u mužů více než v roce 2007 [31].

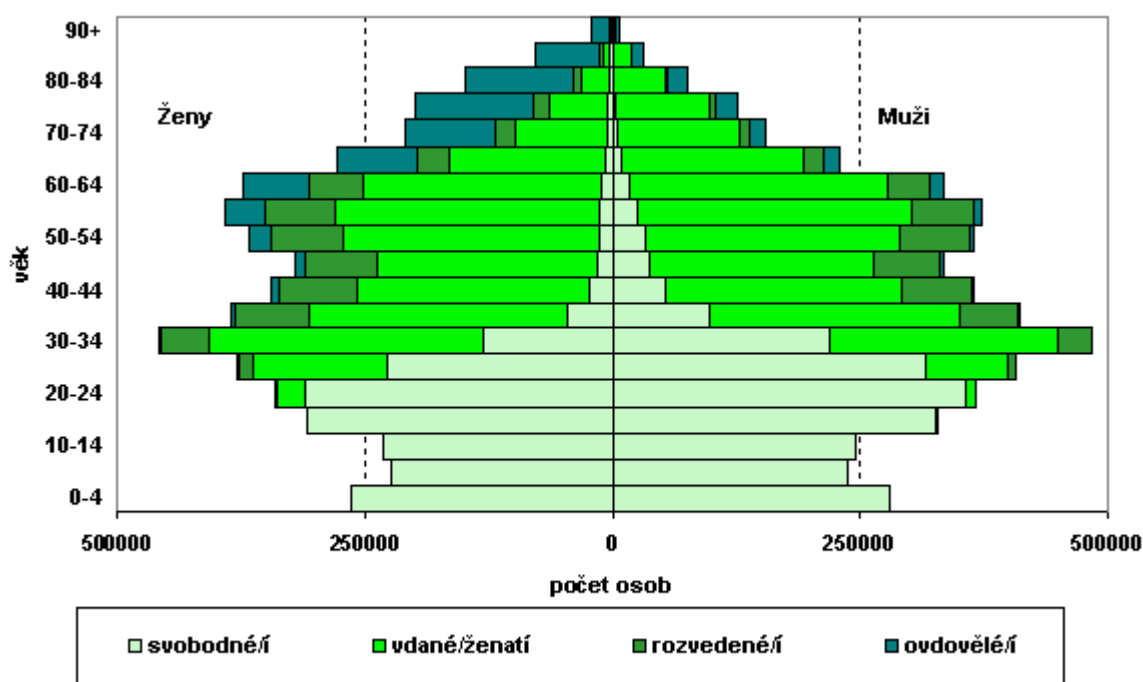
Podle dat Informačního systému evidence obyvatel Ministerstva vnitra České republiky přibylo v roce 2008 v České republice registrovanou zahraniční migrací 71,8 tisíc osob. První místo patřilo osobám s ukrajinským státním občanstvím (18,6 tisíc osob). Na druhém místě byli vietnamští občané (13,3 tisíc osob). Třetí pozici obsadili Slováci s počtem 7 tisíc imigrantů [31].

Ke konci roku 2008 se v České republice evidovalo celkem 438,3 tisíc cizinců s povolením k pobytu. Tito cizinci tvořili 4,2 % celé populace. Nejčastěji byli zastoupeni občané Ukrajiny (30,1 % z celkového počtu cizinců) a Slovenska (17,3 %), následováni občany Vietnamu (13,7 %), Ruska (6,2 %) a Polska (5,0 %) [31].

Podle přílohy číslo jedna a obrázku číslo dva dominovalo v populaci České republiky v roce 2008 více mužů ve věkovém rozpětí 0 až 51 let. Naopak žen bylo více od věku 52 let. Ve věkové kategorii 0 až 14 let převládalo o 5,5 % více mužů, ve věku 15 až 24 let o 6,2 % mužů, ve věku 25 až 39 let také o 6,2 %. Vyrovnaný poměr žen a mužů byl zaznamenán v roce 2008 až u věkového rozpětí 40 – 59 let. V kategorii od šedesáti let a více převažovaly v obyvatelstvu ženy, a to o 37,3 % [30].

Osob, které nevstoupily do manželství, bylo nejvíce do 29 let věku. Ve věku 30 až 34 let byla čtvrtina žen a téměř polovina mužů svobodných. Celkově bylo více svobodných mužů než žen [30].

Obrázek č. 2: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu v České republice v roce 2008



Zdroj: ČSÚ

5. ANALÝZA DOSAŽENÝCH VÝSLEDKŮ

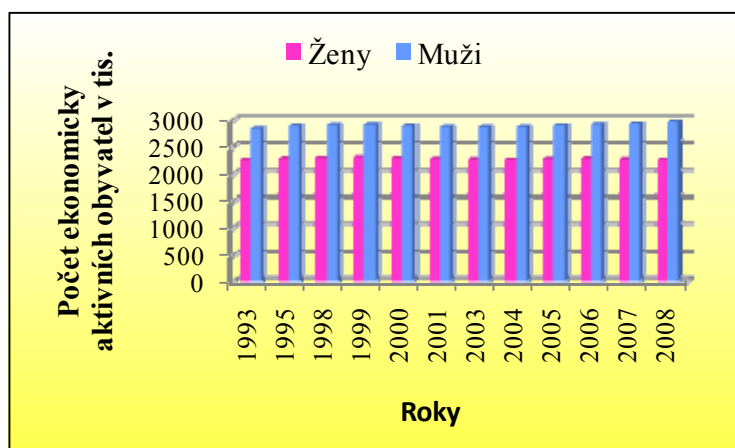
Česká republika se od vstupu do Evropské unie nacházela v období ekonomického růstu. Koncem roku 2008 Českou republiku zasáhla celosvětová hospodářská krize, která měla a neustále má negativní dopad na celkovou ekonomiku státu. Finanční krize má vliv zejména na makroekonomické ukazatele jako jsou HDP, zaměstnanost, nezaměstnanost a inflace. Na českém trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji nezaměstnanosti.

Pro potřeby analýzy trhu práce České republiky se zaměřením na ukazatele vztahující se k problematice genderu se vychází z časového období let 1999 až 2008, popřípadě z jiných let, pokud nebyly časové údaje k dispozici.

5.1 ZAMĚSTNANOST ŽEN A MUŽŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

V roce 2008 se na trhu práce pohybovalo celkem 5 232,3 tisíc ekonomicky aktivních osob (EAO) ve věku 15 let a více. Přičemž ekonomicky aktivní ženy tvořily celkem 43,3 % všech pracovních sil. Ekonomická aktivita žen klesla oproti roku 2007 o 2,1 tisíc osob. Podrobnější data jsou uvedena v příloze č. 2. Vývoj znázorňuje graf č. 1.

Graf č. 1: Vývoj počtu EAO v letech 1993 až 2008 v ČR



Zdroj: ČSÚ – VŠPS

Celková zaměstnanost ve všech sférách národního hospodářství (NH) České republiky dosáhla v roce 2008 5 002,5 tisíc osob. Meziročně byla vyšší v absolutním vyjádření o 80,5 tisíc osob. V relativním vyjádření byla úroveň zaměstnanosti o 1,6 % vyšší než v roce 2007. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Ekonomická aktivita obyvatel ČR ve věku 15 a více let (v tis.)

Roky/EAO	2007 v tis.			2008 v tis.			rozdíl let 2008 a 2007 v tis.		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Eko. aktivní celkem	5 198,3	2 268,6	2 929,7	5 232,3	2 266,5	2 965,8	34,0	-2,1	36,1
Zaměstnaní v NH	4 922,0	2 115,9	2 806,1	5 002,5	2 139,3	2 863,2	80,5	23,4	57,1
Nezaměstnaní	276,3	152,7	123,6	229,8	127,2	102,6	-46,5	-25,5	-21,0

Zdroj: ČSÚ - VŠPS

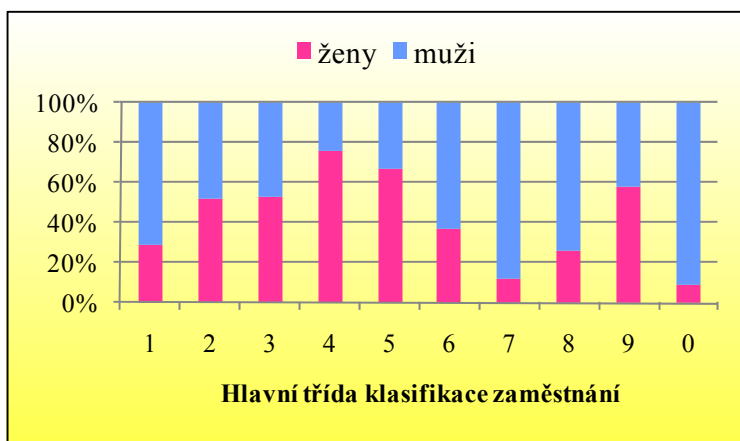
Počet zaměstnaných žen v České republice je v průběhu sledovaného období nižší než počet zaměstnaných mužů. Podle Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) Českého statistického úřadu vzrostla zaměstnanost žen v roce 2008 o 23,4 tisíc osob (tj. o 1,1 %) na 2 139,3 tisíc osob. Zaměstnanost mužů vzrostla o 57,1 tisíc osob (tj. o 2 %) na 2 863,2 tisíc osob.

Vzdělání jako zdroj sociálního statusu ženy a muže výrazně diferencuje. Nejvíce zaměstnaných žen v roce 2008 je na stupni dokončeného středního vzdělání s maturitou (976,2 tisíc osob). Naopak zaměstnaní muži dominují na stupni dokončeného středního vzdělání bez maturity (1 355 tisíc osob). Na 338 tisíc pracujících vysokoškolaček v roce 2008 připadalo 451,4 tisíc pracujících vysokoškoláků. Nejméně zaměstnaných žen a mužů je se základním vzděláním (příloha č. 3).

Rozdílnost ženského a mužského povolání se projevuje také podle KZAM. KZAM je celostátně používaný číselník pro klasifikaci zaměstnání. Tato klasifikace byla vytvořena za účelem mezinárodní komparace statistických ukazatelů a vypracována na bázi Mezinárodní klasifikace povolání ISCO – 88 [42]. Obecně je možné tvrdit, že ženy a muži vykonávají různé profese. V příloze č. 4 jsou uvedeny počty zaměstnaných žen a mužů podle klasifikace zaměstnání v letech 1993 až 2007.

Z grafu č. 2 vyplývá, že muži výrazně převažují nad ženami v armádě (KZAM 0). Mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli bylo v roce 2007 téměř sedmkrát více mužů než žen (KZAM 7). Muži dále převládali v KZAM 8 (obsluha strojů a zařízení). Mužů zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (KZAM 1) bylo ve stejném roce o 140 tisíc osob více než žen. Naopak ženy převládaly na pozici úřednic (KZAM 4). Na 260 tisíc nižších administrativních pracovních připadlo pouze 84 tisíc úředníků. Ženy dále obsadily svou nadpoloviční většinou taková pracovní místa, jako jsou provozní pracovníce ve službách a obchodě (KZAM 5) a pomocné a nekvalifikované pracovníce (KZAM 9). Vyrovnaný poměr mezi ženami a muži byl v roce 2007 u KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a u KZAM 3 (techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci).

Graf č. 2: Poměry žen a mužů v hlavních třídách KZAM v roce 2007



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

5.1.1 Míra ekonomické aktivity

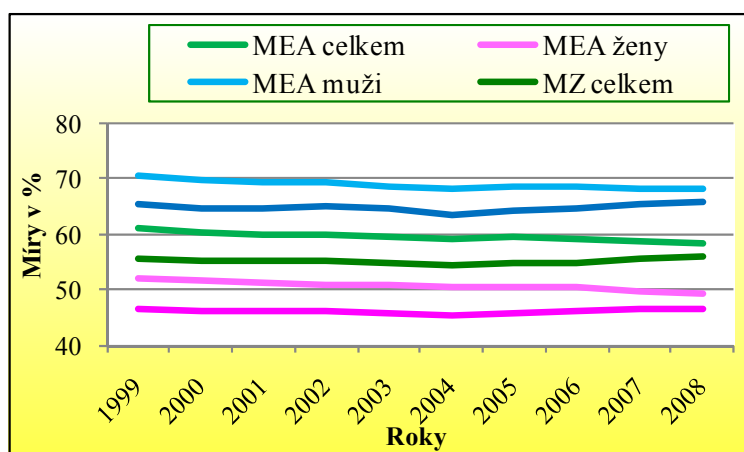
Za sledované období let 1993 až 2008 míra ekonomické aktivity mužů (v průměru 69,5 %) převyšuje míru ekonomické aktivity žen (v průměru 51,1 %). Situace je zachycena v příloze č. 5 a 6. Míra ekonomické aktivity (MEA) vyjadřuje podíl pracovní síly (tj. počtu zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let [35]. Nejvyšší hodnoty MEA žen a mužů dosáhla v roce 1995, od té doby klesá. V roce 2008 míru ekonomické aktivity vyšší než 90 % dosahovaly ženy pouze ve věku

40 – 49 let. Zatímco mužská MEA vyšší než 90 % byla ve věku 25 – 54 let. U obou pohlaví dochází k nárůstu míry od 55 let. Prodlužující se vyšší věková hranice může souviset s pozdějším odchodem osob do důchodu. Pokles MEA ve věku 20 – 24 let lze odůvodnit nárůstem počtu osob připravujících se na budoucí povolání. Ve věku 30 – 39 let může pokles ženské MEA souviset s nárůstem počtu žen na mateřské dovolené. Z hlediska stupně dosaženého vzdělání byla v roce 2008 MEA nejvyšší u žen a mužů, kteří byli vysokoškolsky vzdělání. Nejnížší MEA byla na úrovni základního vzdělání.

5.1.2 Míra zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti (MZ) se spočítá jako podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob starších 15 let [35]. MZ má obdobný trend jako MEA. Ve sledovaném období je vždy míra zaměstnanosti mužů vyšší než míra zaměstnanosti žen (graf č. 3 a příloha č. 7). Od roku 1999 do roku 2005 byl u obou měr zaznamenán klesající charakter. V roce 2008 klesla celková MEA oproti roku 1999 o 2,5 p.b. MZ naopak o 0,2 p.b. vzrostla. Ženská míra zaměstnanosti ve sledovaném období zůstala na stejné úrovni 46,6 %, mužská míra zaměstnanosti vzrostla o 0,4 p.b. na úroveň 65,8 %. Průměrná míra zaměstnanosti žen v letech 1999 až 2008 je 46,14 %. Mužská míra zaměstnanosti ve stejném období je v průměru 64,83 %.

Graf č. 3: Vývoj MEA a vývoj MZ v ČR v letech 1999 - 2008



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

5.2 NEZAMĚŠTNANOST ŽEN A MUŽŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

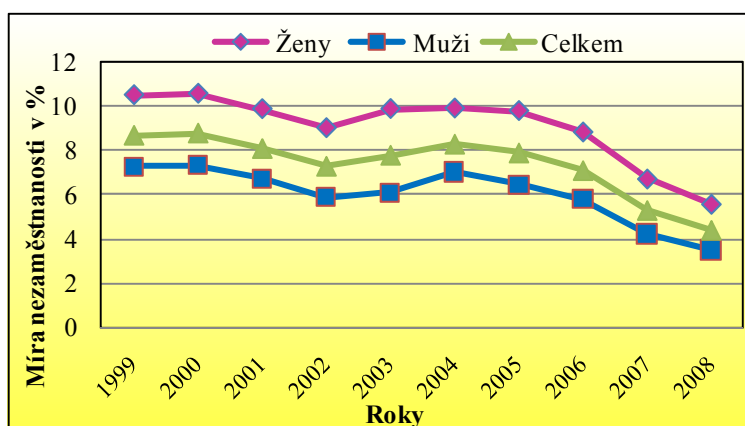
Počet nezaměstnaných osob v roce 2008 byl 229,8 tisíc osob (tabulka č. 1). Počet nezaměstnaných osob se snížil oproti roku 2007 o 16,8 % (tj. pokles o více než 46 tisíc osob). Nezaměstnanost žen klesla v absolutním počtu o 25,5 tisíc osob, nezaměstnanost mužů se snížila o 21 tisíc osob (tj. o 17 %) na 102,6 tisíc nezaměstnaných mužů. V relativním vyjádření se ženská nezaměstnanost blíží poklesu o 16,7 %.

