

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen**

**Bc. Marek Pluskal**

© 2010 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd

Akademický rok 2008/2009

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Marek Pluskal**

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

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

Název tématu: **Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu  
mužů a žen**

### Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Historické a společenskovední pojetí rovných příležitostí mužů a žen
4. Současná nezaměstnanost v ČR
5. Legislativní rámec pracovních příležitostí mužů a žen
6. Empirický výzkum
7. Vyhodnocení výzkumu
8. Závěr
9. Seznam literatury
10. Přílohy


Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

1. Hudečková, H., Kučerová, E., Kříž, L. Metodologie sociologického výzkumu pro nesociology. ČZU Praha 2001.
2. Mansfeldová, Z., Tuček, M. Současná česká společnost. 1. vyd. Praha, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 381 s. ISBN 80-7330-009-5.
3. Dudová, R. (ed.), Š. Hastrmanová, H. Hašková, H. Maříková, H. Víznerová, M. Vohlídalová 2007. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Sociologické studie/Sociological Studies 07:03. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 166 s.
4. Křížková, A. (ed.), J. Bierzová, H. Hašková, H. Maříková, 2006. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. Sociologické studie/Sociological studies 06:14. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
5. Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. (2003). Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-048-6.
6. Bosničová, Nina., Gender a marketing Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. 48 s. ISBN 978-80-86520-12-4.
7. Hendrychová, Soňa. (ed.), Právní postavení žen v České republice Praha: Nadace Gender Studies, 1998. 71 s. ISBN 80-902367-1-5.
8. Maříková, H. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In: Čermáková Vedoucí diplomové práce: **prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010

L.S.

  
Vedoucí katedry



  
Děkan

V Praze dne: 15.12.2008



### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 7. 4. 2010

Plaskec Marek

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval mojí vedoucí diplomové práce, kterou byla prof. PhDr. Ing. Majerová Věra CSc. Moje poděkování taktéž patří odborné konzultantce Ing. Ireně Herové, která mi byla velmi nápomocna zejména v metodické části práce.

## **Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen**

---

### **Gender analysis of unemployment from the point of view of men and women**

#### **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti z pohledu uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v České republice. Práce poskytuje komplexní přehled terminologie v oblasti rovného zacházení s muži a ženami, včetně vymezení a objasnění základních pojmů z oblasti nezaměstnanosti a genderové problematiky. Cílem diplomové práce bylo přinést poznatky o rozdílech v názorech mužů a žen na problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k vnímání rovných příležitostí na trhu práce. Pro dosažení cíle byl proveden výzkum metodou dotazování, technikou dotazníku. Výzkum potvrdil, že v dnešní společnosti ještě stále objevují znaky diskriminace v oblasti genderových vztahů v pracovním životě. Záleží tedy především na nás všech, jak se tato problematika genderové rovnosti bude nadále ve společnosti vyvíjet.

#### **Summary**

The diploma thesis deals with problems of unemployment in terms of equal opportunities between men and women in the Czech Republic. The assignment provides comprehensive overview of terminology in the area of equal treatment of men and women, including delineation and explanation of unemployment and gender issues. The aim of this thesis was to bring knowledge about differences in opinion between men and women on the problem of unemployment in relation to the perception of equal

opportunities in the labor market. To achieve the set out goals, a research in form of questionnaire was carried out. The research confirmed that some aspects of discrimination in the field of gender relationships at work still exist. So it depends on all of us mainly, in which way and direction these problems of gender equality will develop in the society in future.

**Klíčová slova:**

nezaměstnanost,

gender,

trh práce,

pohlaví,

rovné příležitosti pro muže i ženy

**Keywords:**

unemployment,

gender,

labour market,

sex,

the equal rights of men and women

## OBSAH

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika .....	12
3. Historické a společenskovední pojetí rovných příležitostí mužů a žen .....	15
3.1. Vývoj vztahů mezi pohlavími napříč kulturami.....	15
3.2. Vývoj gender problematiky jako zásady rovných příležitostí.....	19
3.3. Genderové stereotypy a socializace .....	23
3.4. Teorie mužských a ženských rolí .....	25
3.5. Gender mainstreaming .....	27
4. Současná nezaměstnanost v ČR.....	29
4.1. Definice sociálního jevu nezaměstnanosti .....	29
4.2. Obecné tendence vývoje nezaměstnanosti .....	32
4.3. Současná míra nezaměstnanosti za rok 2009 .....	35
4.4. Nezaměstnanost mužů a žen .....	39
4.5. Dílčí vlastnosti a charakteristika nezaměstnaných osob .....	40
5. Legislativní rámec pracovních příležitostí mužů a žen.....	43
5.1. Aktivní politika zaměstnanosti.....	43
5.2. Úřady práce .....	45
5.3. Rámcové vymezení gender problematiky v ČR.....	49
5.4. Právní úprava rovného přístupu v ČR.....	52
5.5. Právo na rovnost v odměňování žen a mužů.....	55
6. Důvody a možná řešení genderových nerovností .....	57
6.1. Genderová segregace trhu práce .....	57
6.2. Pracovní a rodinné závazky.....	58



6.3. Možnost pracovat na částečný úvazek a podíl žen a mužů s částečným úvazkem .....	60
7. Vyhodnocení výzkumu .....	62
7.1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému.....	62
7.2. Formulace teoretické hypotézy .....	62
7.3. Formulace souboru pracovních hypotéz .....	62
7.4. Rozhodnutí o populaci vzorku .....	63
7.5. Pilotní studie.....	63
7.6. Rozhodnutí o technice sběru informací.....	64
7.7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr.....	64
7.8. Předvýzkum.....	64
7.9. Sběr dat.....	65
7.10. Analýza dat.....	65
7.10.1. Osobní údaje respondentů .....	65
7.10.2. Diskriminace na pracovním trhu .....	67
7.10.3. Diskriminace žen s malými dětmi.....	72
7.10.4. Dělbba trhu práce na mužské a ženské profese.....	74
7.11. Shrnutí – vyhodnocení hypotéz.....	77
8. Závěr .....	80
9. Seznam použitých zdrojů.....	82

# 1. Úvod

Z hlediska sociálního jevu, je nezaměstnanost spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí, znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti [1].

Názory na nerovnost mezi pohlavími ve vztahu k nezaměstnanosti a při hledání si zaměstnání se většinou různí. Rozdíly mezi muži a ženami vnímáme již od dětství jako dva vzájemně se doplňující protipóly s odlišnými úkoly a kompetencemi jak v oblasti rodiny, tak v oblasti zaměstnání. Tyto odlišnosti však většinou chápeme jako „přirozené“ a proto nás ani nenapadne o případných genderových nerovnostech uvažovat. Genderové role jsou vytvářeny naučeným chováním příslušné společnosti či sociální skupiny, jež je ovlivněno celou řadou faktorů, jako je např. ekonomická vyspělost země, politické prostředí, ale i rasou, etnikem, společenskou třídou a věkem. Změny v genderových rolích tedy mohou často nastat až při změnách strukturálně ekonomických, politických, nebo změn založených na národních či mezinárodních tlacích.