5.2.1 Míra nezaměstnanosti

ČSÚ za pomoci VŠPS zveřejňuje obecnou míru nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti, se kterou se pracuje v této práci, vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %). Čitatel a jmenovatel jsou ukazatele vytvořené podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce [35].

Míra nezaměstnanosti (MNZ) se od roku 1999 pohybuje v jednociferných číslech. Nejvyšší hodnoty dosahovala v roce 2000 (8,8 %), nejnižší v roce 2008, pouhých 4,4 %. Jak je patrné z grafu č. 4, MNZ žen je v porovnání s MNZ mužů vyšší. Během sledovaného období nebyla MNZ mužů ani jednou vyšší než MNZ žen.

Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 1999 - 2008



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Míra nezaměstnanosti vykazuje dlouhodobý pokles. Tento trend je patrný od roku 2005, kdy hodnota MNZ u obou pohlaví byla 7,9 %. Jak je zřejmé z přílohy č. 8 a grafu č. 4, křivka míry nezaměstnanosti mužů kopíruje křivku míry nezaměstnanosti žen. V průměru je mezi zmíněnými křivkami rozdíl 3 p.b. V roce 2004, 2007 a 2008 byla MNZ žen o méně než 3 p.b. nižší než MNZ mužů. Míra nezaměstnanosti žen klesla v roce 2008 oproti roku 1999 o 47 %. MNZ mužů ve stejném období klesla o 52%. Podrobnější údaje jsou uvedeny v příloze č. 9 a 10.

5.2.1 Vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů podle věku

Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen a mužů byla během sledovaného období 1999 až 2008 zaznamenána u věkové skupiny 15 - 19 let (příloha č. 11). Průměrná MNZ žen ve zmíněné věkové skupině byla 38,8 %, u mužů 32,6 %. Nejnižší hodnoty dosáhla MNZ u patnácti až devatenáctiletých žen a mužů v roce 2008, kdy byla i celková MNZ nejnižší. Další ohroženou skupinou jsou ženy a muži ve věku 20 – 24 let. Vysoká MNZ u mladé populace souvisí s jejich nedostatečnými zkušenostmi na trhu práce. Absolventi škol jsou často řazeni do tzv. rizikové skupiny nezaměstnaných. Oproti ostatním uchazečům mohou být znevýhodněni. Chybí jim praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Mladé ženy bývají na trhu práce diskriminovány. Ženy, které zatím nemají děti, často nezískají práci, o kterou mají zájem. Důvodem může být očekávání zaměstnavatele, že žena děti mít bude a pak své zaměstnání nebude zvládat.

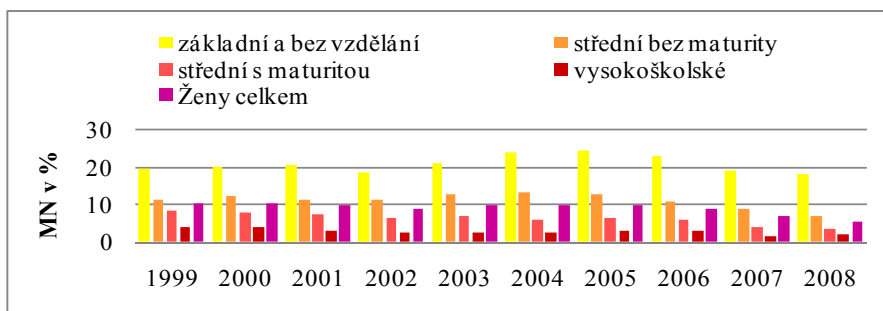
Ženy ve věku 30 - 34 let tvoří další skupinu ohroženou nezaměstnaností. Od roku 2006 jsou ženy ve věku 30 - 34 let postihnuty vyšší MNZ než ženy ve věku 25 – 29 let (příloha č. 12). Od počátku 90. let 20. stol. neustále roste průměrný věk matek při porodu. V roce 2008 se živě narozené dítě v průměru narodilo ženě ve věku 29,3 let [34]. S odchodem na mateřskou dovolenou (ženy jsou sice zaměstnané) a následným návratem do pracovního života může souviset vyšší MNZ této věkové skupiny. Matky s malými dětmi mívají časté pracovní absence, což snižuje ochotu je zaměstnávat.

Další rizikovou skupinu reprezentují starší lidé. Od roku 2006 je MNZ mužů ve věku 55 – 59 let třetí nejvyšší MNZ mužů (příloha č. 13). Ztráta povolání ve vyšším věku je deprimující, neboť tito lidé se obtížněji přizpůsobují novým životním situacím.

5.2.2 Vývoj míry nezaměstnanosti žen a mužů podle stupně vzdělání

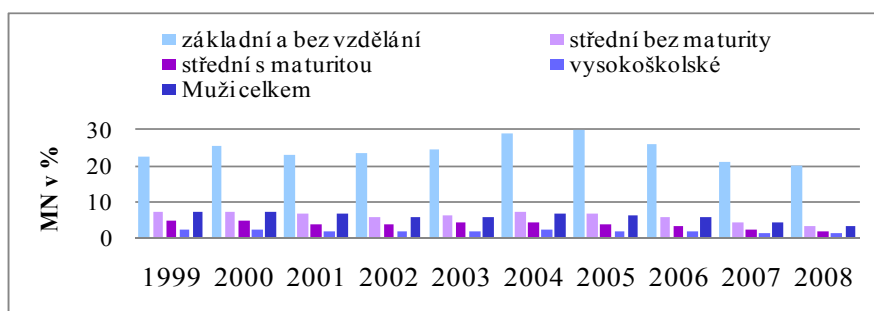
Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u lidí se základním vzděláním, popřípadě bez vzdělání. Průměrná MNZ mužů (ve zmíněném stupni vzdělání) převyšuje průměrnou MNZ žen (příloha č. 14). Z grafu č. 5 vyplývá, že od roku 1999 do roku 2004 má MNZ klesající trend u žen se středním vzděláním s maturitou a u vysokoškolaček. MNZ žen v roce 2008 klesla oproti roku 2007 u všech stupňů vzdělání, mimo vysokoškolského. U vysokoškolaček vzrostla MNZ o 0,1 p.b. Nejvyšší MNZ je u mužů, kteří mají základní vzdělání nebo jsou bez vzdělání (v průměru 24,5 %). Tato MNZ převyšuje v průměru MNZ žen se základním vzděláním, či bez vzdělání o 3,5 %. MNZ mužů (se základním vzděláním a bez vzdělání) se od roku 1999 do roku 2007 nedostala pod hranici 20%. V grafu č. 6 je možné nalézt rozdíly.

Graf č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti žen podle stupně vzdělání v ČR v letech 1999 - 2008



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti mužů podle stupně vzdělání v ČR v letech 1999 - 2008

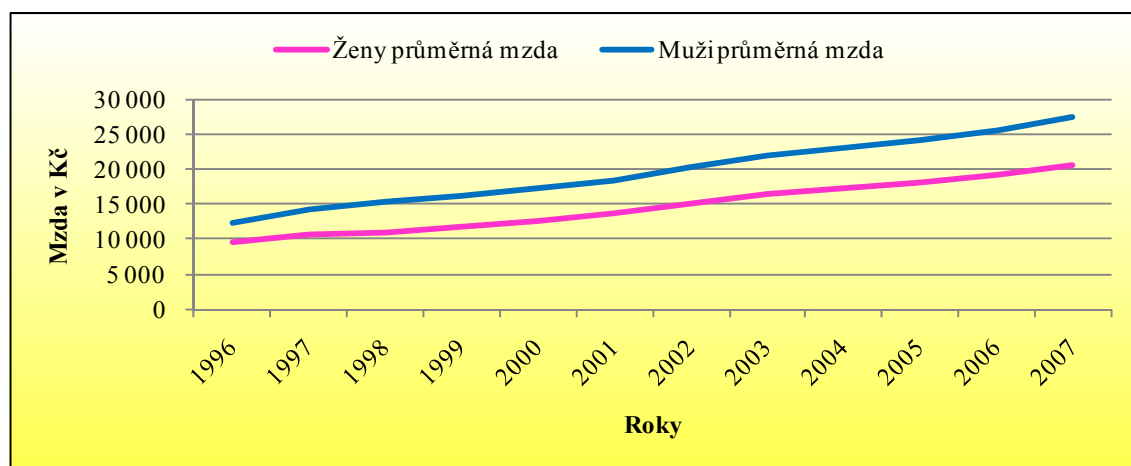


Zdroj: ČSÚ – VŠPS

5.3 MZDY ŽEN A MUŽŮ

Podle grafu č. 7 mají ženy v České republice průměrnou měsíční mzdu výrazně nižší než muži. Průměrná měsíční mzda (hrubá) představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky [33]. Ženy pobíraly v průběhu sledovaného období let 1996 až 2007 v průměru jen zhruba tři čtvrtiny mezd mužů (příloha č. 16). V roce 1996 pobíraly ženy 77,2 % průměrné mzdy mužů. Oproti tomu v roce 2007 pouze 75,2 %. Nejnižšího poměru dosahovala průměrná měsíční mzda žen v roce 1998 a to 72 % průměrné měsíční mzdy mužů. Průměrná měsíční mzda žen za sledované období je v průměru 14 361,- Kč, zatímco mzda mužů je vyšší v průměru o 4 880,- Kč. Podrobnější údaje jsou uvedeny v příloze č. 15. V roce 2007 vzrostla průměrná měsíční mzda žen oproti roku 2006 o 7,1 p.b. Průměrná měsíční mzda mužů ve stejném období vzrostla o 7,4 p.b.

Graf č. 7: Vývoj průměrné měsíční mzdy žen a mužů v letech 1996 - 2007



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

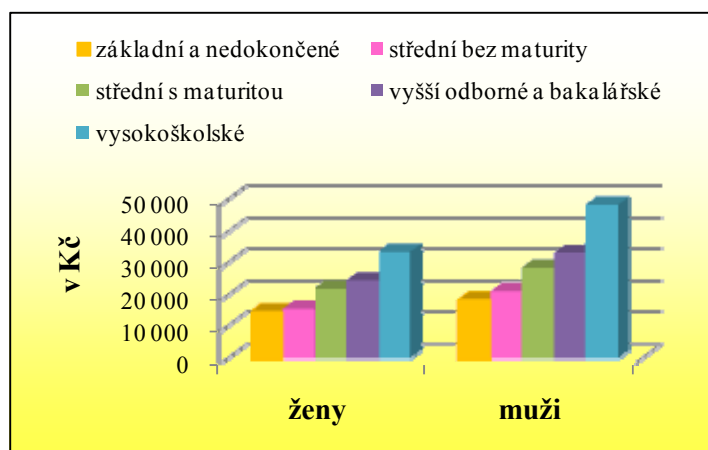
Mediánová hrubá měsíční mzda představuje prostřední hodnotu vzestupně seřazené řady mezd. Na rozdíl od průměru zde nedochází ke zkreslení kvůli extrémně vysokým či nízkým hodnotám. Aby zjišťovaná mediánová hrubá měsíční mzda nebyla ovlivněna zaměstnanci, kteří pracovali na kratší úvazky, zahrnují se do výpočtu jen zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 hodin [32]. V roce 2007 byla průměrná mediánová měsíční mzda žen 18 322,- Kč (příloha č. 15). Mužský medián mezd byl ve stejném období téměř o 20 % vyšší. V roce 2007 vzrostla mediánová měsíční mzda žen oproti roku 2006 o 5 p.b., u mužů o 7 p.b.

Rozdíly v odměňování žen a mužů souvisí zejména s tím, že ženy pracují v jiných odvětvích, studují jiné obory vzdělání a obsazují jiná pracovní místa než muži. V příloze č. 17 a 18 jsou uvedeny průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů podle hlavních tříd KZAM a podle vzdělání v roce 2007.

V České republice pobírali v roce 2007 nejvyšší mzdy zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (KZAM 1). V této skupině jsou nejvíce zastoupeni muži, což má významný vliv na to, že muži mají v průměru vyšší mzdy než ženy. Průměrná měsíční mzda muže zákonodárce, vedoucího a řídicího pracovníka byla 55 972,- Kč. Žena na té samé pozici měla mzdu o 36,2 % nižší. Z přílohy č. 17 je patrné, že v oblasti nejvyšších mezd je situace pro ženy nejhorší. V odvětví KZAM 1, kde se pobírá nejvyšší mzda, ženy pobíraly v roce 2007 jen 63,8 % mzdy mužů. Naopak nejmenší rozdíly je možné nalézt u KZAM 0, což jsou příslušníci armády. Mzda žen pracujících v armádě dosáhla ve sledovaném roce úrovně 91,6 % mzdy mužů. Podrobnější údaje o počtu zaměstnaných v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání jsou uvedeny v příloze č. 4. V žádné kategorii KZAM neměly ženy vyšší průměrnou měsíční mzdu než muži. Důvodem může být skutečnost, že ženy mají menší počet odpracovaných hodin než muži, více pracují na částečný úvazek a mají malý počet přesčasových hodin. Ženy v roce 2007 odpracovaly v průměru 35,1 hodin za týden. Muži odpracovali za týden v průměru o 5,4 hodin více než ženy. V roce 2007 pracovali ženy a muži o 1,5 hodiny týdně méně než v roce 1993. V příloze č. 19 jsou uvedeny skutečně odpracované hodiny žen a mužů na plný a zkrácený pracovní úvazek.

Výše mzdy nezávisí pouze na profesi, kterou daná osoba vykonává, ale i na stupni vzdělání. Nejvyšší měsíční mzdu měli v roce 2007 lidé s vysokoškolským vzděláním. Muži vydělávali v průměru 48 342,- Kč měsíčně. Průměrná mzda vysokoškolaček dosahovala pouze úrovně 68,8 % mzdy vysokoškoláků. Mnohem lépe na tom byly ženy se základním nebo nedokončeným vzděláním. Ty v průměru pobíraly 76,9 % mzdy mužů se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Z grafu č. 8 jsou vidět zřetelné rozdíly mezi pohlavím a stupněm vzdělání (příloha č. 18.).

Graf č. 8: Průměrná hrubá měsíční mzda podle vzdělání v roce 2007



Zdroj: ČSÚ

5.4 PROGNOZA VÝVOJE MEZD ŽEN A MUŽŮ V DALŠÍM OBDOBÍ

Vývoj průměrné měsíční mzdy žen a mužů má lineární tvar (graf č. 7). Pomocí lineární funkce byly vypočteny parametry trendové funkce (příloha č. 20 a 21).

Časová řada průměrné měsíční mzdy žen je popsána funkcí ve tvaru:

$$y' = 14\,707,58 + 508,95 t_i$$

$$I^2 = 0,9914 \quad I = 0,9957.$$

Trendová funkce odpovídá vývoji skutečných hodnot z 99,57 %. Hodnota indexu determinace znamená, že změna mzdy žen je ovlivněna trendem z 99,14 %. Pro předpověď budoucího vývoje byl stanoven bodový odhad průměrné měsíční mzdy žen:

$$\text{rok 2008} = 21\,324,- \text{ Kč,}$$

rok 2009 = 22 342,- Kč,

rok 2010 = 23 360,- Kč.

Odhad průměrné měsíční mzdy žen je uveden v tabulce číslo 2. Pro přesnější prognózu byl stanoven tzv. „měkčí“ odhad v podobě intervalu spolehlivosti 95 % pro rok 2008 (20 831; 21 817), pro rok 2009 (21 789; 22 894) a pro rok 2010 (22 746; 23 974). Údaje jsou zaznamenány v tabulce č. 3.

Na základě vysokého indexu korelace byla stanovena trendová funkce průměrné měsíční mzdy mužů, která je ve tvaru:

$$y' = 19\,696,58 + 671,25 t_i$$

$$I^2 = 0,9954 \quad I = 0,9977.$$

Vypočtené hodnoty z trendové funkce odpovídají skutečnému vývoji z 99,77 %. Změna mzdy mužů je vysvětlena vlivem trendové složky z 99,54 %. Predikci vývoje průměrné měsíční mzdy mužů pro příští roky je možno stanovit bodovým odhadem následovně:

rok 2008 = 28 423,- Kč,

rok 2009 = 29 765,- Kč,

rok 2010 = 31 108,- Kč.

V tabulce číslo 2 jsou uvedeny bodové odhady průměrné měsíční mzdy žen a mužů pro období 2008 až 2010. V tabulce číslo 3 jsou uvedeny intervalové odhady průměrné měsíční mzdy žen a mužů pro období 2008 až 2010, pro $\alpha = 0,05$.

Tabulka č. 2: Bodový odhad průměrné měsíční mzdy žen a mužů pro období let 2008 až 2010

Průměrná měsíční mzda/ bodový odhad	bodový odhad		
	2008	2009	2010
<i>Ženy</i>	21 324,- Kč	22 342,- Kč	23 360,- Kč
<i>Muži</i>	28 423,- Kč	29 765,- Kč	31 108,- Kč

Zdroj: Vlastní výpočty

Tabulka č. 3: Intervalový odhad průměrné měsíční mzdy žen a mužů pro období let 2008 až 2010

Průměrná měsíční mzda/intervalový odhad	intervalový odhad, $\alpha = 0,05$					
	2008		2009		2010	
	dolní mez	horní mez	dolní mez	horní mez	dolní mez	horní mez
<i>Ženy</i>	20 831,- Kč	21 817,- Kč	21 789,- Kč	22 894,- Kč	22 746,- Kč	23 974,- Kč
<i>Muži</i>	27 951,- Kč	28 895,- Kč	29 235,- Kč	30 295,- Kč	30 519,- Kč	31 697,- Kč

Zdroj: Vlastní výpočty

Koncem roku 2008 postihla Českou republiku celosvětová hospodářská krize. Je možné, že v důsledku jejího působení se nebudou mzdy žen a mužů vyvíjet podle zmíněného modelu.

5.5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Realizace dotazníkového šetření se uskutečnila počátkem roku 2010 na území hl. města Prahy. Průzkumu se mohly zúčastnit všechny osoby starší patnácti let mluvící českým jazykem. Dotazník byl osobně distribuován mezi náhodně vybranou část populace. Dotazníkové šetření bylo provedeno u 252 respondentů. Celkový počet validních dotazníků byl o 5 % nižší, než počet dotazovaných. K samotnému výzkumu se jich použilo 240, protože ostatní dotazníky byly vyplněné jen částečně. V tabulce č. 4 je uvedena struktura zkoumaného vzorku populace podle pohlaví a podle věku.

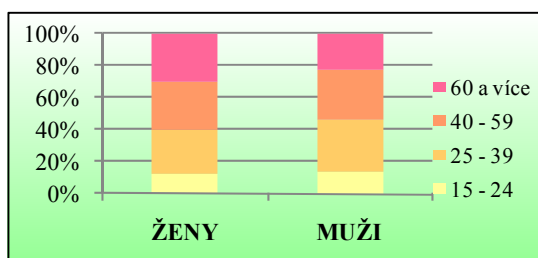
Tabulka č. 4: Dotazované ženy a muži podle věku

Věk/pohlaví	ŽENY	MUŽI
15 - 24	15	16
25 - 39	35	37
40 - 59	38	36
60 a více	37	26
celkem	125	115

Zdroj: Dotazníkové šetření

V příloze č. 22 a 23 jsou uvedeny počty žen a mužů žijících v Praze. Po převodu počtu na procenta byla vypočtena tabulka č. 4 (příloha č. 24), která reprezentuje počet žen a mužů podle věku na území hlavního města Prahy. Situaci zachycuje graf č 9.

Graf č. 9: Dotazované ženy a muži podle věku



Zdroj: Dotazníkové šetření

5.5.1 Charakteristika respondentů dotazníkového šetření

Výzkum se uskutečnil na území hlavního města Prahy a u respondentů nebylo rozhodující, zda jsou zaměstnaní. Tzn., že dotazníkového šetření se mohli zúčastnit zaměstnaní i nezaměstnaní, studenti, ženy či muži na mateřské dovolené i lidé v důchodovém věku. Mezi nejdůležitější sledované charakteristiky u dotazovaných patří pohlaví, věk a dosažený stupeň vzdělání. Dále např. zda respondent studuje, či se setkal s diskriminací na trhu práce.

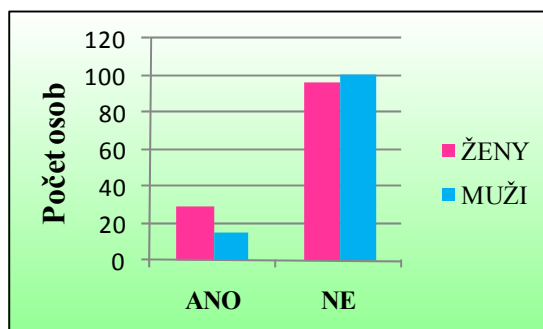
Věkové rozpětí dotazovaných klasifikovala autorka této diplomové práce do následujících čtyř kategorií. První kategorii (mladý věk) tvoří lidé ve věku 15 – 24 let. Jedná se o lidi, kteří získávají své první zkušenosti s trhem práce, nejčastěji studenti. Další skupinu tvoří osoby ve věkovém rozpětí 25 – 39 let (věk pro rodinu). Příslušníci této skupiny jsou ve věku, kdy se již předpokládá, že jsou finančně zajištěni, a tak začínají zakládat rodinu a starat se o děti. Střední věk zahrnuje populaci v rozmezí 40 – 59 let. Poslední kategorii (starší věk) představují lidé od 60 let, přičemž se často jedná o důchodce. Podle stupně dokončeného vzdělání jsou dotazovaní rozděleni do pěti skupin: základní (ukončená základní nebo praktická škola), střední bez maturity (dokončené střední odborné učiliště), střední s maturitou (gymnázium nebo střední odborná škola s maturitou), vyšší odborné (vyšší odborná škola) a vysokoškolské (absolvování vysoké školy).

5.5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Pomocí dotazníkového šetření byly vyhodnoceny následující odpovědi. Dotazník je součástí přílohy č. 25.

Na první otázku odpovědělo celkem 240 respondentů, z čehož 125 osob byly ženy a zbylá část muži. Téměř 99 % zúčastněných odpovědělo, že už někdy v minulosti pracovalo, tzn., bylo zaměstnáno. Dvě ženy a jeden muž ještě dosud nepracovali. V současné době je ze zkoumaného vzorku osob zaměstnáno celkem sto devadesát sedm (82 %) žen a mužů. Dvacet sedm žen (22 %) a šestnáct mužů (14 %) vyplnilo, že jsou nezaměstnaní. Status studenta má čtyřicet čtyři (18 %) dotazovaných. Žen studuje více (23 %) a mužů studentů je méně (13 %). Situace je znázorněna v grafu č. 10.

Graf č. 10: Jste v současné době studentkou/studentem?

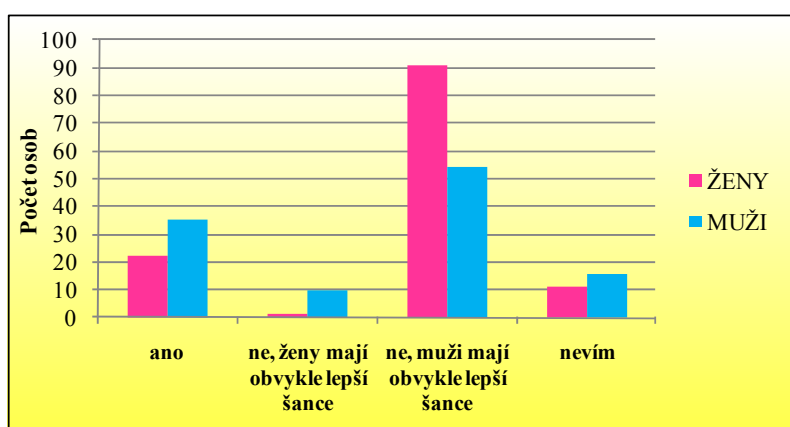


Zdroj: Dotazníkové šetření

V otázce číslo čtyři bylo zkoumáno, zda si dotazovaní myslí, že ženy a muži mají vždy stejné šance prosadit se v zaměstnání. Třicet pět mužů (30 %) si myslí, že ženy a muži mají obvykle stejné šance. Ženy na to mají odlišný názor, neboť identickou odpověď označilo pouze dvacet dva žen (18 %). Devadesát jedna žen (73 %) naopak odpovědělo, že muži mají obvykle lepší šance prosadit se v zaměstnání. Ale pouze padesát čtyři mužů (47 %) si myslí to samé. Deset mužů (9 %) a jedna žena (1%) odpověděli, že ženy mají obvykle lepší šance. Jedenáct žen (9 %) a šestnáct mužů (14 %) nemělo na danou otázku názor a uvedlo možnost „nevím“. V grafu č. 11 jsou znázorněny odpovědi žen a mužů na čtvrtou otázku. Použitím χ^2 testu pro nezávislost bylo zjištěno, že příslušnost dotazovaného k pohlaví má vliv na to, jak odpoví na

otázku, kdo má lepší šance se prosadit v zaměstnání. Závislost mezi proměnnými, vypočtená podle Pearsonova koeficientu kontingence, byla vyhodnocena jako slabá až středně silná a přímá. V příloze č. 26 jsou uvedeny výpočty skutečných četností, teoretických četností, χ^2 testu pro nezávislost a výsledek Pearsonova koeficientu kontingence.

Graf č. 11: Myslíte si, že ženy a muži mají vždy stejné šance prosadit se v zaměstnání?



Zdroj: Dotazníkové šetření

Další otázka se zaměřovala na to, kdo má lepší příležitost získat práci, která odpovídá jeho kvalifikaci a schopnostem. Zda žena, muž, či jestli příležitost získat práci nezávisí na pohlaví. Ženy a muži odpovídali rozdílně. Ženy se domnívaly, že lepší příležitost získat práci, která odpovídá schopnostem jedince, mají muži. Myslí si to nadpoloviční většina žen (57 %), mužů jen 46 %. Žádná příslušnice ženského pohlaví ovšem neoznačila možnost, že by žena měla být tou, kdo by měl mít lepší příležitost získat práci. Naopak jeden muž tuto variantu označil. 61 % mužů označilo možnost „nezáleží na pohlaví“, žen jen 43 %. V příloze č. 27 jsou uvedeny odpovědi žen a mužů na otázku č. 5. Tyto odpovědi jsou sestaveny do tabulky podle věkových skupin obou pohlaví a poté převedeny na procenta. 76 % žen ve středním věku v dotazníku vyplnilo, že jsou to právě muži, kdo mají lepší příležitost získat práci odpovídající jejich kvalifikaci a schopnostem. Zajímavé je, že naopak 78 % mužů ve věku 40 až 59 let se

domnívá, že ona příležitost nezáleží na pohlaví. Výzkum prokázal, že shodný názor na otázku mají jen ženy a muži ve věku 25 až 39 let.

„Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí postavení (ve firmě apod.)?“ To bylo znění otázky číslo šest, na kterou odpovídalo celkem 240 respondentů. Téměř tři čtvrtiny žen se domnívalo, že lepší šanci získat vedoucí postavení v podniku má „muž“. Větší polovina mužů také označila možnost „muž“. 26 % žen a 42 % mužů si myslí, že možnost získat vedoucí postavení ve firmě „nezáleží na pohlaví“. Nikdo neoznačil možnost „žena“ (tabulka č. 5).

Tabulka č. 5: Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí postavení (ve firmě apod.)?

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0	92	33	125
MUŽI	0	67	48	115
celkem	0	159	81	240

Zdroj: Dotazníkové šetření

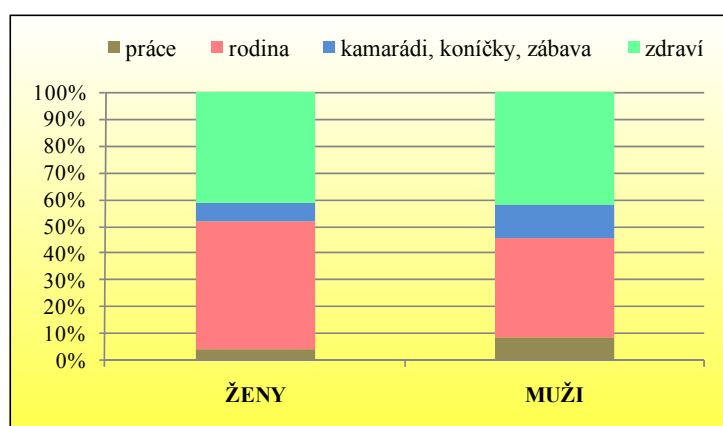
Pomocí χ^2 testu pro nezávislost a koeficientu asociace byla prokázána přímá a slabá závislost mezi pohlavím a odpovědí (tzn. tím, kdo má lepší šanci získat vedoucí postavení v zaměstnání). V příloze č. 28 jsou uvedeny výpočty skutečných četností, teoretických četností, χ^2 testu pro nezávislost a výsledek koeficientu asociace.

V sedmé otázce byly zjišťovány názory mužů a žen na odměňování pracovníků a pracovníc v zaměstnání. Přes 60 % žen a mužů si myslí, že za stejnou práci bude více finančně odměněn „muž“. Pouze dva muži (2 %) označili možnost „žena“. Čtyřicet jedna žen (33 %) a čtyřicet tři mužů (37 %) se domnívá, že odměna za vykonanou práci nezávisí na pohlaví zaměstnance. Tabulka se skutečnými četnostmi je znázorněna v příloze č. 29.

Na otázku „Čemu dáváte přednost?“ mohly odpovídat pouze osoby, které byly někdy zaměstnané. Výběr z možností byl následující: práce; rodina; kamarádi, koníčky, zábava a zdraví. Cílem bylo zjistit, čemu dávají přednost ženy a muži v různých

věkových kategoriích. Soubor dotazovaných se zmenšil na 237 osob, neboť dvě ženy a jeden muž označili v otázce číslo jedna variantu, že nebyli nikdy zaměstnaní. V grafu č. 12 jsou zobrazeny výsledky odpovědí, kterým dotazovaní přiřadili „1“ neboli „nejvíce upřednostňují“. Ženy nejvíce řadily na první místo rodinu (48 %). Naopak muži nejvíce preferovali zdraví (zmiňenou možnost označilo 42 % mužů). Zajímavé je, že muži dali dvojnásobnou přednost práci; kamarádům, koníčkům a zábavě než ženy.