Mzdovou diskriminaci žen, ale i jiné případy diskriminace žen v pracovní sféře, vysvětlují mnohé teorie. Jeden z argumentů vysvětlující mzdovou diskriminaci žen se opírá o nižší vzdělání, které ženy v porovnání s muži dosahují. Přesto jak ženy středoškolačky, tak ženy vysokoškolačky nedosahují v průměru za celek, ani v průměru za zcela konkrétní profesi vyžadující vysokoškolské vzdělání stejné průměrné mzdy. Povinnost zaměstnavatelů uplatňovat při vzájemném odměňování pouze taková pravidla, která vylučují diskriminaci na základě pohlaví, jsou v právním řádu ČR již

více jak 10 let. Ovšem zdá se, že jejich aplikace do praxe zatím nepřinesla očekávané výsledky.

Téma závěrečné práce je aktuální, ale i citlivé, jelikož se dotýká širokého spektra populace a našeho každodenního života. Mnoho autorů se shoduje na tom, že trh práce získává stále větší společenský význam, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životních stylů a strategií (např. Beck 1995, Wajcman, Edwards 2005). Tuto práci jsem si vybral z toho důvodu, protože jsem již v podobném duchu vypracoval bakalářskou práci na téma „*Metody motivace dlouhodobě nezaměstnaných klientů ke zvyšování předpokladů pro jejich zapojení do pracovní činnosti*“. Vzhledem k výše uvedenému je tedy téma mojí závěrečné diplomové práce pro mne výzvou i skvělou možností, jak své poznatky z dřívějšíka rozvést a prohloubit a pozastavit se nad problémem nezaměstnanosti i z pohledu rovných příležitostí. K tomu mi dopomůže i vědecká část, dotazníkové šetření na téma vyslovených hypotéz.

V první fázi diplomové práce je snaha o vysvětlení a popis pojetí rovných příležitostí mužů a žen z hlediska jejich historického vývoje. Toto historické pojetí je totiž základem i v takovém sociálním fenoménu, jako je nezaměstnanost. Vývoj vztahů mezi pohlavími je bezesbýtku chápán v různých kulturách rozdílně, a proto je podle toho nutné k tomu také tak přihlížet. Např. pohled Evropana na tradice a pojetí rovných vztahů mezi muži a ženami v islámských a afrických zemích, ovlivněných odnožemi buddhismu či hinduismu, může být přijímán jako nemorální absurdita, či dokonce trestný čin. Dotyční obyvatelé se však pouze snaží o zachování svého tradičního společenského uspořádání a proto nechápou pohoršené postoje Evropana, který s nimi zásadně nesouhlasí. Další část kapitoly se pak věnuje vývoji gender problematiky z pohledu zásad rovných příležitostí a vysvětlení, jak pojem gender vznikl a od jakých myšlenek se odvíjel.

V kapitole, která se věnuje nezaměstnanosti, je patrné zaměření na faktografii základních údajů týkajících se obecné nezaměstnanosti, ale i rozdílů v nezaměstnanosti mužů a žen s poukázáním na nutnost ženy pečovat i o dítě (tzv. „druhé zaměstnání“) a v neposlední řadě se pojednává i o dílčích vlastnostech nezaměstnaných osob.

Vymezení legislativního rámce nezaměstnanosti mužů a žen je neméně důležitá kapitola, protože bez vhodné legislativy se nemohou názory odborníků a jejich závěry přijaté z mnohdy náročných výzkumů, implementovat v praxi. Jistě je vhodné podotknout, že na poli legislativy je stále co dohánět, avšak každá takováto snaha je ucelujícím prvkem v přístupu o zachování rovnosti, kterým se gender problematika zabývá.

V následující části závěrečné práce je uvedeno několik základních problémů, nad kterými se gender problematika pozastavuje, i v některých případech s poukázáním na dosavadní výzkum a možnosti řešení těchto klíčových problémů.

Jako poslední je v práci uveden výzkum, jenž byl pojat metodou kvantitativní, šetřením v Ústeckém kraji ve dvou městech Teplice a Děčín. Teplice jsem si vybral z toho důvodu, protože mě pojí s mojí rodinou, v Děčíně mám zase své známé a spolupracovníky. Ústecký kraj je jistě pro potřeby této diplomové práce více než zajímavý, vyznačuje se totiž nejvyšší mírou nezaměstnanosti v celé České republice. Na takovéto míře nezaměstnanosti se jistě výrazně podepsalo výrazné omezení těžby hnědého uhlí v rámci restrukturalizace. Na jedno pracovní místo se tak hlásí přes 25 uchazečů. Vzdělanostní struktura obyvatel v rámci Česka také výrazně pokulhává za zbytkem regionů, což dokazuje poslední sčítání lidu v roce 2001, kdy až 70 % obyvatel nedosáhlo na vyšší než střední vzdělání bez maturity. Ústeckému kraji dominují větší zpracovatelské firmy a z ekonomického hlediska lze říci, že se Ústecký kraj příliš neprosazuje. I když je poměr zaměstnanosti nakloněn spíše průmyslu a stavebnictví, generuje se v kraji mírně podprůměrné HDP na obyvatele (pokud vyjmete ze srovnání Prahu, která se od zbytku Česka výrazně odlišuje). Na území kraje se nachází přes 175 tisíc podnikatelských subjektů, z nichž drtivou většinu tvoří podnikatelé – fyzické osoby. Průměrná hrubá mzda se v kraji pohybuje na úrovni kolem 20 300 korun.

## 2. Cíl práce a metodika

Statistické zkoumání informací tříděných podle pohlaví slouží k naplnění řady cílů. Rozdíly mezi ženami a muži jsou záležitostí nejen fyzickou, ale i kulturní a sociální, spočívají v odlišných životních rolích a preferencích. Tyto odlišnosti se mění v prostoru a čase a mnohé z nich mohou ženám či mužům komplikovat život nebo dokonce znamenat jejich diskriminaci.

Cílem závěrečné práce je vysvětlit pojmy nezaměstnanost, gender, rovné příležitosti mužů a žen, poukázat na jejich historický vznik a vývoj za pomoci rešerší dostupné literatury a zdrojů na internetu, což poslouží k uvedení do problematiky nezaměstnanosti a rovných příležitostí na trhu práce. Hlavním cílem práce je kvantitativní výzkum, jenž má přinést poznatky o rozdílech v názorech mužů a žen na problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k vnímání rovných příležitostí na trhu práce. Jedná se o výzkum zaměřený v rámci kapacitních možností na oblast severních Čech. Tato oblast je atypická v mnoha ohledech, nejvíce však svojí velkou mírou nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními regiony ČR. Cílem práce je také ověřit platnost těchto hypotéz:

### 1) Ženy jsou na trhu práce ve srovnání s muži, diskriminovány

Zde je míněna diskriminace ve vztahu k zažitým genderovým stereotypům, tak jak problém vnímají respondenti žijící v daném regionu: zda mají muži a ženy stejné šance získat zaměstnání, zda mají stejné možnosti kariérního růstu, zda se domnívají, že muž by měl být ten, kdo v zásadě primárně živí rodinu a žena se má soustředit pouze na domácí práce a péči o děti a z toho pramenící hloubka závažnosti problému nezaměstnanosti žen ve vztahu k mužům.

### 2) Matky s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace

Vnímají respondenti zažité představy o tom, že matky s dětmi musí zákonitě pracovat hůře než muži na stejných pracovních pozicích, protože se „šetří“ aby mohly být dříve doma a věnovat svůj čas i energii více svým dětem než svému zaměstnání?

3) Ženy mají šanci si najít práci v „typicky mužské“ profesi

Jak respondenti vnímají problém segregace na trhu práce? Pakliže tyto rozdíly vnímají, mají podle nich ženy šanci získat práci i v pro ni netypické profesi?