Graf č. 12: Čemu dáváte přednost?



Zdroj: Dotazníkové šetření

Dále byla zformulována nulová hypotéza, že věk respondentů nemá vliv na to, čemu dávají přednost ženy a muži. Po vypočtení χ^2 testu pro nezávislost byla domněnka potvrzena (více v příloze č. 30).

V otázce číslo devět bylo zkoumáno, zda se dotazovaní někdy setkali s diskriminací na trhu práce. Pokud odpověděli „ano“, tak jejich úkolem bylo diskriminaci specifikovat. Celkem odpovídalo 237 osob (tabulka č. 6).

Tabulka č. 6: Setkal/a jste se někdy s diskriminací na trhu práce?

Pohlaví/odpověď	ano	ne	nevím	celkem
ŽENY	58	43	22	123
MUŽI	28	71	15	114
celkem	86	114	37	237

Zdroj: Dotazníkové šetření

Téměř každá druhá žena, která vyplnila dotazník, se během svého života setkala s diskriminací na trhu práce. Nejvíce žen, které zažily diskriminaci v zaměstnání, je ve středním věku (příloha č. 31). Tyto ženy často vystřídalý několik profesí a měly možnost se setkat s různými pracovními podmínkami. Naopak, ženy ve věku 15 až 24 let teprve získávají své první zkušenosti s trhem práce, a proto tvoří skupinu žen, která se s diskriminací setkala minimálně. Pouze 35 % žen označilo možnost „ne“ a 18 % žen vyplnilo, že „neví“. Oproti tomu 62 % mužů se s diskriminací na trhu práce vůbec nesetkalo. 25 % zástupců mužského pohlaví uvedlo „ano“ a 13 % „neví“. Nejvíce diskriminovaných mužů zahrnovala, obdobně jako u žen, věková skupina 40 až 59 let a nejméně jich bylo v mladém věku. Diference byly zjištěny i u diskriminovaného pohlaví. Zatímco muži nejčastěji uváděli, že byli diskriminováni z důvodu věku, zdravotního stavu a národnosti. Ženy napsaly, že tou příčinou byla péče o dítě a příslušnost k ženskému pohlaví. V tabulce číslo sedm je uvedeno šest nejčastějších příčin diskriminace mužů a žen, tak jak je uvedli respondenti v dotazníkovém šetření.

Tabulka č. 7: Důvody, které vedly k diskriminaci osob

Šest nejčastějších odpovědí diskriminovaných žen		Šest nejčastějších odpovědí diskriminovaných mužů	
1. místo	<i>péče o dítě</i>	1. místo	<i>věk</i>
2. místo	<i>pohlaví</i>	2. místo	<i>zdravotní stav</i>
3. místo	<i>věk</i>	3. místo	<i>národnost</i>
4. místo	<i>zdravotní stav</i>	4. místo	<i>politická příslušnost</i>
5. místo	<i>národnost</i>	5. místo	<i>barva pleti</i>
6. místo	<i>vzhled</i>	6. místo	<i>vzhled</i>

Zdroj: Dotazníkové šetření

Jak je patrné z tabulky č. 7 a přílohy č. 31, ženy uvedly na první dvě místa odlišné důvody, kdy u nich dochází ke znevýhodňování na trhu práce, než muži. Dvacet žen (34 %) napsalo, že tou hlavní příčinou je „péče o dítě“. Často se stává, že budoucí zaměstnavatel při pracovním pohovoru klade uchazečce o zaměstnání citlivé otázky. Ty se právě týkají rodinného stavu, počtu dětí a zdravotního stavu. Odpovědi na citlivé otázky nejednou rozhodnou o přijetí či nepřijetí uchazečky na dané pracovní místo. Ženy pocítují diskriminaci i z hlediska „pohlaví“. Zmíněnou možnost uvedlo 31 %

diskriminovaných žen. Zajímavé je, že ani jeden muž nenapsal, že důvodem jeho znevýhodnění v pracovním prostředí je zmíněná péče o dítě nebo příslušnost k mužskému pohlaví. Další příčinou je věk, danou odpověď uvedlo 16 % žen a 36 % mužů. Mladé ženy a muži bývají diskriminováni kvůli nedostatečným zkušenostem. Naopak ženy a muži nad padesát let jsou znevýhodňováni kvůli nižší produktivitě práce a předčasnému odchodu do důchodu. 10 % žen a 29 % mužů se setkali s diskriminací kvůli svému zdravotnímu stavu. Méně jak 6 % žen uvedlo, že příčinou jejich diskriminace byla „národnost“ a „vzhled“. Muži se nejvíce setkali s diskriminací kvůli věku (36 %), zdravotnímu stavu (29 %), národnosti (14 %) a politické příslušnosti (11 %). Dva muži (2 %) uvedli, že byli znevýhodňováni na trhu práce kvůli barvě pleti a jeden muž (1 %) kvůli vzhledu.

Na desátou otázku celkem odpovědělo sto dvacet pět žen a sto patnáct mužů. Cílem bylo zjistit, jestli dotazovaní znají nějaké organizace či hnutí, které se zabývají ochranou práv žen, rovnými příležitostmi pro ženy a muže apod. A pokud odpověděli „ano“, tak měli uvést jaké. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že mezi respondenty existuje jen velmi malá informovanost o zkoumané problematice. Pouze jeden člověk z dvanácti dotazovaných uvedl nějaký konkrétní příklad. Patnáct žen a pět mužů zná organizaci nebo hnutí, které se tím zabývá. Mezi odpověďmi byli: Bílý kruh bezpečí, Český svaz žen, Gender Studies, Jihočeské matky, Dona a La Strada.

Z výsledků dotazníkového šetření lze celkově usoudit, že ženy a muži mají podobné názory na položené otázky. Obě pohlaví se shodla na tom, že muži mají lepší šance prosadit se v zaměstnání, získat vedoucí postavení ve firmě a dokonce i být lépe finančně ohodnoceni (v porovnání se ženami za stejnou práci). Většina žen se domnívá, že lepší příležitost získat práci, která odpovídá kvalifikaci a schopnostem dané osoby, má muž. Kdežto většina mužů si myslí, že zmíněná příležitost nezáleží na pohlaví. Téměř každá druhá žena byla na trhu práce někdy diskriminována. Hlavním důvodem se stala péče o dítě. Mezi muži se s určitou formou diskriminace na trhu práce setkala pouze čtvrtina z nich a hlavní příčinou byl věk. Respondenti většinou neznají žádná hnutí či organizace, které se specializují na ochranu práv žen, či se zabývají rovnými příležitostmi pro ženy a muže.

5.6 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Nezaměstnanost žen a mužů výrazně souvisí s celkovou ekonomickou situací v České republice a se stavem nabídky volných pracovních míst. Ekonomika může docela dobře a efektivně fungovat, i když vytváří určitou výši nezaměstnanosti. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací. Naopak dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě kvalifikace, sociálních návyků a k vytvoření si návyku pobírat sociální dávky. Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti se vyskytuje u lidí, kteří tvoří tzv. skupinu ohrožených osob. Těmi jsou především absolventi škol, mladiství, osoby starší padesáti let, lidé s nízkým vzděláním, ženy, matky samoživitelky, zdravotně postižení lidé a příslušníci národnostních menšin.

Jak zvýšit zaměstnanost u rizikových skupin a tím vlastně snížit celkové dopady nezaměstnanosti na společnost? Porovnájí-li se vyhlídky absolventů na uplatnění se na trhu práce podle jejich úrovně vzdělání, je zřejmé, že tyto dva znaky jsou ve vzájemné závislosti. Znamená to, že čím vyšší je stupeň dosaženého vzdělání, tím snadněji absolventi vstupují do pracovního procesu. Stát by měl podporovat mladé pracovní síly takovým způsobem, že by jim zajistil výkon praxe už za doby studia, a díky tomu by se absolventi snadněji uplatnili na trhu práce.

Další návrh se týká reformy rodinné politiky, konkrétně rodičovské dovolené. V současné době mají sice možnost nastoupit na rodičovskou dovolenou oba rodiče, ale tato výhoda není v České republice zatím moc rozšířená. A proto jsou to právě ženy, kdo zůstávají dlouhou dobu s dítětem doma. Tento klasický model rodiny vede k separaci žen v domácím prostředí a k jejich ekonomické, sociální i kariéřní izolaci. Aby se i ženy na rodičovské dovolené mohly účastnit pracovního procesu, měli by mít rodiče možnost rozhodovat nejenom o tom, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou, ale i o jejím rozložení. Tzn. určit si dělbu svých povinností a naplánovat si rodičovskou dovolenou tak, aby zohlednila individuální potřeby dítěte. Rodiče by měli mít příležitost libovolně čerpat rodičovskou dovolenou do určitého věku dítěte [7]. Instrumentem, který by zvýšil zaměstnanost žen s malými dětmi na českém trhu práce, jsou i politická opatření vlády, která by vedla k podpoře kontinuální práce žen či k trvajícimu kontaktu

se svou předchozí firmou i po dobu trvání rodičovské dovolené. Dalším krokem je motivace firem k zavádění pracovního prostředí ohleduplného k rodině (práce na zkrácený pracovní úvazek, práce z domova, flexibilní pracovní doba, telework, péče o dítě na pracovišti, firemní školky), tak aby se do výchovy dětí mohli rovnocenně zapojovat oba rodiče. Prioritním cílem všech politických opatření by mělo být vzájemné sladění rodinné politiky a politiky zaměstnanosti. Důležité je i směřování k harmonizaci pracovního a domácího života, kariéry a péče o děti takovým způsobem, aby ani jeden z rodičů nepocíťoval diskriminaci, či nadměrnou zátěž [36].

Dalším návrhem je nastavit systém sociálního zabezpečení tak, aby nedocházelo ke zneužívání sociálních dávek. Tento návrh by měl motivovat nezaměstnané, aby si aktivně hledali novou práci. Pro správnou funkci tohoto systému by měli být zvýhodňováni ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají rizikové skupiny obyvatel.

Stát může trh práce ovlivňovat i pomocí regulace nabídky a poptávky po pracovní síle. Snaha státu zasahovat do řešení zaměstnanosti občanů často směřuje k uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečují zejména úřady práce. Úřady práce mohou výrazně přispět ke zlepšení situace nezaměstnaných na trhu práce, neboť jim poskytují poradenství, zprostředkovávají zaměstnání a poskytují sociální dávky.

Jednu z dalších možností, jak zvýšit zaměstnanost obyvatel České republiky, představují programy podporující začlenění nezaměstnaných mužů a žen na trh práce. Mezi tyto nejčastější programy patří: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.

Další projevem aktivní politiky zaměstnanosti je tzv. lokální řešení nezaměstnanosti, které je založeno na spolupráci veřejného, soukromého a občanského sektoru. Toto řešení je typické pro malé komunity (obce), kde nezaměstnaní pracují ve prospěch obecních záležitostí na tzv. transientním trhu práce. Transientní trh je určen pouze pro překlenutí období nezaměstnanosti. Nezaměstnanost jako takovou neeliminuje, pouze napomáhá zmírnit její dopady na jedince a společnost [7].

Dalším řešením je přilákat na území České republiky nového zahraničního investora, jenž by svou expanzí na českém trhu práce vytvořil nová pracovní místa pro rizikové skupiny nezaměstnaných.

V České republice je princip rovného zacházení s muži a ženami zabezpečen prostřednictvím vnitrostátních předpisů a mezinárodních smluv. Obecné principy zásad rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci, či práci stejné hodnoty, jsou stanoveny v Listině základních práv a svobod. I přesto dochází na českém trhu práce k diskriminaci v odměňování. Jedním z možných řešení v boji proti diskriminačnímu jednání v zaměstnání je eliminovat rozdíly v platech mezi muži a ženami, publikovat pravidelné tiskové zprávy o vývoji v platových rozdílech, zvýšit transparentnost ve mzdové oblasti, provádět kontroly a eventuelně i zavést sankce za porušení předpisů.

6. ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo analyzovat situaci na českém trhu práce a na základě analýzy nastínit možný budoucí vývoj mezd žen a mužů. Sledovanými ukazateli byli počet zaměstnaných, míra zaměstnanosti, míra ekonomické aktivity, počet nezaměstnaných, míra nezaměstnanosti a průměrné hrubé měsíční mzdy vždy u každého z pohlaví. Pomocí dotazníkového šetření byl proveden vlastní výzkum trhu práce, který se uskutečnil začátkem roku 2010 na území hlavního města Prahy.

V roce 2008 se na českém trhu práce pohybovalo celkem 5 232,3 tisíc ekonomicky aktivních osob ve věku 15 a více let. Přičemž ekonomicky aktivní muži tvořili 56,7 % všech pracovních sil. Celkem bylo v národním hospodářství České republiky v roce 2008 zaměstnáno 5 002,5 tisíc osob. Počet zaměstnaných žen byl ve sledovaném období o 25,3 % menší než počet zaměstnaných mužů. Rozdílnost ženského a mužského povolání se projevuje nejen podle stupně dosaženého vzdělání, ale také podle klasifikace zaměstnání (KZAM). V roce 2007 bylo zaměstnáno nejvíce mužů, podle KZAM v porovnání k opačnému pohlaví, v armádě. Naopak ženy převládaly svou většinou na pozici úřednic. Vyrovnaný poměr mezi ženami a muži byl v roce 2007 u KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a u KZAM 3 (techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci).

Ve sledovaném období let 1993 až 2008 míra ekonomické aktivity mužů výrazně převyšovala míru ekonomické aktivity žen. V roce 2008 míru ekonomické aktivity vyšší než 90 % dosahovaly ženy pouze ve věku 40 – 49 let, zatímco muži ve věku 25 – 54 let. Nejvyšší míra ekonomické aktivity podle stupně dosaženého vzdělání byla zaznamenána u žen a mužů, kteří byli vysokoškolsky vzdělání. Nejnižší míra ekonomické aktivity byla registrována na úrovni základního vzdělání.

Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob starších 15 let. A ve sledovaném období let 1993 až 2008 měla obdobný trend jako míra ekonomické aktivity. Neboli míra zaměstnanosti mužů převyšovala míru zaměstnanosti

žen. Ženská míra zaměstnanosti v roce 2008 byla na úrovni 46,6 %, mužská míra zaměstnanosti vzrostla na úroveň 65,8 %.

Počet nezaměstnaných osob v roce 2008 činil 229,8 tisíc osob. Tento počet se snížil oproti roku 2007 o 16,8 %. Počet nezaměstnaných žen byl ve stejném období o 24 % větší než počet nezaměstnaných mužů.

Míra nezaměstnanosti se od roku 1999 do roku 2008 pohybovala v jednociferných číslech. Nejvyšší hodnoty dosahovala v roce 2000 (8,8 %), nejnižší v roce 2008, pouhých 4,4 %. Míra nezaměstnanosti žen byla v porovnání s mírou nezaměstnanosti mužů vyšší. Během sledovaného období nebyla míra nezaměstnanosti mužů ani jednou vyšší než míra nezaměstnanosti žen. Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen a mužů byla během sledovaného období zaznamenána u věkové skupiny 15 - 19 let. Průměrná míra nezaměstnanosti žen ve zmíněné věkové skupině byla 38,8 %, u mužů 32,6 %. Mezi ohrožené skupiny patřili také ženy a muži ve věku 20 – 24 let, ženy ve věku 30 – 34 let a lidé staršího věku. Podle stupně dosaženého vzdělání byla registrována nejvyšší míra nezaměstnanosti u lidí se základním vzděláním, popřípadě bez vzdělání.

Ženy pobíraly v průběhu sledovaného období let 1996 až 2007 v průměru jen zhruba tři čtvrtiny mezd mužů. V roce 1996 pobíraly ženy 77,2 % průměrné mzdy mužů. Oproti tomu v roce 2007 pouze 75,2 %. Na začátku sledovaného období byla průměrná hrubá měsíční mzda u mužů 12 245,- Kč, u žen pouze 9 449,- Kč. V roce 2007 pobírali muži v průměru 27 489,- Kč měsíčně a ženy 20 684,- Kč měsíčně. Rozdíly v odměňování žen a mužů souvisí zejména s tím, že ženy pracují v jiných odvětvích, studují jiné obory vzdělání a obsazují jiná pracovní místa než muži. V České republice pobírali v roce 2007 nejvyšší mzdy zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. V této skupině jsou nejvíce zastoupeni muži, což má významný vliv na to, že muži mají v průměru vyšší mzdy než ženy. V žádné kategorii podle klasifikace zaměstnání neměly ženy vyšší průměrnou měsíční mzdu než muži. Důvodem může být skutečnost, že ženy odpracovaly menší počet hodin než muži, více pracovaly na částečný úvazek a měly malý počet přesčasových hodin. Výše mzdy nezávisí pouze na profesi, kterou daná osoba vykonává, ale i na stupni vzdělání. Nejvyšší měsíční mzdu pobírali v roce 2007

lidé s vysokoškolským vzděláním. Muži vysokoškoláci vydělávali v průměru 48 342,- Kč měsíčně. Průměrná mzda vysokoškolaček dosahovala pouze úrovně 68,8 % mzdy vysokoškoláků.

Za předpokladu obdobných podmínek jako v letech předcházejících byl stanoven bodový a intervalový odhad průměrné měsíční mzdy žen a mužů. 95 % interval spolehlivosti průměrné měsíční mzdy žen se pohybuje pro rok 2008 v rozmezí (20 831; 21 817), pro rok 2009 (21 789; 22 894) a pro rok 2010 (22 746; 23 974) v Kč. Intervalový odhad průměrné měsíční mzdy mužů byl stanoven pro rok 2008 v rozmezí (27 951; 28 895), pro rok 2009 (29 235; 30 295) a pro rok 2010 (30 519; 31 697) v Kč.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že ženy a muži odpovídali podobně na položené otázky. Obě pohlaví se shodla na tom, že muži mají lepší šance prosadit se v zaměstnání, získat vedoucí postavení ve firmě a dokonce i být za vykonanou práci lépe finančně ohodnoceni. Většina dotazovaných žen si myslela, že lepší příležitost získat práci, která odpovídá kvalifikaci a schopnostem dané osoby, má muž. Kdežto většina mužů se domnívala, že zmíněná příležitost nezáleží na pohlaví. Téměř každá druhá žena byla na trhu práce někdy diskriminována. Hlavním důvodem se stala péče o dítě. Mezi muži se s určitou formou diskriminace na trhu práce setkala pouze čtvrtina dotazovaných a nejdůležitější příčinou byl věk. Respondenti většinou neznali žádná hnutí či organizace, které se specializují na ochranu práv žen, či se zabývají rovnými příležitostmi pro ženy a muže.

Zvýšení zaměstnanosti žen a mužů na českém trhu práce lze řešit pomocí reformy rodinné politiky a jejím sladěním s politikou zaměstnanosti. Mezi další rady jakým způsobem potírat nezaměstnanost a eliminovat její dopady na společnost se řadí: programy podporující začlenění nezaměstnaných osob na trh práce, zvýhodňování zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají rizikové skupiny obyvatel a podpora mladé pracovní síly. Další z možností jak zvýšit zaměstnanost rizikových skupin osob je expanze zahraničních investorů na český trh práce za účelem vytvoření nových pracovních míst.

Nezaměstnanost se vyskytuje ve všech společnostech, a pokud nedosahuje vysokého procenta, lze ji považovat za přirozenou. Závažným problémem se stává až ve své masové podobě.

7. SEZNAM LITERATURY

- [1] BECKER, G. S.: *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 0-226-04120-4.
- [2] BRABENEC, B., ŠAŘECOVÁ, P.: *Statistické metody v marketingu a obchodu, vybrané přednášky a příklady*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-0747-6.
- [3] BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., HAVELKOVÁ, B.: *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
- [5] HALÁSKOVÁ, R.: *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [6] HINDLS, R. a kol.: *Statistika pro ekonomy*. Praha, Professional Publishing: 2006. ISBN 80-86946-16-9.
- [7] HUDEČKOVÁ, H., KUČEROVÁ E.: *Úvod do sociální politiky*. Praha: Česká zemědělská univerzita 2009. ISBN: 978-80-213-1086-5.
- [8] JANDOUREK, J.: *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- [9] JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80–7079–635–9.
- [10] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [11] KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K.: *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- [12] MAJEROVÁ, V., MAJER, E.: *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II*. Praha: ČZU, 2007. ISBN 978-80-213-1698-0.

- [13] MANKIW, N. G.: *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2000. ISBN 80-7169-891-1.
- [14] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [15] MAŘÍKOVÁ, H., PETROUSEK, M., VODÁKOVÁ, A.: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.
- [16] NOVÁKOVÁ, J.: *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.
- [17] OAKLEY, A.: *Pohlavní, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- [18] PAVELKA, T.: *Makroekonomie, základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2006. ISBN 80-86730-02-6.
- [19] PETRŽELOVÁ, J.: *Encyklopedie ekonomických a právních pojmů pro školy a veřejnost*. Praha: Linde Praha, a. s., 2007. ISBN 978-80-7201-643-3.
- [20] RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- [21] ŘEZANKOVÁ, H.: *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.
- [22] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie 18. vydání*. Praha: Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [23] SVÍTKOVÁ, L.: *Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*. Praha: Český svaz žen, 2001. ISBN 80-238-7835-2.
- [24] SOJKA, M., KONEČNÝ, B.: *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 2004. ISBN 80-7277-258-9.
- [25] SVATOŠOVÁ L., KÁBA B., PRÁŠILOVÁ M.: *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat*. Praha: ČZU, 2004. ISBN 80-213-1189-4.
- [26] ŠIMEK, M.: *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: Vysoká škola Báňská, 2007. ISBN 978-80-248-1416-2.

- [27] ŠLAPÁK, Č. T., PÁNEK, Z., KOTOUS, J.: *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. ISBN 80-85889-76-5.
- [28] VOMÁČKOVÁ, H., BARTÁK, M.: *Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. ISBN 978-80-7044-955-4.

Internetové zdroje

- [29] Český statistický úřad. *Historie genderové problematiky v ČR* [online]. Poslední aktualizace 17. 2. 2009 [cit. 2010-2-6]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr.
- [30] Český statistický úřad. *Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti* [online]. Poslední aktualizace 14. 1. 2010 [cit. 2010-3-13]. Dostupné z http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_obyvateľstvo.
- [31] Český statistický úřad. *Pohyb obyvatelstva* [online]. Poslední aktualizace 13. 3. 2009 [cit. 2010-3-13]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031309.doc>.
- [32] Český statistický úřad. *Práce a mzdy – metodika* [online]. Poslední aktualizace 17. 2. 2009 [cit. 2010-2-6]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika.
- [33] Český statistický úřad. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců* [online]. Poslední aktualizace 24. 4. 2008 [cit. 2010-2-25]. Dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda.
- [34] Český statistický úřad. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2008, porodnost* [online]. Poslední aktualizace 9. 10. 2009 [cit. 2010-2-24]. Dostupné z [http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/1D00355EB0/\\$File/400709a4.pdf](http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/1D00355EB0/$File/400709a4.pdf).

- [35] Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. Poslední aktualizace 5. 2. 2010 [cit. 2010-2-23]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- [36] Gender Studies, o.p.s. *Zákon zvyšující rodičovský příspěvek může mít vliv na stoupající nezaměstnanost žen a jejich diskriminaci na pracovním trhu* [online]. [cit. 2010-2-23]. Dostupné z <<http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=1298917>>.
- [37] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o minimální mzdě* [online]. [cit. 2009-11-23]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>.
- [38] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. Poslední aktualizace 10. 07. 2006 [cit. 2009-11-22]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>>.
- [39] Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. [cit. 2009-11-22]. Dostupné z <http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/vseobecna_deklarace_lidskych_prav/index.html>.
- [40] Pro právo. *Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2009-11-22]. Dostupné z <<http://www.propravo.cz/zakony-listina-zakladnich-prav-a-svobod/>>.
- [41] Vláda České republiky. *Rada pro rovné příležitosti* [online]. [cit. 2010-2-6]. Dostupné z <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>>.
- [42] Zkratky. *KZAM* [online]. Poslední aktualizace 19. 10. 2001 [cit. 2010-2-26]. Dostupné z <<http://www.zkratky.cz/KZAM/11464>>.

8. PŘÍLOHY

- Příloha č. 1: Počet obyvatel podle pohlaví a věku v roce 2008 v ČR
- Příloha č. 2: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v letech 1993 až 2008 v ČR (tis. osob)
- Příloha č. 3: Zaměstnané ženy a muži v NH podle stupně vzdělání v roce 2008 v ČR
- Příloha č. 4: Zaměstnané ženy a muži v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM v letech 1993 až 2007 v ČR (tis. osob)
- Příloha č. 5: Míra ekonomické aktivity žen a mužů podle věku v letech 1993 až 2008 v ČR (%)
- Příloha č. 6: Míra ekonomické aktivity žen a mužů podle dosaženého vzdělání v letech 2007 až 2008 v ČR
- Příloha č. 7: Míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti žen a mužů v letech 1999 až 2008 v ČR (%)
- Příloha č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 1999 až 2008 v ČR (%)
- Příloha č. 9: Míra nezaměstnanosti žen, BI a ŘI
- Příloha č. 10: Míra nezaměstnanosti mužů, BI a ŘI
- Příloha č. 11: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR (%)
- Příloha č. 12: Vývoj MNZ žen podle věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR
- Příloha č. 13: Vývoj MNZ mužů podle věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR
- Příloha č. 14: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a stupně vzdělání v letech 1999 až 2008 v ČR (%)
- Příloha č. 15: Průměrné měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v letech 1996 až 2007 v ČR (Kč)
- Příloha č. 16: Poměr průměrných měsíčních mezd žen ke mzdám mužů a poměr mediánu mezd žen k mediánu mezd mužů v letech 1996 až 2007 v ČR (%)
- Příloha č. 17: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v třídění podle hlavních tříd KZAM v roce 2007 v ČR

- Příloha č. 18: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v třídění podle vzdělání v roce 2007 v ČR
- Příloha č. 19: Skutečně odpracované hodiny žen a mužů podle délky úvazku v NH v letech 1993 až 2007 v ČR
- Příloha č. 20: Výpočet trendové funkce – průměrná měsíční mzda žen
- Příloha č. 21: Výpočet trendové funkce – průměrná měsíční mzda mužů
- Příloha č. 22: Obyvatelstvo podle věkových skupin v roce 2008 v krajích ČR (tis.)
- Příloha č. 23: Obyvatelstvo podle věkových skupin v roce 2008 v Praze
- Příloha č. 24: Dotazování podle věkových skupin
- Příloha č. 25: Dotazník
- Příloha č. 26: Odpovědi na otázku č. 4. Myslíte si, že ženy a muži mají vždy stejné šance prosadit se v zaměstnání?
- Příloha č. 27: Odpovědi na otázku č. 5. Kdo si myslíte, že má lepší příležitost získat práci, která odpovídá její/jeho kvalifikaci a schopnostem?
- Příloha č. 28: Odpovědi na otázku č. 6. Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí postavení (ve firmě apod.)?
- Příloha č. 29: Odpovědi na otázku č. 7. Myslíte si, že za stejnou práci bude více finančně odměněna/odměněn?
- Příloha č. 30: Odpovědi na otázku č. 8. Čemu dáváte přednost? Očíslujte 1 – nejvíce upřednostňuji, 4 – nejméně upřednostňuji.
- Příloha č. 31: Odpovědi na otázku č. 9. Setkala/setkal jste se někdy s diskriminací na trhu práce? Pokud ano, uveďte, v čem si myslíte, že spočívala ona diskriminace.

Příloha č. 1: Počet obyvatel podle pohlaví a věku v roce 2008 v ČR

Věk	Stav 31. 12. 2008		
	celkem	muži	ženy
Celkem	10467542	5136377	5331165
0	119914	61444	58470
1	114861	58566	56295
2	106518	54948	51570
3	103361	53019	50342
4	98538	50713	47825
5	94785	48649	46136
6	93899	48253	45646
7	92289	47412	44877
8	90351	46790	43561
9	89140	45653	43487
10	90383	46458	43925
11	90816	46535	44281
12	90987	46679	44308
13	96562	49628	46934
14	107603	55206	52397
15	121586	62278	59308
16	122366	62882	59484
17	130021	66863	63158
18	131758	67389	64369
19	131517	67246	64271
20	137746	70521	67225
21	137932	71247	66685
22	141212	73326	67886
23	144763	74978	69785
24	145848	75741	70107
25	146261	75986	70275
26	150272	77503	72769
27	150986	78050	72936
28	160378	83129	77249
29	176716	91090	85626
30	182017	93629	88388
31	184716	94820	89896
32	189198	97186	92012
33	192509	98581	93928
34	194064	99657	94407
35	181646	93878	87768
36	164582	84807	79775
37	155133	79783	75350
38	149307	76645	72662
39	143548	74106	69442
40	136934	70424	66510
41	137064	70442	66622
42	138714	71073	67641
43	144443	73959	70484
44	150841	77322	73519
45	145411	74115	71296
46	131112	66700	64412
47	127820	64888	62932
48	125822	63952	61870
49	124333	63069	61264

Věk	Stav 31. 12. 2008		
	celkem	muži	ženy
50	134369	67219	67150
51	144747	72515	72232
52	149313	74093	75220
53	151076	74986	76090
54	151447	74597	76850
55	152579	75194	77385
56	155229	75931	79298
57	155670	75406	80264
58	152810	74127	78683
59	148160	71299	76861
60	152571	73534	79037
61	157121	74904	82217
62	151154	71356	79798
63	121235	56217	65018
64	125326	58060	67266
65	120593	55495	65098
66	105357	48085	57272
67	99690	44968	54722
68	96402	43346	53056
69	83946	36725	47221
70	79372	34410	44962
71	73650	31595	42055
72	71229	29834	41395
73	69895	28999	40896
74	69186	28218	40968
75	67860	27294	40566
76	68917	27236	41681
77	66023	25351	40672
78	64250	23980	40270
79	57916	21442	36474
80	53942	19191	34751
81	48893	16860	32033
82	45182	15029	30153
83	40470	12982	27488
84	36676	11133	25543
85	32648	9746	22902
86	27434	7756	19678
87	22610	6345	16265
88	16525	4560	11965
89	11085	2959	8126
90	5138	1317	3821
91	4163	1054	3109
92	3513	826	2687
93	3361	747	2614
94	3373	748	2625
95	2324	527	1797
96	1673	358	1315
97	1074	226	848
98	714	141	573
99	451	94	357
100+	617	144	473

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 2: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v letech 1993 až 2008 v ČR (tis. osob)