4) Muži nejsou ochotni pracovat v „typicky ženských“ profesích

Jsou muži ochotni se nechat „degradovat“ a pracovat v typicky ženských profesích anebo to neudělají pro zažitá genderové stereotypy?

Jako metodika sběru dat bylo v první fázi zvoleno dotazování, technikou dotazníkové šetření, formou ankety. Ve druhé fázi následovala technika rozhovoru s Úřadem práce v Děčíně, kde byla získána neméně důležitá data pro výsledky této práce. Dotazník byl soustředěn na otázky týkající se nejen nezaměstnanosti, ale i na vnímání genderových rozdílů a rovných příležitostí na trhu práce. Součástí vyhodnocení jsou tabulky a grafická znázornění v procentuálním vyjádření odpovědí mužů i žen.

Dotazování je metoda získávání informací o postojích, názorech a mínění lidí. Dotazováním tedy zjišťujeme stav vědomí lidí, přesněji jejich řečové chování. V této okolnosti se skrývá také slabina dotazování, neboť mezi řečí (písemným projevem) a reálným chováním lidí bývají často rozpory. Dotazování můžeme realizovat podle dvou základních technik: rozhovorem (interview) nebo dotazníkem. Rozhovor je verbální kontakt mezi tazatelem a dotazovaným s cílem získat informace pomocí otázek, které klade tazatel. Výhodou rozhovoru je možnost velké přizpůsobivosti tazatelů dotazovaným a dále možnost osobního kontaktu s dotazovanou osobou. Osobní kontakt vnímavému výzkumníkovi poskytuje mnohem komplexnější informaci. Obě okolnosti snižují riziko nedorozumění při dotazování. Nevýhodou rozhovoru je neefektivnost a náročnost postupu na kvalifikované tazatele. Často hrozí také narušení stejných podmínek dotazování. Dotazování mají menší pocit anonymity než při dotazníku. Dotazník je technika, kdy informace od dotazovaného získáváme prostřednictvím písemného dotazu a respondent samostatně odpovídá na sérii otázek zaměřených k určitému problému.



Výhodou je relativně velká operativnost a menší organizační a finanční náročnost. Základní nevýhodou je spíše extenzivní charakter informací. Dotazník neumožňuje poznávat výzkumný problém do větší hloubky. Dále je to nepružnost vzhledem k výzkumnému problému [2].

Dotazník je však celkově nejvhodnější technika při sběru dat v kvantitativní metodologii. Navíc zkušenosti z ní se pro své univerzální vlastnosti výtečně uplatní i v technice interview apod. Při osobním interview je výhodou (proti rozesílání dotazníků) velmi vysoká návratnost při sběru dat; obvykle je nejméně 80-85 %. Přítomnost tazatele podstatně sníží počet odpovědí „nevím“ nebo chybějících odpovědí. Tazatel může být instruován o použití „sond“ a také dbá, aby nevznikaly záměny v dotazníku. Může respondentovi objasnit obsah otázky, aby bylo dosaženo relevantní odpovědi. Konečně, tazatel může současně s kladením otázek také pozorovat reakce dotazovaného. Dokáže též řešit vzniklé etické problémy [3].

Anketa se pro účel dotazníkového šetření hodila nejvíce, protože cílem bylo oslovení co největšího možného počtu respondentů s co nejnižší náročností organizace sběru dat.

V rámci této závěrečné práce jsem tedy použil kombinaci výše uvedených metod šetření na vzorku populace, jenž měl společnou jednu věc – hledání si zaměstnání nebo zkušenost s úřadem práce, v tomto smyslu byl proveden rozhovor na Úřadu práce v Děčíně.

### **3. Historické a společenskovední pojetí rovných příležitostí mužů a žen**

#### **3.1. Vývoj vztahů mezi pohlavími napříč kulturami**

Vztahy mezi mužem a ženou se formovaly od pradávna pod vlivem prostředí, zejména pak v závislosti na podmínkách získávání potravy v dané geografické oblasti. S tím je nepřímo spojen náboženský a kulturní vývoj jednotlivých civilizací. Mnozí dnešní odpůrci rovných příležitostí mužů a žen se odvolávají na historické tradice včetně argumentu, že stav dominance mužů je v běžném životě dán biologicky, tedy od přírody v samé podstatě lidského rodu. Takový názor nelze obecně přijmout.

Postoj mužů vůči ženám se mohl utvářet již kdysi v dávné pravěké době, kdy muži zastávali roli ochránce a lovce, tady toho kdo zabezpečoval potravu a pomáhal tím ženám pečovat o rod a rodinný oheň. Toto se mohlo vývojem a možnostmi snadnějšího opatření potravy rozšířit i na další pozitivní ústupky ženám (dětem a starcům) ve společenské komunikaci – např. v dávání přednosti. Kořeny tak můžeme ve vztahu k tomuto spatřovat i v přirozené úctě ke svým rodičům, v daném případě k matce. Historicky svou roli také jistě sehrává proces námluv, kde muž demonstrativními projevy starostlivosti a maskulinity projevuje schopnost pozitivně zabezpečit svou družku a poskytnout jí ochranu. Tím je ženě naznačena výhodnost utvoření svazku právě s tímto jedincem a chování nalézá odezvu. Popisovaný model se historicky mužům i ženám osvědčuje, stává se z něj, a to i často pod vlivem náboženských tradic, obecně vyžadované společenské pravidlo a dnes se hovoří o dávání přednosti jako o projevu úcty a dodržování společenských pravidel. Nelze však takové jednání označit jako biologicky podmíněnou zákonitost.

Vztah mezi pohlavími a jejich vývoj je v různých kulturách chápán rozdílně. Stejně tak nejsou přijímány zvyky jiných národů naší evropskou kulturou, jelikož v různých tradičních modelech byly a jsou vztahy mužů a žen rozdílné. To je jeden z důvodů, proč nelze v době moderních technologií plně přijmout tradiční model vztahů mezi oběma pohlavími jako biologickou zákonitost. Nelze objektivně říci, že ta či ona

kultura je pro lidstvo méně pokroková či naopak. Každý společenský model má své klady a zápory.

V islámských a afrických zemích, ovlivněných odnožemi buddhismu či hinduismu, se vývoj rovnoprávnosti mezi pohlavími vyvíjel jinak a dodnes se snaží zachovat své tradiční společenské uspořádání. Z pohledu Evropana jsou zde uvedené tradice mnohdy přijímány jako nemorální absurdita, či dokonce trestný čin. Lze uvést tradice domorodých indických kmenů, kde po staletí zahajují dívky díky své dřívější vyspělosti pohlavní život od šesti let. Na ostrově Bali se od žen často očekává, že budou živit rodinu. Ženy tam vykonávají většinu těžkých prací, zemědělstvím počínaje a budováním silnic konče. Muž je však hlavou rodiny, i když třeba ani nepracuje. Pro středoevropskou populaci je extrémní a nepřijatelné to, co mohou některé národy považovat za běžný jev. Z pohledu jiných národů mohou být zase evropské tradice vnímány jako nemorální. Na základě příkladu zde uvedeného lze však odmítnout argumentaci o podmíněnosti genderových stereotypů daných biologicky. Je na každé demokratické společnosti, aby vytvořila všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich cílů bez ohledu na to, zda je občan mužem nebo ženou.