Rok/Věková skupina	1993	1995	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy 15 +	2 261,2	2 287,7	2 298,4	2 312,6	2 298,8	2 278,7	2 271,5	2 268,2	2 282,0	2 288,4	2 268,7	2266,5
15 - 19	147,3	108,3	71,9	63,1	46,9	33,6	27,3	24,8	24,2	21,7	17,3	19,6
20 - 24	196,5	243,2	273,2	271,4	263,7	247,0	208,6	188,7	166,5	169,9	158,1	150,8
25 - 29	219,4	216,5	231,5	251,6	269,2	272,1	285,3	283,1	280,3	270,4	262,4	256,5
30 - 34	252,9	261,5	271,0	258,1	257,8	257,7	269,8	283,1	302,8	306,5	306,4	301,8
35 - 39	339,1	307,7	266,9	279,6	289,8	295,5	297,0	292,0	289,6	289,6	292,2	298,9
40 - 44	374,8	370,8	344,5	335,5	315,3	304,5	283,0	294,2	303,6	314,2	314,0	315,4
45 - 49	361,9	373,4	365,4	365,5	365,1	359,6	341,3	324,0	314,7	302,8	294,6	295,8
50 - 54	235,4	264,9	323,3	326,3	334,2	342,8	340,6	342,6	344,7	342,8	334,9	327,1
55 - 59	66,5	76,8	95,4	102,7	106,3	113,4	159,9	176,7	194,8	205,6	211,6	219,5
60 - 64	34,8	35,7	32,2	33,0	29,7	33,5	38,8	39,1	40,6	42,9	52,4	55,5
65 +	32,6	29,0	23,0	25,7	20,8	19,0	19,7	19,9	20,4	21,9	24,6	25,8
Muži 15 +	2 832,4	2 882,9	2 903,1	2 905,6	2 887,3	2 867,2	2 860,8	2 864,3	2 892,2	2 911,0	2 929,7	2965,8
15 - 19	175,8	146,1	98,1	83,5	56,4	44,9	35,4	32,5	33,7	33,2	28,8	27,6
20 - 24	330,3	367,8	379,4	365,4	353,1	326,0	270,4	251,0	235,2	226,8	223,6	220,3
25 - 29	342,9	338,7	364,7	390,7	410,4	423,1	437,4	429,0	418,3	399,5	385,8	372,8
30 - 34	319,3	338,3	354,2	344,0	342,1	344,1	368,2	395,0	418,2	438,7	456,8	465,5
35 - 39	373,9	344,1	309,9	320,3	337,8	342,7	343,7	338,7	339,7	349,2	359,3	385,8
40 - 44	399,0	391,0	367,4	355,4	338,0	323,9	305,9	320,0	330,8	342,9	347,5	351,3
45 - 49	363,4	384,8	384,4	379,2	376,9	368,3	350,7	336,9	327,4	317,3	312,2	311,4
50 - 54	254,0	283,6	339,2	348,5	354,3	360,9	351,5	350,5	349,1	345,0	343,8	337,6
55 - 59	163,5	178,2	201,8	222,5	228,7	242,7	283,8	295,7	309,2	315,2	307,1	316,2
60 - 64	63,2	63,2	59,6	56,7	52,4	53,7	77,5	81,7	95,2	104,8	122,6	133,6
65 +	47,1	47,1	44,4	39,4	37,4	37,0	36,4	33,4	35,4	38,3	42,2	43,7

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 3: Zaměstnané ženy a muži v NH podle stupně vzdělání v roce 2008 v ČR

Zaměstnané ženy 15 + v NH podle vzdělání	počet v tis.
<i>základní</i>	168,2
<i>střední bez maturity</i>	656,8
<i>střední s maturitou</i>	976,2
<i>vysokoškolské</i>	338,0
<i>nezjištěno</i>	0,1
celkem	2139,3

Zdroj: ČSÚ

Zaměstnaní muži 15 + v NH podle vzdělání	počet v tis.
<i>základní</i>	121,2
<i>střední bez maturity</i>	1355,0
<i>střední s maturitou</i>	935,0
<i>vysokoškolské</i>	451,4
<i>nezjištěno</i>	0,6
celkem	2 863,2

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 4: Zaměstnané ženy a muži v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM v letech 1993 až 2007 v ČR (tis. osob)

Zaměstnaní v NH Hlavní třída KZAM			1993	1995	2000	2005	2006	2007
Celkem		ženy	2 138,1	2 177,7	2 055,9	2 058,5	2 086,1	2 115,9
		muži	2 735,4	2 784,9	2 675,7	2 705,5	2 741,9	2 806,1
1	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	ženy	54,2	82,0	72,3	87,2	91,8	93,7
		muži	159,8	223,9	218,5	207,1	226,3	233,8
2	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	ženy	226,2	245,5	263,7	258,3	260,8	280,0
		muži	220,0	222,8	241,1	257,3	258,7	263,6
3	Techn., zdravot. a pedagog. pracovníci	ženy	482,8	480,1	477,7	552,7	569,7	582,7
		muži	390,5	410,0	405,2	486,8	486,8	516,1
4	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	ženy	289,2	309,0	289,7	275,3	254,4	259,8
		muži	71,3	69,4	75,1	82,5	84,2	84,0
5	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	ženy	356,6	378,9	373,3	371,1	386,5	385,7
		muži	160,9	177,9	194,5	204,2	197,3	192,3
6	Kvalifik. dělníci v zem., les. a rybolovu	ženy	66,8	62,5	39,3	28,3	30,1	27,5
		muži	60,9	59,4	56,5	47,7	43,7	45,8
7	Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	ženy	198,6	175,9	150,3	110,2	106,0	110,1
		muži	916,2	896,4	815,3	778,0	772,9	805,1
8	Obsluha strojů a zařízení	ženy	157,3	158,7	154,1	167,8	175,3	175,9
		muži	485,7	481,2	452,6	487,6	515,2	506,0
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	ženy	301,8	282,7	233,4	204,9	209,4	198,8
		muži	194,0	186,3	159,9	140,0	141,4	146,0
0	Příslušníci armády	ženy	1,0	0,7	0,9	1,6	1,6	1,3
		muži	69,9	53,8	55,2	13,1	15,2	13,0
	Nezjištěno	ženy	3,5	1,7	1,3	1,0	0,6	-*
		muži	6,2	3,8	1,9	1,2	-*	-*

Zdroj: ČSÚ

* nezjištěno

Příloha č. 5: Míra ekonomické aktivity žen a mužů podle věku v letech 1993 až 2008 v ČR (%)

Rok/Věková skupina	1993	1995	1998	1999	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy 15 +	52,3	52,3	52,0	52,1	51,6	51,3	50,8	50,5	50,6	50,5	49,8	49,3
<i>15 - 19</i>	33,1	25,5	19,6	18,1	13,9	10,1	8,4	7,7	7,6	6,8	5,5	6,3
<i>20 - 24</i>	53,8	59,1	60,3	60,8	61,8	60,7	56,4	53,2	48,5	50,1	47,0	44,4
<i>25 - 29</i>	64,4	64,6	63,8	64,6	64,9	63,7	64,1	64,1	65,3	65,4	65,9	66,4
<i>30 - 34</i>	80,2	78,5	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	72,8	73,5	70,9	68,4	66,0
<i>35 - 39</i>	89,8	89,0	86,4	87,4	86,7	87,1	87,0	86,7	86,1	84,7	82,6	80,0
<i>40 - 44</i>	91,4	92,0	90,8	92,0	91,3	92,3	89,6	90,9	90,9	92,0	90,7	91,0
<i>45 - 49</i>	91,9	90,7	89,6	90,6	91,1	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	92,1	92,5
<i>50 - 54</i>	78,2	79,5	81,8	81,5	82,1	83,5	84,9	86,1	87,4	88,1	87,7	87,7
<i>55 - 59</i>	26,0	29,7	32,8	32,9	32,6	33,3	42,1	45,5	49,0	51,1	53,1	55,7
<i>60 +</i>	6,0	5,8	5,0	5,3	4,5	4,7	5,1	5,0	5,1	5,3	6,1	6,3
Muži 15 +	71,3	71,5	70,8	70,6	69,8	69,4	68,7	68,4	68,7	68,6	68,3	68,2
<i>15 - 19</i>	37,9	32,9	25,5	22,8	16,0	12,9	10,4	9,6	10,1	10,0	8,7	8,4
<i>20 - 24</i>	86,2	85,5	80,5	78,9	79,4	76,9	70,0	67,6	65,5	63,7	62,8	60,8
<i>25 - 29</i>	96,4	96,9	96,2	95,8	95,0	95,0	94,7	93,6	93,6	92,4	92,3	90,9
<i>30 - 34</i>	97,8	97,7	97,9	97,6	97,4	97,5	96,8	97,4	97,3	97,0	97,4	96,8
<i>35 - 39</i>	97,3	97,4	97,1	96,5	97,3	97,3	97,0	96,6	97,0	97,6	96,8	97,6
<i>40 - 44</i>	96,9	96,5	95,7	96,5	96,2	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	96,4	96,5
<i>45 - 49</i>	93,6	94,3	95,0	94,7	94,7	94,1	93,8	93,5	94,7	94,8	95,6	94,6
<i>50 - 54</i>	88,3	88,8	89,2	90,0	89,9	90,4	90,1	90,6	90,8	90,6	91,6	91,7
<i>55 - 59</i>	71,1	75,9	75,3	76,9	75,8	76,9	80,0	81,4	82,8	83,2	81,6	84,8
<i>60 +</i>	14,9	14,8	13,9	12,8	11,8	11,8	14,2	14,1	15,5	16,5	18,3	18,9

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 6: Míra ekonomické aktivity žen a mužů podle dosaženého vzdělání v letech 2007 až 2008 v ČR

Roky/dosažené vzdělání	2007 v %			2008 v %		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<i>Základní vzdělání a bez vzdělání</i>	21,8	19,1	26,8	21,4	19,0	25,8
<i>střední bez maturity</i>	66,1	54,2	74,8	65,8	53,4	74,6
<i>střední s maturitou</i>	65,9	60,6	72,8	65,1	59,4	72,5
<i>vysokoškolské</i>	77,0	72,2	80,8	76,4	71,0	81,1

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 7: Míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti žen a mužů v letech 1999 až 2008 v ČR (%)

Roky/ukazatele	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	rozdíl (99 - 08) v p.b.
MEA celkem	61,0	60,4	60,0	59,8	59,4	59,2	59,4	59,3	58,8	58,5	-2,5
<i>ženy</i>	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,6	50,5	49,8	49,3	-2,8
<i>muži</i>	70,6	69,8	69,4	69,3	68,7	68,4	68,7	68,6	68,3	68,2	-2,4
MZ celkem	55,7	55,1	55,1	55,4	54,8	54,3	54,7	55	55,6	55,9	0,2
<i>ženy</i>	46,6	46,2	46,2	46,3	45,8	45,5	45,7	46,1	46,4	46,6	0,0
<i>muži</i>	65,4	64,7	64,7	65,2	64,5	63,6	64,3	64,6	65,5	65,8	0,4

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 1999 až 2008 v ČR (%)

Rok/pohlaví	Ženy	Muži	Celkem
1999	10,5	7,3	8,70
2000	10,6	7,3	8,80
2001	9,9	6,7	8,10
2002	9,0	5,9	7,30
2003	9,9	6,1	7,80
2004	9,9	7,0	8,30
2005	9,8	6,5	7,90
2006	8,8	5,8	7,10
2007	6,7	4,2	5,30
2008	5,6	3,5	4,40

Zdroj: ČSU

Příloha č. 9: Míra nezaměstnanosti žen, BI a ŘI

Období	Míra nezaměstnanosti žen v %	Bazický index	Řetězový index
1999	10,50	1,00	—
2000	10,60	1,01	1,01
2001	9,90	0,94	0,93
2002	9,00	0,86	0,91
2003	9,90	0,94	1,10
2004	9,90	0,94	1,00
2005	9,80	0,93	0,99
2006	8,80	0,84	0,90
2007	6,70	0,64	0,76
2008	5,60	0,53	0,84

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 10: Míra nezaměstnanosti mužů, BI a ŘI

Období	Míra nezaměstnanosti mužů v %	Bazický index	Řetězový index
1999	7,30	1,00	—
2000	7,30	1,00	1,00
2001	6,70	0,92	0,92
2002	5,90	0,81	0,88
2003	6,10	0,84	1,03
2004	7,00	0,96	1,15
2005	6,50	0,89	0,93
2006	5,80	0,79	0,89
2007	4,20	0,58	0,72
2008	3,50	0,48	0,83

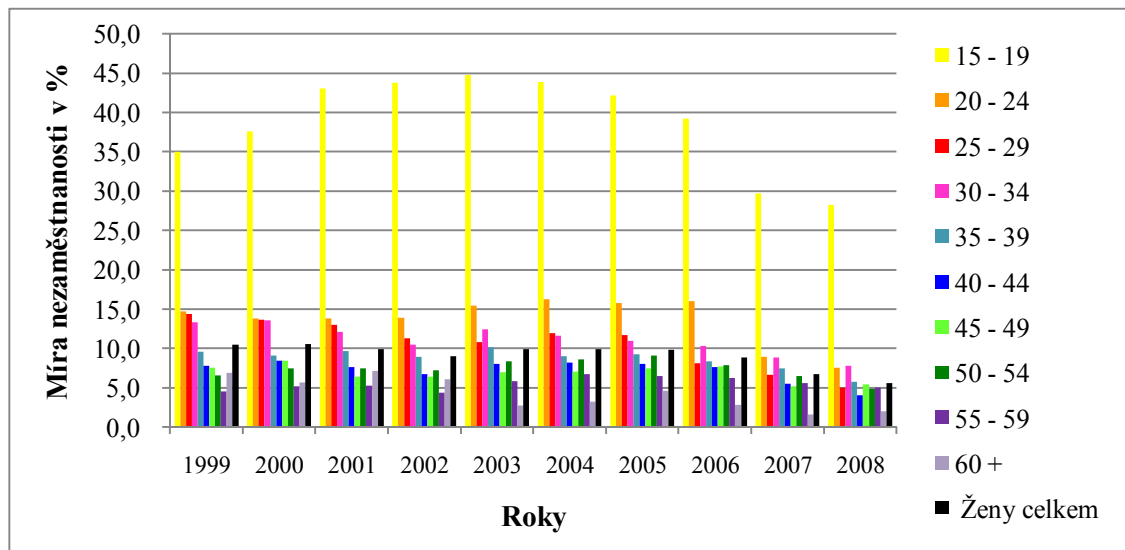
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 11: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR (%)

Rok/pohlaví a věk	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy celkem	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6
15 - 19	35,0	37,6	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2	39,3	29,7	28,2
20 - 24	14,7	13,8	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7	16,0	8,9	7,6
25 - 29	14,4	13,7	13,0	11,3	10,8	12,0	11,7	8,1	6,7	5,0
30 - 34	13,3	13,6	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9	10,3	8,8	7,7
35 - 39	9,6	9,1	9,7	8,9	10,1	9,0	9,3	8,4	7,4	5,7
40 - 44	7,7	8,5	7,6	6,7	8,1	8,2	8,0	7,6	5,5	4,0
45 - 49	7,5	8,4	6,4	6,4	6,9	7,0	7,4	7,7	5,2	5,4
50 - 54	6,6	7,5	7,5	7,2	8,4	8,6	9,0	7,9	6,5	4,9
55 - 59	4,5	5,2	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5	6,3	5,5	5,0
60 +	6,9	5,6	7,2	6,1	2,8	3,2	4,6	2,8	1,6	2,0
Muži celkem	7,3	7,3	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2	3,5
15 - 19	29,4	30,2	32,9	30,0	33,5	40,4	44,6	38,2	25,2	21,8
20 - 24	12,8	14,5	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8	13,4	8,7	8,3
25 - 29	6,6	6,5	6,6	5,6	6,4	7,0	6,4	5,5	4,2	3,4
30 - 34	6,2	6,0	5,1	4,3	4,0	4,0	4,2	4,7	2,8	2,7
35 - 39	5,2	5,6	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5	3,9	2,7	2,2
40 - 44	5,8	5,6	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9	3,9	3,5	2,4
45 - 49	5,7	5,8	5,2	5,0	4,7	5,5	5,7	4,9	3,8	3,1
50 - 54	5,6	6,0	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1	5,3	4,2	3,0
55 - 59	4,7	5,2	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3	5,8	5,2	4,0
60 +	4,3	3,2	3,7	2,8	3,3	2,7	2,2	2,9	2,3	1,9