Úcta k ženě se v našich zeměpisných podmínkách začala objevovat s rozvojem křesťanství pod vlivem kultu Panny Marie. Maria (hebrejsky Mirjam, řecky Mariam) je zmíněna ve všech evangeliích, které dnes většina historiků považuje za podstatné prameny. Od počátku představovala Panna Maria předobraz ženství. V Efesu v Malé Asii, kde obecně panoval silný kult bohyně, byla Marie v roce 431 koncilem prohlášena za Bohorodičku. Dalším historickým důvodem uctívání Panny Marie byla její pozice ochránkyně, někoho, kdo může mít vliv na Boha. Lidé nazírali na Pannu Marii stejně jako na svou matku. Navíc se jednalo o vesnickou dívku, která porodila svého syna ve chlévě, čímž se také mnoha chudým lidem přiblížila. Jednalo se rovněž o matku, která žila v okupované zemi, byla svého času uprchlicí, a která viděla umírat svého syna, popraveného orgány tehdejší státní moci.

Panna Maria pronikla také do Koránu, ale jen jako Matka Proroka. Islám kult Madony a ženy dodnes postrádá. V islámských zemích převládá nerovnoprávné postavení ženy týkající se zejména podřízenosti v manželství, nižších dědických nároků,

zahalování těla a tváře, omezení ve veřejném životě a další. Korán a Muhammadův osobní příklad poskytl ženám bezpečnější postavení, než měly v předislámské době, a to už od narození (zákaz zabíjení novorozenců z chudoby). Muslimové vidí úkol ženy jen v péči o děti, domácnost a mužovu spokojenost. „Buď upravená a vítěj manžela usměvavou tváří, řekni mu několik laskavých vět a měj včas přichystané dobré jídlo.“ Zatímco kontakt s ostatními muži má být pro ženu minimální, pro manžela má být muslimka přitažlivá. Muslimka má být vždy vůči manželovi poslušná a uznávat ho za hlavu rodiny. Hlavním úkolem ženy je tedy zabezpečovat chod rodiny a být manželovi ve všech chvílích oporou. Manžel má střežit její soukromí a nesmí použít fyzického násilí, naopak má být ke své ženě vlídný a děkovat jí za její péči. Oba manželé mají nárok na uspokojivý sexuální vztah. Postoj islámu k manželskému sexu je velmi pozitivní, avšak ženám je zdůrazněno, že jejich povinností je uspokojit manžela, jinak on smí vyhledat další manželku. Současní islámští filozofové označují ženinu hmotnou závislost na muži za jednu z příčin chudoby muslimských zemí a poukazují na sníženou soutěživost mužů v nesmíšeném prostředí [4].

S rozšiřujícím se křesťanstvím se postavení ženy v evropském prostoru zlepšovalo. V Novém zákonu Bible, lze nalézt odkazy na vzájemné vztahy mezi mužem a ženou. Například: „Ženy mužům svým poddány buďte jako Pánu, muž jest hlava ženy... a tak jakož církev poddána jest Kristu, tak i ženy mužům svým ať jsou poddány ve všem. Muži milujte ženy své, jako i Kristus miloval církev, a vydal sebe samého za ni. Taktéž jsou povinni muži milovati ženy své jako svá vlastní těla. Kdo miluje ženu svou, sebeť samého miluje.“ (Ef. 5:22-25) [5].

Vážnost k ženám vycházející z úcty k vlastní matce a po rozšíření křesťanství z uctívání Panny Marie, Matky Ježíše, se ještě upevnila u středověkých dvorů v době minnesangrů a trubadúrů mezi lety 1200 až 1500, kdy vznikala mnohá dodnes užívaná společenská pravidla. V životopise mnicha Heinricha Suzy ze 14. století se lze dočíst, že měl úctu k ženám a byl ochotný v každé vidět kopii Marie. Když se jednou na úzké cestě vyhnul neznámé ženě do bláta, zeptala se ho, proč on, kněz, sešel s cesty do bláta kvůli ženě. Odpověděl, že z úcty k Matce boží, kterou vidí všude, kde potká ženu.

Za renesance se pozapomnělo na ideály středověku, ale zůstalo dávání přednosti ženám. Z tohoto období vznikla také tradice oslovovat společnost dámy a pánové, nikoliv však, jak to na první pohled vypadá, podle abecedy, jako u spojení muži a ženy, ale z principu. V tomto období rovněž pramení zvyk pouštět ženy sednout a vstupovat do dveří jako první, jelikož se připouští, že jsou ženy slabším pohlavím vyžadujícím ochranu. Dodnes to některé ženy očekávají, jelikož je jim příjemné užívat galantní pozornosti a tím být nepřímo uctívány. Z povšechně přijímaných pozitivních stereotypů společenského chování založených na modelu slabší ženy (které jsou akceptovány většinou žen) vycházejí i novodobé genderové stereotypy, a to je jeden z důvodů, proč mnohé ženy také odmítají genderovou rovnost mezi pohlavími v obavě, že by mohly o ústupky přijít.

Znalosti a zvyky společnosti prochází neustálým vývojem. Počátkem 20. století bylo výjimkou, když žena studovala na vysoké škole s odůvodněním, že má příliš křehké myšlení na intelektuální zátěž. V 60. a 70. letech minulého století studovaly ženy výjimečně na vysoké technické či vojenské škole. Je zajímavé a nutno podotknout, že přes uvedené tendence v některých zemích východního bloku souběžně vedle takových názorů pracovaly ženy v 50. letech minulého století jako zednice, cestářky, ale i v dolech, těžkém průmyslu a vykonávaly samostatně fyzicky těžkou práci, kde se o křehkosti již nehovořilo. Rozdíly mezi jednotlivými kulturami jsou značné. Vychází-li se z předpokladu, že pro přístup k moci jsou důležitými elementy vzdělání, finanční zdroje a konexe, pak je zřetelné, že to byla a nadále je zejména chudoba, která je hlavní bariérou, jež postihuje v mnoha společnostech především ženy. Ve světovém měřítku má pouze malá část žen dostatečné vzdělání, aby se mohly uplatnit na vyšších místech veřejné správy a vlády. Ženy pozvolna pronikají do profesí, které byly doménou mužů, a nelze tvrdit, že by se v nich uplatnily hůře. V armádě od roku 1952 do roku 1962 sloužila jako pilotka jediná žena, podplukovnice Stanislava Vojtíková (nar. 1933), která byla ze zdravotních důvodů převelena do funkce operačního důstojníka vojenského letectva, ve které sloužila až do roku 1989. Ženy fungují také v bojových jednotkách a není výjimkou nalézt ženu při obsluze těžké ženijní techniky a na velitelských

pozicích směrem k mužům. Aktivní a úspěšné ženy jsou také u složek bezpečnostních a záchranných sborů [6].

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních cílů bez ohledu na skutečnosti, zda je občan mužem nebo ženou. Rozdíly, které mezi oběma pohlavími v současné společnosti existují, jsou nejen záležitostí fyzickou, ale i kulturní a sociální. Odlišnost se projevuje zejména v tradici zafixovaných životních rolí jednotlivých pohlaví, kdy se role v prostoru a čase různě proměňují, nicméně v zásadě pořád platí. Rozdíly mohou ženám i mužům komplikovat život, výkon povolání, nebo dokonce znamenat jejich diskriminaci [7].

### **3.2. Vývoj gender problematiky jako zásady rovných příležitostí**

S pojmem „gender“ se v české sociologii a dalšími humanitními vědami setkáváme až po pádu komunismu, tedy od počátku 90. let dvacátého století. Celosvětově se ale řešení otázek vztahů žen a mužů projevuje již na sklonku 60. let dvacátého století a souvisí s tzv. druhou vlnou feminismu. Na rozdíl od první vlny, v podstatě pragmaticky orientované na zpřístupňování základních společenských práv a příležitostí ženám, se tentokrát centrem zájmu stala otázka hlubších společenských přeměn. Praxe totiž ukázala, že formálně stejná možnost spolupodílet se na určitých oblastech společenského života nerovnosti mezi muži a ženami v podstatě neodstraňuje a neřeší [8].