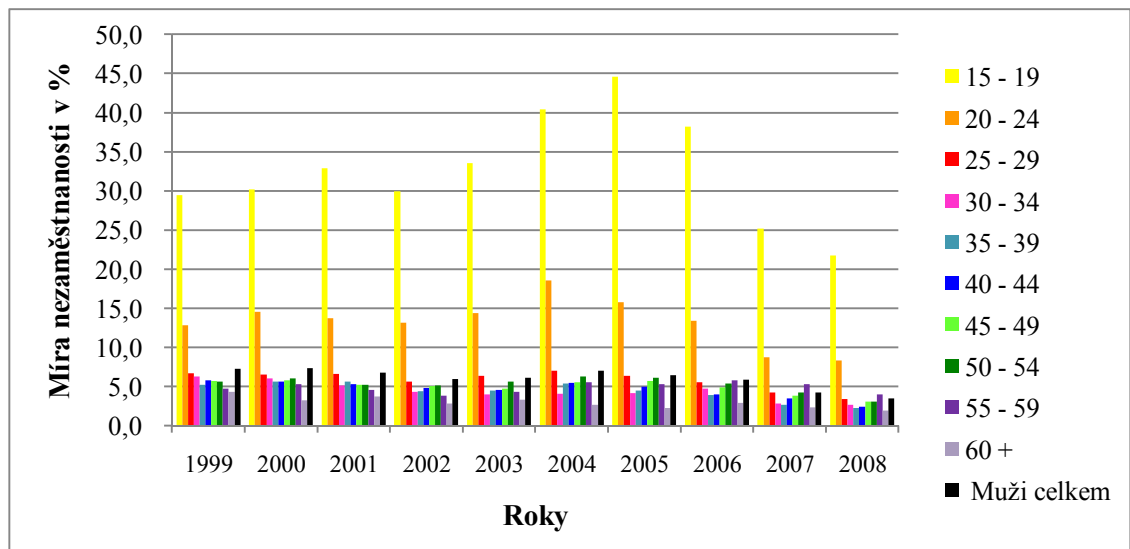
Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 12: Vývoj MNZ žen podle věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR



Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 13: Vývoj MNZ mužů podle věkových skupin v letech 1999 až 2008 v ČR



Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 14: Míra nezaměstnanosti podle pohlaví a stupně vzdělání v letech 1999 až 2008 v ČR (%)

Rok/pohlaví a vzdělání	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy celkem	10,5	10,6	9,9	9,0	9,9	9,9	9,8	8,8	6,7	5,6
vzdělání:										
<i>základní a bez vzděl.</i>	19,8	20,1	20,6	18,8	21,1	24,2	24,4	23,2	19,3	18,4
<i>střední bez maturity</i>	11,5	12,1	11,3	11,1	12,6	13,2	12,9	10,7	8,9	6,7
<i>střední s maturitou</i>	8,2	7,9	7,2	6,3	6,8	5,9	6,2	6,1	4,1	3,5
<i>vysokoškolské</i>	3,9	3,7	2,9	2,6	2,7	2,3	2,7	2,7	1,7	1,8
Muži celkem	7,3	7,3	6,7	5,9	6,1	7,0	6,5	5,8	4,2	3,5
vzdělání:										
<i>základní a bez vzděl.</i>	22,6	25,4	22,9	23,7	24,6	28,8	30,0	26,2	21,1	19,9
<i>střední bez maturity</i>	7,4	7,3	6,9	6,0	6,2	7,4	6,8	6,1	4,3	3,3
<i>střední s maturitou</i>	4,9	4,7	3,9	3,7	4,2	4,5	3,9	3,5	2,4	2,1
<i>vysokoškolské</i>	2,4	2,2	2,2	1,8	1,9	2,2	2,1	2,2	1,6	1,5

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 15 Průměrné měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v letech 1996 až 2007 v ČR (Kč)

Ukazatel/roky	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	průměr
Ženy													
<i>průměrná mzda</i>	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	14 361
<i>medián mezd</i>	8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	-*	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310	18 322	
Muži													
<i>průměrná mzda</i>	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	19 241
<i>medián mezd</i>	10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	-*	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185	22 850	

Zdroj: ČSÚ

* nezjištěno

Příloha č. 16: Poměr průměrných měsíčních mezd žen ke mzdám mužů a poměr mediánu mezd žen k mediánu mezd mužů v letech 1996 až 2007 v ČR (%)

Ukazatel/roky	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	průměr
<i>poměr mezd Ž k mzdám M v %</i>	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2	74,4
<i>poměr mediánu mezd Ž k mediánu mezd M v %</i>	78,9	78,7	74,9	78,2	78,2	-*	81,1	81,4	80,9	81,1	81,7	80,2	

Zdroj: ČSÚ

* nezjištěno

Příloha č. 17: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v třídění podle hlavních tříd KZAM v roce 2007 v ČR

Zaměstnání Hlavní třída KZAM 0-9		Průměrné hrubé měsíční mzdy				Mediány mezd			
		celkem	ženy	muži	ženy/ muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
		v Kč	v Kč	v Kč	v %	v Kč	v Kč	v Kč	v %
Celkem		24 604	20 684	27 489	75,2	20 908	18 322	22 850	80,2
0	příslušníci armády	24 779	22 899	24 995	91,6	22 925	22 887	22 928	99,8
1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	49 570	35 692	55 972	63,8	36 364	28 229	40 670	69,4
2	vědečtí a odborní duševní pracovníci	33 219	28 227	38 908	72,5	27 448	25 025	32 357	77,3
3	techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	26 928	23 257	30 920	75,2	23 933	21 464	27 610	77,7
4	nižší administrativní pracovníci	19 816	18 602	23 029	80,8	17 995	17 123	20 768	82,5
5	provozní pracovníci ve službách a obchodě	15 497	13 909	18 100	76,8	13 702	12 948	16 168	80,1
6	kvalif. dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	16 875	15 622	18 033	86,6	16 091	14 948	17 341	86,2
7	řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	20 391	14 956	21 571	69,3	19 468	14 060	20 683	68,0
8	obsluha strojů a zařízení	20 021	16 272	21 468	75,8	19 274	15 700	20 692	75,9
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 797	12 341	15 608	79,1	12 592	11 459	14 629	78,3

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 18: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd žen a mužů v třídění podle vzdělání v roce 2007 v ČR

Nejvyšší dosažené vzdělání:	Průměrné hrubé měsíční mzdy				Mediány mezd			
	celkem	ženy	muži	ženy/ muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
	v Kč	v Kč	v Kč	v %	v Kč	v Kč	v Kč	v %
<i>základní a nedokončené</i>	16 077	14 258	18 544	76,9	14 626	13 161	17 190	76,6
<i>střední bez maturity</i>	19 324	15 210	21 233	71,6	18 182	14 196	20 172	70,4
<i>střední s maturitou</i>	25 118	21 984	28 417	77,4	22 372	20 323	25 182	80,7
<i>vyšší odborné a bakalářské</i>	28 327	24 575	33 084	74,3	24 562	22 117	28 864	76,6
<i>vysokoškolské</i>	42 472	33 270	48 343	68,8	32 269	27 379	36 635	74,7

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 19: Skutečně odpracované hodiny žen a mužů podle délky úvazku v NH v letech 1993 až 2007 v ČR

Skutečně odpracované hodiny (hod/týden)	1993	1995	1996	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	rozdíl let 2007 a 1993 v p.b.
Ženy celkem	36,7	36,6	36,6	36,5	36,8	37,3	35,7	34,8	34,4	35,0	35,4	35,3	35,1	-1,62
<i>na plný úvazek</i>	38,3	38,3	38,2	38,0	38,3	38,7	36,9	36,0	35,6	36,3	36,7	36,7	36,5	-1,82
<i>na zkrácený úvazek</i>	23,6	23,0	23,2	22,9	22,8	23,2	22,6	21,1	21,1	21,0	21,2	20,8	20,4	-3,25
Muži celkem	41,9	42,1	42,1	42,2	42,2	42,5	40,6	40,6	40,6	40,7	40,9	40,7	40,5	-1,42
<i>na plný úvazek</i>	42,5	42,7	42,7	42,8	42,8	43,0	41,0	41,1	41,1	41,1	41,3	41,2	41,0	-1,55
<i>na zkrácený úvazek</i>	21,9	20,7	21,2	20,8	20,7	20,7	20,3	18,6	19,5	20,0	20,4	19,8	19,9	-1,99

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 20: Výpočet trendové funkce – průměrná měsíční mzda žen

Rok	y_i	t	t_i	$y_i * t_i$	y_i^2	t_i^2
1996	9 449	1	-11	-103 939,0	89 283 601,0	121
1997	10 730	2	-9	-96 570,0	115 132 900,0	81
1998	11 036	3	-7	-77 252,0	121 793 296,0	49
1999	11 793	4	-5	-58 965,0	139 074 849,0	25
2000	12 641	5	-3	-37 923,0	159 794 881,0	9
2001	13 755	6	-1	-13 755,0	189 200 025,0	1
2002	15 217	7	1	15 217,0	231 557 089,0	1
2003	16 404	8	3	49 212,0	269 091 216,0	9
2004	17 256	9	5	86 280,0	297 769 536,0	25
2005	18 221	10	7	127 547,0	332 004 841,0	49
2006	19 305	11	9	173 745,0	372 683 025,0	81
2007	20 684	12	11	227 524,0	427 827 856,0	121
Součet	176 491,0	78	0	291 121,0	2 745 213 115,0	572

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 21: Výpočet trendové funkce – průměrná měsíční mzda mužů

Rok	y_i	t	t_i	$y_i * t_i$	y_i^2	t_i^2
1996	12 245	1	-11	-134 695,0	149 940 025,0	121
1997	14 166	2	-9	-127 494,0	200 675 556,0	81
1998	15 323	3	-7	-107 261,0	234 794 329,0	49
1999	16 109	4	-5	-80 545,0	259 499 881,0	25
2000	17 251	5	-3	-51 753,0	297 597 001,0	9
2001	18 481	6	-1	-18 481,0	341 547 361,0	1
2002	20 404	7	1	20 404,0	416 323 216,0	1
2003	21 983	8	3	65 949,0	483 252 289,0	9
2004	23 044	9	5	115 220,0	531 025 936,0	25
2005	24 271	10	7	169 897,0	589 081 441,0	49
2006	25 593	11	9	230 337,0	655 001 649,0	81
2007	27 489	12	11	302 379,0	755 645 121,0	121
Součet	236 359,0	78	0	383 957,0	4 914 383 805,0	572

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 22: Obyvatelstvo podle věkových skupin v roce 2008 v krajích ČR (tis.)

Věk	ČR	Hl. m. Praha	Středo- český	Jiho- český	Plzeňský	Karlo- varský	Ústecký
Celkem							
Úhrnem	10421,9	1219,4	1213,8	635,3	563,2	308,4	834,3
0 až 14 let	1478,1	147,5	180,8	91,4	78,6	45,1	127,5
15 až 19 let	640,9	60,7	72,5	40,0	33,6	20,0	53,0
20 až 24 let	702,3	79,3	78,1	42,7	37,1	21,8	57,3
25 až 29 let	796,3	103,4	91,7	47,9	42,3	22,8	62,9
30 až 34 let	938,2	122,3	114,0	55,2	50,2	27,2	74,5
35 až 39 let	768,9	91,4	93,0	46,2	40,8	23,1	62,9
40 až 44 let	710,8	83,9	82,1	42,8	38,0	21,5	57,2
45 až 49 let	648,7	73,5	72,7	40,5	35,2	19,7	49,8
50 až 54 let	741,3	83,9	85,1	47,2	41,2	22,3	58,6
55 až 59 let	767,4	90,5	89,5	46,7	41,9	23,6	64,7
60 až 64 let	695,8	90,2	81,7	41,8	38,9	19,8	56,5
65 a více let	1533,3	192,9	172,5	92,9	85,4	41,6	109,5
Muži							
Úhrnem	5107,2	590,5	598,9	313,2	277,6	151,4	410,9
0 až 14 let	758,8	75,5	93,2	46,8	40,3	23,3	65,4
15 až 19 let	328,4	31,0	37,2	20,5	17,2	10,3	27,3
20 až 24 let	362,5	41,6	40,4	22,0	19,1	11,2	29,7
25 až 29 let	410,1	53,4	46,5	24,7	22,0	11,6	32,5
30 až 34 let	480,8	62,7	58,0	28,0	25,6	13,6	38,4
35 až 39 let	395,3	47,0	48,0	23,4	21,0	11,8	32,3
40 až 44 let	364,0	42,3	42,3	22,0	19,6	11,0	29,3
45 až 49 let	329,0	36,5	37,3	20,6	17,8	10,0	25,4
50 až 54 let	368,2	40,1	42,8	24,0	20,6	11,2	29,1
55 až 59 let	373,0	42,5	44,3	23,3	20,8	11,5	31,5
60 až 64 let	328,0	41,3	39,5	20,2	18,6	9,3	27,1
65 a více let	609,1	76,6	69,3	37,6	35,1	16,7	43,0
Ženy							
Úhrnem	5314,7	628,9	614,9	322,2	285,7	157,0	423,4
0 až 14 let	719,4	72,0	87,6	44,6	38,3	21,8	62,1
15 až 19 let	312,6	29,6	35,3	19,5	16,4	9,7	25,7
20 až 24 let	339,8	37,7	37,7	20,8	18,1	10,6	27,6
25 až 29 let	386,2	50,1	45,2	23,2	20,3	11,2	30,4
30 až 34 let	457,3	59,6	56,0	27,1	24,6	13,5	36,1
35 až 39 let	373,6	44,5	45,0	22,8	19,8	11,2	30,6
40 až 44 let	346,8	41,6	39,8	20,8	18,4	10,5	27,9
45 až 49 let	319,6	37,0	35,4	19,9	17,4	9,7	24,4
50 až 54 let	373,1	43,8	42,4	23,2	20,6	11,2	29,4
55 až 59 let	394,3	48,0	45,2	23,4	21,1	12,1	33,3
60 až 64 let	367,8	48,8	42,1	21,6	20,2	10,5	29,4
65 a více let	924,3	116,2	103,2	55,2	50,3	24,9	66,5

Zdroj: ČSÚ, VŠPS

Pokračování přílohy č. 22.