V České republice se genderová rovnost vyvíjela značně pomalu. Situace se začala měnit až v 90. letech minulého století a to se vstupem do Evropské unie (EU). K základním kritériím „politiky rovných příležitostí“ patřilo ustanovení požadující, aby mužům i ženám byla přiznána stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci. I když ženská zaměstnanost v ČR stále patří k těm nejvyšším na světě, stále u nás ženy vydělávají v průměru až o 25% méně než muži, záleží přitom na jejich vzdělání (Tabulka č. 1). Práce je přitom pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské



populace. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou však vyšší než u žen a rozdíl se zvětšuje, čím víc se jedná o prestižnější a finančně výnosnější povolání. V partnerských svazcích nesou ženy nadále větší podíl na výchově dětí a práci v domácnosti. Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice.

Za významnou iniciativu v boji za rovnost mezi pohlavími, a to i v mezinárodním měřítku, lze označit kampaň Evropské ženské lobby „50/50“ pro volby do Evropského parlamentu, kterou představila, Cecile Greboval. Cílem této kampaně je zvýšení reprezentace žen v Evropském parlamentu. Cecile Greboval upozornila na „genderovou propast“ v rámci Evropské unie. Poukázala na to, že ženy již sice v Evropském parlamentu dosáhly 30% hranice (Obrázek č. 1), nejsou však dostatečně zastoupeny ve vedoucích, resp. mocenských pozicích této instituce. Pro zlepšení situace je podle ní nutný apel ženských organizací na politické strany, aby na kandidátkách umísťovaly stejný počet mužů a žen, a na větší transparentnost při sestavování kandidátních listin. Kampaň Evropské ženské lobby je postavena na ideji, že „podpora občanství a občanské participace by měla jít ruku v ruce s rovnou reprezentací žen a mužů na rozhodování“ a představuje tak skutečnou podmínku demokracie.

Cecile Greboval také uvedla, že Evropská ženská lobby již shromáždila podporu 200 prominentních mužů a žen pro paritu. Jsou mezi nimi představitelé a představitelky různých politických stran v Evropě, reprezentanti a reprezentantky odborů, nevládních organizací, hlavy států, ministři a ministryně, spisovatelé a spisovatelky, také prezident Evropské komise, belgický premiér nebo jedenáct evropských komisařů včetně Vladimíra Špidly [9].

Tyto aktivity poukazují na stále větší angažovanost politických funkcionářů a politických skupin v otázkách genderové rovnosti, což má za následek výraznější vnímání rozdílů a vztahů mezi ženami a muži z hlediska gender problematiky i u zbytku společnosti.

Ve spojitosti se zkoumáním genderových nerovností se také setkáváme s pojmem genderová analýza. Genderová analýza zkoumá rozdíly v životě žen a mužů, včetně těch rozdílů, které vedou k sociální a ekonomické nerovnosti. Genderová analýza

se zabývá příčinami těchto diskriminujících ukazatelů a cílem je dosáhnout pozitivních změn pro ženy.

**Tabulka č. 1 - Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2006 - 2008 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců**

Vzdělání	Plat v Kč 2006	Plat v Kč 2007	Plat v Kč 2008
<b>Muži celkem</b>	<b>25 593</b>	<b>27 489</b>	<b>29 628</b>
Základní	17 850	18 544	19 556
Střední bez maturity	19 566	21 233	22 643
Střední s maturitou	26 562	28 417	30 462
Vyšší odborné	31 432	33 084	35 322
Vysokoškolské	44 994	48 343	52 097
Neuvedeno	22 974	24 849	26 239
<b>Ženy celkem</b>	<b>19 305</b>	<b>20 684</b>	<b>21 939</b>
Základní	13 336	14 258	15 032
Střední bez maturity	14 174	15 210	16 150
Střední s maturitou	20 619	21 984	23 259
Vyšší odborné	22 820	24 575	26 156
Vysokoškolské	30 759	33 270	35 218
Neuvedeno	17 965	19 920	19 665

Zdroj: Czso. : *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. 2009 [cit. 2010-03-10]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>> + vlastní úprava.

Obrázek č. 1 - Zastoupení mužů a žen v EP v letech 1979 – 2009

	1979-1984		1984-1989		1989-1994		1994-1999		1999-2004		2004-2009	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
BE	92 %	8 %	83 %	17 %	83 %	17 %	68 %	32 %	72 %	28 %	67 %	33 %
DK	69 %	31 %	62 %	38 %	62 %	38 %	56 %	44 %	62 %	38 %	57 %	43 %
DE	85 %	15 %	80 %	20 %	69 %	31 %	65 %	35 %	63 %	37 %	67 %	33 %
IE	87 %	13 %	87 %	13 %	93 %	7 %	73 %	27 %	67 %	33 %	62 %	38 %
FR	78 %	22 %	79 %	21 %	77 %	23 %	70 %	30 %	60 %	40 %	55 %	45 %
IT	86 %	14 %	90 %	10 %	88 %	12 %	87 %	13 %	89 %	11 %	79 %	21 %
LU	83 %	17 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	67 %	33 %	50 %	50 %
NL	80 %	20 %	72 %	28 %	72 %	28 %	68 %	32 %	65 %	35 %	52 %	48 %
UK	86 %	14 %	85 %	15 %	85 %	15 %	82 %	18 %	76 %	24 %	74 %	26 %
EL			92 %	8 %	96 %	4 %	84 %	16 %	84 %	16 %	71 %	29 %
ES					85 %	15 %	67 %	33 %	66 %	34 %	74 %	26 %
PT					87 %	13 %	92 %	8 %	80 %	20 %	75 %	25 %
SE									59 %	41 %	53 %	47 %
AT									62 %	38 %	72 %	28 %
FI									56 %	44 %	57 %	43 %
CZ											79 %	21 %
EE											50 %	50 %
CY											100 %	0 %
LT											62 %	38 %
LV											67 %	33 %
HU											62 %	38 %
MT											100 %	0 %
PL											85 %	15 %
SI											57 %	43 %
SK											64 %	36 %
BG											56 %	44 %
RO											71 %	29 %
EU celkem	84 %	16 %	82 %	18 %	81 %	19 %	74 %	26 %	70 %	30 %	69 %	31 %

Zdroj: *Evropský parlament* [online]. 2009 [cit. 2010-03-11]. Zastoupení mužů a žen. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/staticDisplay.do?language=CS&id=216>>.

### 3.3. Genderové stereotypy a socializace

Gender (rod) zahrnuje psychologické, kulturní a sociální rozdíly mezi muži a ženami. Zde nutno striktně odlišovat pohlavní (sexuální) rozdíly, které jsou chápány jako biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům mezi ženami a muži, jež jsou získané, mění se v průběhu času a mohou být velmi rozdílného charakteru jak v rámci jednotlivých kultur, tak i napříč různými kulturami. Zatímco pouze ženy mohou rodit děti, což je biologicky determinováno, z hlediska biologického není dáno, kdo bude děti vychovávat [10].

Socializace (lat. socialis = společný) je sociologický pojem, který označuje proces, během kterého se jedinec začleňuje do společnosti. Probíhá-li socializace úspěšně, individuum má v sobě zakotveny sociální normy, hodnoty, vystupování, ale také i sociální role svého společenského a kulturního okolí. Socializace nebývá nikdy ukončena. Jedná se totiž o vývoj lidské osobnosti, k níž na jednu stranu patří osobní individualita, která jedince odlišuje od okolí, ale také i sociální charakter, který mezi sebou mají všichni členové jedné společnosti či společenství [11]. Dochází k osvojování hodnot, norem, způsobů a vzorců chování, které jsou využitelné, srozumitelné a očekávané v různých situacích a kontextech. Gender je jednou ze zásadních dělicích kategorií společnosti, proto také jedním z prvních vzorců, které si člověk v rané fázi své socializace osvojí, je uvědomění si existence odlišných skupin pohlaví. V rámci nich jsou mužům i ženám připisovány odlišné role a také orientace na odlišné hodnoty a postavení ve společnosti. V procesu socializace tedy dochází k rozvoji genderové identity jedince, ke které se váže celý komplex očekávání a rolí. Dítě jí v této rané fázi neustále prisuzováno, jaká je „jeho“ barva oblečení, s kterými hračkami se může hrát a které naopak nejsou pro něj a také je mu vštěpován verbálním způsobem určitý charakter, např. „statečný chlapeček“ nebo „hodná holčička“. To vše bývá podporováno jasnou kontrolou a korekcí jednání, které je uplatňováno prostřednictvím různých typů pozitivních i negativních sankcí, např. povzbuzení, uznání, pochvala, nebo naopak kritika, posměch, cílené zamezení přístupu

k materiálním nebo nemateriálním společenským zdrojům atd. Vezměme si příklad malého chlapce, kterému je od malička vštěpováno, že „kluci přece nepláčou“. Pokud se v pozdějším věku, i když stále ještě školním, přece jenom při nějaké příležitosti rozpláče, pravděpodobně sklídí ve své třídě vlnu posměchu od ostatních dětí a nespokojenosti s jeho chováním i od učitele či učitelky. U dívek zase může být potlačováno agresivní, prosazující se chování, např. prohlášením, že „holky se přece neperou“. Sociální kontrola uplatňování těch „správných“ genderových rolí je zajišťována jak v nejbližším rodinném kruhu, tak i širším, jako je škola, zájmové sdružení, práce, koníčky. V pozdějším věku můžeme být svědky sociální kontroly i při volbě zaměstnání, např. studentky jsou zrazovány od toho, aby se staly chirurgy, přičemž je jim vysvětlováno, že tato práce není vhodná pro ženu. Gender je nejen součástí sociální struktury, ale je také fenomén, který je produkován, sjednáván a udržován v každodenní interakci. Gender je prožíván ženami i muži jako už existující sociální řád i jako základ individuálních identit. V každodenním životě je chápán jako neměnná a „normální“ součást sociální reality. Přispívá k tomu skutečnost, že zavedené genderové vztahy jsou institucionalizované různými formálními i neformálními způsoby, tj. jsou regulované a udržované soubory pravidel a norem, které jsou považovány za legitimní a samozřejmé. Okolím je většinou okamžitě rozpoznáno a spontánně penalizováno chování, které nezapadá do genderových vzorců – do popisů sociálních rolí ženy a rolí muže. Primárním institucionálním východiskem rozdělení genderových rolí je systém dělby práce mezi muži a ženami. Toto rozdělení se převážně odvíjí od pojetí a vztahů mezi sférou placené práce a produkce a sférou neplacené práce v domácnosti a nazýváme je též generovými stereotypy [8].

Ve spojení s genderovými stereotypy lze hovořit o zjednodušujícím popisu toho, jak má vypadat muž či žena. Oba rody jsou vnímány bipolárně, kdy žena nenesé rysy mužskosti a naopak. Genderovou rovností se myslí skutečnost, že všechny lidské bytosti mají právo svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a činit volbu bez ohledu na genderové stereotypy. Znamená to vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Genderové rozdíly mohou být ovlivněny dalšími strukturálními rozdíly, jako je rasový, etnický či sociální

původ. Tato dimenze, tak jako i ostatní charakteristiky osoby, jakou je věk, zdravotní stav, rodinný stav, sexuální orientace, mohou být relevantními hledisky pro provádění gender impact assessmentu. Nejúspěšnější je gender impact assessment již v počátečním stádiu rozhodování, kdy je možné prosadit změny v příslušných strategických rozhodnutích. Gender impact assessment tedy znamená hodnocení a porovnávání stávající situace a dopad očekávaných trendů vývoje podle relevantních genderových hledisek vyplývajících z navrhovaného strategického rozhodnutí [7].

### **3.4. Teorie mužských a ženských rolí**

Přesvědčení, že muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou i politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše „doplňkovým aktivitám“, jakým je vytváření vhodného rodinného sociálního zázemí a plození dětí, představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů vůbec. Tento mýtus ale začal být skloňován a vyvracen právě až po roce 1989, a to různými demografickými a sociálními studii [12].

Během 90. let se uskutečnila řada empirických šetření zaměřených na proměnu rodinného chování, jež se snažila odhalit faktory mající vliv na rozhodování mužů i žen o vstupu do manželství nebo rozhodnutí o početí dítěte. Získaná data začala tvořit poměrně obsáhlou informační základnu a v odborných diskuzích se tak začaly objevovat dva základní interpretační rámce. První z nich hovořil o tom, že ČR zažívá období druhého demografického přechodu, k němuž došlo v západní Evropě v druhé polovině 20. století, druhý názor se naopak spíše klaněl k tomu, že pokles plodnosti a sňatečnosti je způsoben sociálními problémy spojenými s ekonomickou transformací a byl přirovnáván k situaci během ekonomické krize ve 30. letech.

Kromě těchto prací vznikaly v 90. letech i studie, které se snažily postihnout dílčí aspekty sociální situace a kontext, v němž k demografickým změnám dochází. Získaná data naznačují, že mladí lidé mají poměrně vysoké hmotné aspirace, což může přispívat k odkladu sňatečnosti i odkladu rození dětí. V souvislosti s tímto se začaly objevovat teorie, které byly postaveny na racionalitě rozhodnutí založit rodinu a vstup do manželství. Např. Teorie racionální volby, jejímž nejvýznamnějším představitelem



byl Gary S. Becker, poukazovala na to, že hlavním důvodem, proč muži a ženy zakládají rodinu, je produkce dětí ve smyslu nikoli kvantity, ale kvality a z hlediska tohoto cíle je pak podle Beckera pro rodinu vždy výhodná dělba práce. Na muže a ženu se v podstatě hledí jako na dva obchodní partnery, mezi nimiž dochází ke směně a základním principem je komplementarita ekonomických rolí. Becker také předpokládal, že v okamžiku, kdy ženy začaly opouštět domácnost a nastupovat do zaměstnání, vzrostla cena jejich času a manželství přestalo přinášet tolik výhod jako dříve, protože to narušilo pro obě strany do té doby výhodnou dělbu práce. Pokles sňatečnosti je pak důkaz toho, že manželství je méně výhodné. Za protiklad teorie racionální volby lze označit Normativní teorii. K nejznámějším autorům a zástupcům normativní teorie jistě patří Ronald Inglehart, jenž tvrdil, že tradiční rodina dodávala lidem jistotu a zázemí, které potřebovali, když žili v těžkých a stresujících podmínkách, ale že dnešní mladé generace se cítí bezpečnější díky bezprecedentnímu bohatství a rozvoji sociálního státu, který tak převzal odpovědnost za přežití i základní životní standard [13].