Věk	Liberecký	Králové- hradecký	Pardu- bický	Vysočina	Jiho- moravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
Celkem								
Úhrnem	435,6	553,8	512,9	515,0	1144,0	643,1	591,6	1251,4
0 až 14 let	64,6	79,4	75,3	75,4	158,7	91,1	82,7	180,0
15 až 19 let	27,8	34,3	32,8	34,0	70,1	41,2	38,0	83,1
20 až 24 let	29,4	36,8	34,9	36,0	76,8	43,8	40,9	87,4
25 až 29 let	32,9	40,3	38,5	39,0	88,7	49,2	44,6	92,1
30 až 34 let	39,6	48,2	45,4	44,0	103,2	57,5	51,2	105,7
35 až 39 let	32,6	40,2	37,1	37,1	83,3	46,3	42,9	92,1
40 až 44 let	29,1	36,3	33,4	34,9	77,7	42,9	40,5	90,5
45 až 49 let	25,7	33,1	31,3	33,4	71,6	40,6	38,6	82,8
50 až 54 let	30,0	39,5	36,8	36,2	81,5	46,3	42,7	89,9
55 až 59 let	34,2	41,8	37,4	35,4	81,4	46,9	42,1	91,0
60 až 64 let	30,1	38,4	33,4	32,4	75,4	41,5	37,2	78,6
65 a více let	59,7	85,4	76,7	77,2	175,6	95,7	90,3	178,2
Muži								
Úhrnem	213,0	271,3	252,3	255,3	557,4	314,0	288,7	612,7
0 až 14 let	33,1	41,0	38,8	38,8	81,3	46,5	42,6	92,1
15 až 19 let	14,2	17,6	16,9	17,5	35,9	21,0	19,4	42,4
20 až 24 let	15,1	19,0	18,0	18,6	39,5	22,4	21,0	44,9
25 až 29 let	16,9	21,0	19,9	20,4	45,4	25,4	23,0	47,5
30 až 34 let	20,2	24,8	23,6	22,8	52,7	29,6	26,3	54,5
35 až 39 let	16,6	20,6	19,0	19,2	42,9	23,7	22,1	47,6
40 až 44 let	14,7	18,6	16,9	18,0	39,9	22,0	20,7	46,8
45 až 49 let	12,9	16,6	15,8	17,3	36,3	20,5	19,6	42,5
50 až 54 let	14,8	19,6	18,4	18,5	40,3	23,0	21,3	44,6
55 až 59 let	16,5	20,3	18,4	17,7	39,4	22,8	20,3	43,7
60 až 64 let	14,4	18,0	15,9	15,5	35,1	19,3	17,4	36,2
65 a více let	23,4	34,3	30,7	31,2	68,6	37,7	35,0	69,9
Ženy								
Úhrnem	222,6	282,5	260,6	259,7	586,6	329,0	302,9	638,7
0 až 14 let	31,5	38,4	36,4	36,6	77,4	44,5	40,1	87,9
15 až 19 let	13,6	16,7	15,9	16,5	34,2	20,2	18,6	40,7
20 až 24 let	14,3	17,8	16,9	17,4	37,2	21,4	19,8	42,5
25 až 29 let	16,0	19,4	18,6	18,6	43,3	23,9	21,6	44,5
30 až 34 let	19,4	23,5	21,9	21,2	50,5	27,8	24,9	51,2
35 až 39 let	16,0	19,6	18,1	17,9	40,3	22,6	20,8	44,5
40 až 44 let	14,3	17,8	16,5	16,9	37,8	20,9	19,8	43,7
45 až 49 let	12,8	16,5	15,5	16,1	35,3	20,1	19,0	40,3
50 až 54 let	15,2	19,9	18,4	17,7	41,3	23,3	21,4	45,3
55 až 59 let	17,7	21,5	19,0	17,8	42,0	24,1	21,7	47,4
60 až 64 let	15,7	20,3	17,5	16,9	40,3	22,2	19,8	42,4
65 a více let	36,2	51,1	46,0	46,0	107,0	58,0	55,3	108,2

Zdroj: ČSÚ, VŠPS

Příloha č. 23: Obyvatelstvo podle věkových skupin v roce 2008 v Praze

(počet osob v tis.)

Věk/pohlaví	ŽENY	MUŽI
<i>15 - 24</i>	67,3	72,6
<i>25 - 39</i>	154,2	163,1
<i>40 - 59</i>	170,4	161,4
<i>59 a více</i>	165,0	117,9
celkem	556,9	515,0

Zdroj:ČSÚ, vlastní výpočty

(%)

Věk/pohlaví	ŽENY	MUŽI
<i>15 - 24</i>	12,1	14,1
<i>25 - 39</i>	27,7	31,7
<i>40 - 59</i>	30,6	31,3
<i>59 a více</i>	29,6	22,9
celkem	100	100

Zdroj:ČSÚ, vlastní výpočty

Příloha č. 24: Dotazování podle věkových skupin

(počet osob)

Věk/pohlaví	ŽENY	MUŽI
<i>15 - 24</i>	15	16
<i>25 - 39</i>	35	37
<i>40 - 59</i>	38	36
<i>59 a více</i>	37	26
celkem	125	115

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

(%)

Věk/pohlaví	ŽENY	MUŽI
<i>15 - 24</i>	12,1	14,1
<i>25 - 39</i>	27,7	32,2
<i>40 - 59</i>	30,6	31,3
<i>59 a více</i>	29,6	22,9
celkem	100	100

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Příloha č. 25: Dotazník

Vážení spoluobčané,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který se zabývá tématem postavení žen a mužů na trhu práce v České republice. Prosím Vás, abyste ho vyplnili pečlivě a pravdivě. Dotazník je anonymní, slouží pouze ke studijním účelům a Vaše odpovědi budou zveřejněny jen jako součást statistického zpracování všech odpovědí. Vámi vybranou odpověď označte křížkem, popřípadě číslicí. Děkuji za Vaši spolupráci a za Váš čas.

Ivana KUKAČKOVÁ

Provozně ekonomická fakulta, ČZU v Praze

1.) Byla/byl jste někdy zaměstnaná/zaměstnaný?

ano ne

2.) Jste v současné době zaměstnaná/zaměstnaný?

ano ne

3.) Jste v současné době studentkou/studentem?

ano ne

4.) Myslíte si, že ženy a muži mají vždy stejné šance prosadit se v zaměstnání?

ano

ne, ženy mají obvykle lepší šance

ne, muži mají obvykle lepší šance

nevím

5.) Kdo si myslíte, že má lepší příležitost získat práci, která odpovídá její/jeho kvalifikaci a schopnostem?

žena muž nezáleží na pohlaví

6.) Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí postavení (ve firmě apod.)?

žena muž nezáleží na pohlaví

7.) **Myslíte si, že za stejnou práci bude více finančně odměněna/odměněn?**

žena muž nezáleží na pohlaví

Dále vyplňujte pouze, pokud jste někdy byla zaměstnaná/zaměstnaný. Jinak přejděte k otázce č. 10.

8.) **Čemu dáváte přednost? Očíslujte 1 – nejvíce upřednostňuji, 4 – nejméně upřednostňuji.**

práce

rodina

kamarádi, koníčky, zábava

zdraví

9.) **Setkala/Setkal jste se někdy s diskriminací na trhu práce?**

ano ne nevím

Pokud ano, uveďte, v čem si myslíte, že spočívala ona diskriminace.

.....

10.) **Znáte nějaké organizace či hnutí, které se zabývají ochranou práv žen, rovnými příležitostmi pro ženy a muže apod.?**

ano ne

Jestliže ano, uveďte jaké.

.....

11.) **Jste:**

žena muž

12.) **Kolik je Vám let?**

15 – 24 let 25 – 39 let

40 – 59 let 60 a více let

13.) **Dokončené vzdělání?**

základní střední bez maturity

střední s maturitou vyšší odborné

vysokoškolské

Příloha č. 26: Odpovědi na otázku č. 4. Myslíte si, že ženy a muži mají vždy stejné šance prosadit se v zaměstnání?

Skutečné četnosti

Pohlaví/odpověď	ano	ne, ženy mají obvykle lepší šance	ne, muži mají obvykle lepší šance	nevím	celkem
ŽENY	22	1	91	11	125
MUŽI	35	10	54	16	115
celkem	57	11	145	27	240

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Teoretické četnosti

29,69	5,73	75,52	14,06	125,00
27,31	5,27	69,48	12,94	115,00
57,00	11,00	145,00	27,00	240,00

Zdroj: Vlastní výpočty

Výpočet χ^2 testu pro nezávislost

1,99	3,90	3,17	0,67	9,73
2,17	4,24	3,45	0,72	10,58
4,16	8,14	6,62	1,39	20,31

Zdroj: Vlastní výpočty

H_0 : Příslušnost dotazovaného k pohlaví nemá vliv na to, jak odpoví na otázku, kdo má lepší šance se prosadit v zaměstnání.

$$\chi^2 = 20,31$$

$$\chi^2_{0,05(3)} = 7,815$$

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(3)}$$

H_0 je zamítnuta. Pohlaví má vliv na odpověď (kdo má lepší šance se prosadit v zaměstnání).

$$C = 0,28$$

Závislost lze hodnotit jako slabou až středně silnou a přímou.

Příloha č. 27: Odpovědi na otázku č. 5. Kdo si myslíte, že má lepší příležitost získat práci, která odpovídá její/jeho kvalifikaci a schopnostem?

Skutečné četnosti

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0	71	54	125
MUŽI	1	53	61	115
celkem	1	124	115	240

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Vyjádřeno v %

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0,00	56,80	43,20	100,00
MUŽI	0,87	46,09	53,04	100,00

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Ženy podle věku

Věková skupina/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
<i>mladý věk</i>	0	6	9	15
<i>věk pro rodinu</i>	0	20	15	35
<i>střední věk</i>	0	29	9	38
<i>starší věk</i>	0	16	21	37
celkem	0	71	54	125

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Pokračování přílohy č. 27.

Ženy podle věku v %

Věková skupina/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
<i>mladý věk</i>	0,00	40,00	60,00	100,00
<i>věk pro rodinu</i>	0,00	57,14	42,86	100,00
<i>střední věk</i>	0,00	76,32	23,68	100,00
<i>starší věk</i>	0,00	43,24	56,76	100,00

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Muži podle věku

Věková skupina/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
<i>mladý věk</i>	0	9	7	16
<i>věk pro rodinu</i>	1	19	17	37
<i>střední věk</i>	0	8	28	36
<i>starší věk</i>	0	17	9	26
celkem	1	53	61	115

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Muži podle věku v %

Věková skupina/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
<i>mladý věk</i>	0,00	56,25	43,75	100,00
<i>věk pro rodinu</i>	2,70	51,35	45,95	100,00
<i>střední věk</i>	0,00	22,22	77,78	100,00
<i>starší věk</i>	0,00	65,38	34,62	100,00

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Příloha č. 28: Odpovědi na otázku č. 6. Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí postavení (ve firmě apod.)?

Skutečné četnosti

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0	92	33	125
MUŽI	0	67	48	115
celkem	0	159	81	240

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Teoretické četnosti

82,81	42,19	125,00
76,19	38,81	115,00
159,00	81,00	240,00

Zdroj: Vlastní výpočty

H_0 : Příslušnost dotazovaného k pohlaví nemá vliv na to, jak odpoví na otázku, kdo má lepší šanci získat vedoucí postavení v zaměstnání.

$$\chi^2 = 6,3$$

$$\chi^2_{0,05(3)} = 3,841$$

$$\chi^2 > \chi^2_{0,05(3)}$$

H_0 je zamítnuta. Pohlaví má vliv na to, kdo má lepší šanci získat vedoucí postavení v zaměstnání.

$$V = 0,16$$

Závislost lze hodnotit jako přímou a slabou.

Příloha č. 29: Odpovědi na otázku č. 7. Myslíte si, že za stejnou práci bude více finančně odměněna/odměněn?

Skutečné četnosti

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0	84	41	125
MUŽI	2	70	43	115
celkem	2	154	84	240

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Vyjádřeno v %

Pohlaví/odpověď	žena	muž	nezáleží na pohlaví	celkem
ŽENY	0,00	67,20	32,80	100,00
MUŽI	1,74	60,87	37,39	100,00

Zdroj: Vlastní výpočty

Příloha č. 30: Odpovědi na otázku č. 8. Čemu dáváte přednost? Očíslujte 1 – nejvíce upřednostňuji, 4 – nejméně upřednostňuji.

Skutečné četnosti žen a mužů podle věkových skupin

Pohlaví/odpověď	práce	rodina	kamarádi, koníčky, zábava	zdraví	celkem
<i>mladý věk</i>	2	9	6	14	31
<i>věk pro rodinu</i>	5	33	8	23	69
<i>střední věk</i>	5	37	4	28	74
<i>starší věk</i>	3	22	4	34	63
celkem	15	101	22	99	237

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Teoretické četnosti žen a mužů podle věkových skupin

1,96	13,21	2,88	12,95	31
4,37	29,41	6,41	28,82	69
4,68	31,54	6,87	30,91	74
3,99	26,85	5,85	26,32	63
15	101	22	99	237

Zdroj: Vlastní výpočty

Více jak 20 % teoretických četností je menších jak 5. Musí být provedeno sloučení.

Skutečné četnosti žen a mužů podle věkových skupin po sloučení

Pohlaví/odpověď	práce a kamarádi, koníčky, zábava	rodina	zdraví	celkem
<i>mladý věk</i>	8	9	14	31
<i>věk pro rodinu</i>	13	33	23	69
<i>střední věk</i>	9	37	28	74
<i>starší věk</i>	7	22	34	63
celkem	37	101	99	237

Zdroj: Vlastní výpočty

Pokračování přílohy č. 30.

Teoretické četnosti žen a mužů podle věkových skupin po sloučení

4,84	13,21	12,95	31
10,77	29,41	28,82	69
11,55	31,54	30,91	74
9,84	26,85	26,32	63
37	101	99	237

Zdroj: Vlastní výpočty

Výpočet χ^2 testu pro nezávislost

2,06	1,34	0,09	3,49
0,46	0,44	1,18	2,08
0,56	0,95	0,27	1,78
0,82	0,88	2,24	3,94
3,90	3,61	3,78	11,29

Zdroj: Vlastní výpočty

H_0 : Věk respondentů nemá vliv na to, čemu dávají přednost ženy a muži.

$$\chi^2 = 11,29$$

$$\chi^2_{0,05(6)} = 12,592$$

$$\chi^2 < \chi^2_{0,05(6)}$$

H_0 je potvrzena.

Příloha č. 31: Odpovědi na otázku č. 9. Setkala/setkal jste se někdy s diskriminací na trhu práce? Pokud ano, uveďte, v čem si myslíte, že spočívala ona diskriminace.

Skutečné četnosti

Pohlaví/odpověď	ano	ne	nevím	celkem
ŽENY	58	43	22	123
MUŽI	28	71	15	114
celkem	86	114	37	237

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Skutečné četnosti žen podle věkových skupin

Pohlaví/odpověď	ano	ne	nevím	celkem
<i>mladý věk</i>	4	6	4	14
<i>věk pro rodinu</i>	18	12	6	36
<i>střední věk</i>	21	11	6	38
<i>starší věk</i>	15	14	6	35
celkem	58	43	22	123

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Skutečné četnosti mužů podle věkových skupin

Pohlaví/odpověď	ano	ne	nevím	celkem
<i>mladý věk</i>	1	11	3	15
<i>věk pro rodinu</i>	9	24	4	37
<i>střední věk</i>	11	19	6	36
<i>starší věk</i>	7	17	2	26
celkem	28	71	15	114

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Pokračování přílohy č. 31.

Šest nejčastějších odpovědí diskriminovaných žen		počet odpovědí	v %
1. místo	péče o dítě	20	34,48
2. místo	pohlaví	18	31,03
3. místo	věk	9	15,52
4. místo	zdravotní stav	6	10,34
5. místo	národnost	3	5,17
6. místo	vzhled	2	3,45

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Šest nejčastějších odpovědí diskriminovaných mužů		počet odpovědí	v %
1. místo	věk	10	35,71
2. místo	zdravotní stav	8	28,57
3. místo	národnost	4	14,29
4. místo	politická příslušnost	3	10,71
5. místo	barva pleti	2	7,14
6. místo	vzhled	1	3,57

Zdroj:Dotazníkové šetření, vlastní výpočty