V ČR lze k normativním teoriím přisoudit práci Ladislava Rabušice, který vztahuje Inglehartovu teorii na naše podmínky a předpokládá, že demografické změny v 90. letech jsou především změnami hodnotovými.

Praxe však ukázala, že formálně stejná možnost spolupodílet se na určitých oblastech společenského života, nerovnosti mezi muži a ženami v podstatě neodstraňuje a ani neřeší. Předchozí teorie nevěnovaly problematice postavení žen ve společnosti takový důraz, jaký by si zasloužil, a proto se v roce 2002 začala profilovat tzv. Teorie mužských a ženských rolí.

Zakladatelem teorie mužských a ženských rolí byl Talcott Parsons. Zabýval se sice také studiem rodiny, jako předešlé teorie, ale pojem role se v jeho pojetí vztahoval ke společenským očekáváním vůči chování mužů a žen ve společnosti, tedy k normám definující maskulinní a femininní osobnost. V souvislosti se začleněním rodiny do širšího kontextu společenských vztahů se Parsons snažil objasňovat rozdíly mezi postavením mužů a žen ve společnosti metodami instrumentálního a expresivního vedení. Zatímco metoda instrumentálního vedení se zaměřovala na oblasti pracovní a ekonomické, expresivní metoda se zaměřovala na vedení domácnosti a výchovu dětí. I

z tohoto hlediska je patrné, kam Parsons mířil, tedy že na instrumentalistu by se měli zaměřovat spíše muži, kdežto na expresivitu ženy. Parsons se vyznamenal především identifikací a popisem tzv. konfliktu rolí, do kterého se v moderní době ženy dostávají. Na jedné straně je u žen patrná separace rodinného a pracovního života, přičemž se však od nich očekává výrazná orientace na plnění úkolů spojených s mateřstvím a rodinným životem, na druhou straně je moderní společnost orientována na snahu zajistit všem lidem rovné podmínky pro rozvoj a uplatnění jejich schopností, tedy i ženy se mají plně realizovat i v oblasti pracovní. Přestože Parsons ještě pojem „gender“ neužíval, již tehdy upozorňoval na existující nerovnosti v postavení mužů a žen.

V průběhu dalších let se začal čím dál tím víc prosazovat tzv. postmodernismus, jehož podstata spočívala v tom, že odmítal tradiční vědecké přístupy a zaměřoval se spíše na variabilitu, nestálost a proměnlivost společenských projevů a vztahů. Z hlediska gender studies postmodernismus kritizoval poměrně rozšířený názor, podle něhož je postavení žen všude ve společnosti vesměs stejné, protože ženy jsou v různých kulturách vystavovány stejnému útlaku. V souvislosti se studiem genderové problematiky postmodernismus také skloňuje termín „diskurz“. Diskurz označuje soubor tvrzení a výpovědí, jehož prostřednictvím jsou konstruovány objekty („objektivní“ biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami, např. pohlavní znaky). Způsob jakým se v určité společnosti hovoří o mužích a ženách je však již ryze kulturním výtvozem pomáhajícím zavedené pojetí genderové identity udržovat. Problémem je skutečnost, že o oněch typicky „ženských“ znacích lze pochybovat. Např. řada žen je schopna vyvinout větší sílu než mnozí muži, což může oslabovat pro ženy obecně zažitě označení „něžné pohlaví“ [8].

### **3.5. Gender mainstreaming**

Gender mainstreaming je nástroj, který umožňuje lépe chápat příčiny nerovnosti mezi ženami a muži v naší společnosti a nabídnout vhodné strategie k řešení této nerovnosti. Cílem je dosažení rovnosti mezi ženami a muži [14].

Podle usnesení Komise EU ve věci mainstreamingu je pojem mainstreaming definován jako usilování o to, aby se ve všech oblastech politiky a v příslušných opatřeních promítala snaha o dosažení rovnosti. Strategická rozhodnutí, která se mohou zdát genderově neutrální, mohou při podrobnějším zkoumání vykazovat rozdílné dopady na muže a ženy. V životě mužů a žen existují v mnoha oblastech podstatné rozdíly, které jsou způsobeny právě dopadem zdánlivě neutrálních opatření, které existující rozdíly ještě prohlubují a jsou tedy ve větší či menší míře genderově relevantní. Jako příklad lze uvést místní veřejnou dopravu. V celé EU ji prokazatelně využívají z větší části ženy, muži jezdí do zaměstnání častěji osobním automobilem. Rozhodnutí týkající se změny jízdního řádu nebo jízdného však již neobsahují na první pohled žádné aspekty specifické pro určité pohlaví, ale v praxi se týkají především každodenního života žen. Vypovídá to také o efektivním využívání rodinných zdrojů a stanovení priorit soužití partnerů. Další otázkou může být nutnost odstranění skryté segregace v zaměstnávání mužů v tradičně ženských oborech, například v sektoru sociálních služeb (péče o děti a staré a hendikepované osoby). Současné demografické trendy stárnutí populace a zrušení náhradní vojenské služby jsou předpokladem toho, že počet pracovních míst v oblasti sociálních služeb poroste a rozšíření zaměstnanosti mužů v těchto oborech bude velmi žádoucí [7]. Gender mainstreaming je tedy organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti. Jde o nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Prvním krokem procesu gender mainstreamingu musí tedy být zjištění, zda příslušné strategické rozhodnutí má stejný dopad na obě pohlaví. Příslušné orgány před přijetím jakéhokoliv strategického rozhodnutí prostudují statistická data členěná podle pohlaví s návazností na danou problematiku s tím, že musí být zodpovězena otázka, zda se daný návrh týká jedné nebo více cílových skupin a jak takový návrh ovlivní život příslušné části populace. Nutno také zodpovědět otázku, zda existují rozdíly mezi muži a ženami v oblasti zkoumaného strategického rozhodnutí z hlediska práva, zdroje, zastoupení, norem a hodnot s ohledem na gender. Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo minimalizoval [15].

## 4. Současná nezaměstnanost v ČR

### 4.1. Definice sociálního jevu nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanost je ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Nezaměstnanost tak lze z ekonomického hlediska kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces. Zaměstnaný je především ten, kdo nějakým způsobem vykonává určité placené zaměstnání, nebo ten kdo práci má, ale právě nepracuje, např. je nemocný, na dovolené nebo stávkuje. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je schopen do určité doby (např. do 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání a aktivně jej hledá. Patří sem i ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do zaměstnání nebo čekají na nástup do svého nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované zaměstnanosti je registrace na úřadu práce, který hledání práce zprostředkovává.

Obě tyto skupiny dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo a lidé, kteří do této skupiny nepatří, např. důchodci, studenti, ženy v domácnosti a další patří do tzv. skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva.

Rozsah nezaměstnanosti se měří ukazatelem, který se nazývá míra nezaměstnanosti ( $n$ ). Platí pro něj vzorec:

$$n = (N / L) * 100 \text{ (v \%)},$$

kde  $N$  je počet nezaměstnaných aktivně hledajících práci a  $L$  počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy práceschopných lidí, kteří pracují nebo se ucházejí o místo.

Nezaměstnanost může být členěna z hlediska důvodů jejího vzniku na tři základní druhy:

- 1) Frikční nezaměstnanost, která je normálním jevem krátkodobého charakteru provázející vývoj tržní ekonomiky. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Svoji roli zde hraje nedokonalá mobilita

pracovních sil, nedostatečné znalosti o pracovních příležitostech a do značné míry i životní cyklus (ukončení školy, změna bydliště apod.).

- 2) Strukturální nezaměstnanost zapříčiněna disproporcí mezi poptávkou a nabídkou práce z hlediska profesního zaměření a kvalifikace pracovních sil. Souvisí s technickým pokrokem a různou dynamikou vývoje jednotlivých odvětví.
- 3) Cyklická nezaměstnanost, jež je způsobena cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky.

V období hospodářských poklesů narůstá a naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Nezaměstnanost obecně představuje sociální i politický problém. Jedním z cílů hospodářské politiky bývá dosáhnout tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, která odpovídá míře nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika dosahuje optimálního výkonu.

Z hlediska sociálního jevu, je nezaměstnanost spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti [1].

Z hlediska žebříčku stresových hodnot bývá někdy ztráta zaměstnání dávána a zařazována mezi nejvyšší hodnoty a svými důsledky je stavěna i na roveň např. ztrátě nejbližšího příbuzného. Tyto důsledky je nutné brát v potaz jako důležitý faktor nutnosti navracet tyto osoby do pracovního procesu jako součást jejich návratu anebo kompenzace této závažné změny jejich životních podmínek. Negativní dopady ztráty zaměstnání se tedy prvotně projevují jako velmi významný stresový faktor současného společenského vývoje.

Před rokem 1990 byl pojem zaměstnání jakousi zárukou očekávané jistoty a to ekonomické, sociální i společenské. Všichni byli ekonomicky aktivní, tzn., měli pracovní místo a pobírali mzdu. Byť šlo v některých případech o produkt tzv. skryté nezaměstnanosti (mnozí dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách podobné ohodnocení nezískala), v pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala [1].

Přechod k tržnímu hospodářství znamenal mimo jiné uzavírání nepotřebných a neefektivních provozoven, a přestože byly postupně produkovány nové aktivity, došlo k poklesu produkce a poklesu zaměstnanosti. Nová ekonomická infrastruktura dala prostor pro iniciativu soukromého podnikání, a jak postupně soukromý sektor sílil, začalo docházet k tzv. pracovní mobilitě na trhu práce a jistotu stálého zaměstnání vystřídala nejistota trhu práce. Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší kultuře významným zásahem do života lidí a to i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné mzdy za práci. Většina lidí nebere práci jako nutný životní úděl, ale pracuje s naprostou samozřejmostí, kdy „mít práci“ pociťuje jako společenskou potřebu důležitou k uspokojení svých základních potřeb. Z psychologického hlediska se v potřebě „mít práci“ odráží i model hierarchie základních potřeb podle Maslowa (Obrázek č. 2), kdy potřeba práce souvisí s druhou nejdůležitější potřebou člověka – potřebou bezpečí.

**Obrázek č. 2 - Maslowova hierarchie potřeb**



Zdroj: *Masarykova univerzita* [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Soubor: Maslow-pyramida potreb.gif. Dostupné z WWW: < [http://is.muni.cz/th/62744/esf\\_m/Maslowova\\_hierarchie\\_potreb.png](http://is.muni.cz/th/62744/esf_m/Maslowova_hierarchie_potreb.png) >.

## 4.2. Obecné tendence vývoje nezaměstnanosti

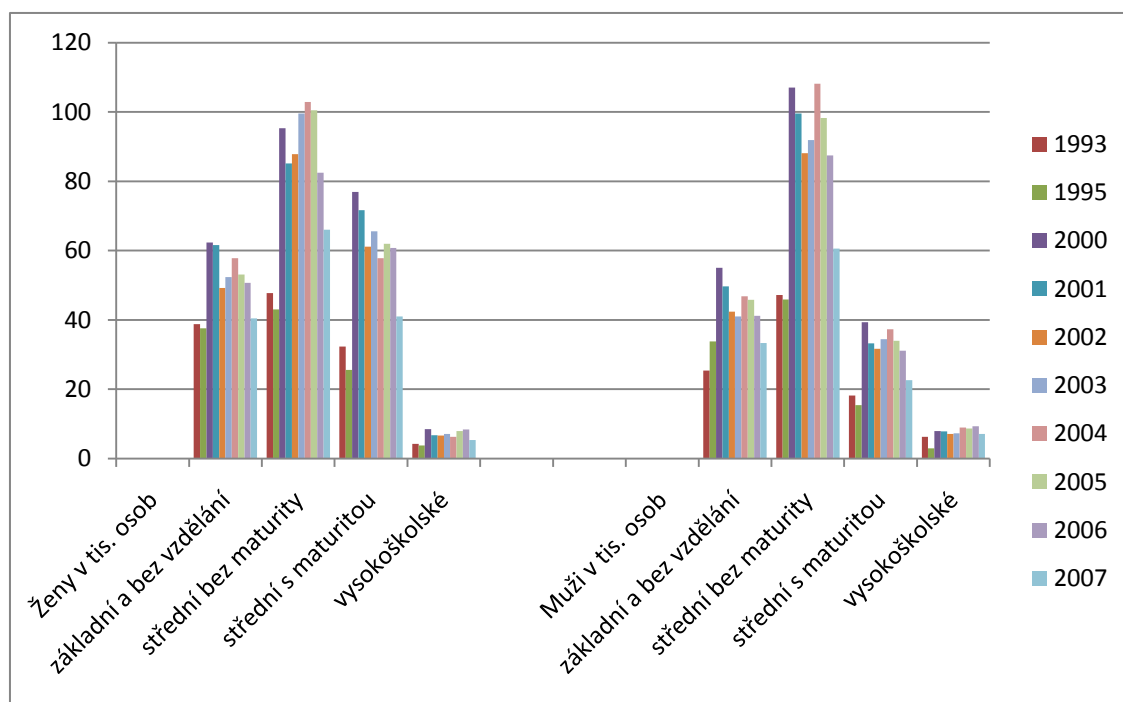
Podoba nezaměstnanosti se v průběhu jejího vývoje výrazně měnila. O nezaměstnanosti má význam hovořit tam, kde jsou práce a pracovní vztahy široce založeny na konceptu zaměstnanosti a práci se rozumí placené zaměstnání jakožto produkt vývoje kapitalistických ekonomických vztahů. Tam kde takový koncept zaměstnanosti nefunguje, tam nejsou nepracující osoby chápány jako nezaměstnané. Tak tomu bylo po celý středověk, v jehož průběhu se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Osoby, které bychom mohli z dnešního pohledu označit v tehdejší společnosti za nezaměstnané, byly chápány jako součást masy „těch chudých“ [16].

V tradiční společnosti produkující pro naturální spotřebu, ani v otrokářské společnosti, kde otroci nemohli ztratit svou práci (k níž byli naopak fyzicky nuceni), ani ve feudální společnosti, kde nevolníci byli připoutáni ke svému feudálnímu pánovi řadou povinností, které na druhé straně zakládaly jejich nároky na ochranu z jeho strany (a v níž existovala alternativnost příjmů), ani v centrálně plánované ekonomice není masová nezaměstnanost myslitelná. Všechna dostupná pracovní síla je v principu do výrobních jednotek přidělována mimotržními mechanismy. Pojem nezaměstnanosti jako masového fenoménu je v myšlení západních společností relativně novým pojmem, spojeným s rozvojem tržního hospodářství. Klíčovým bodem byla v tomto ohledu průmyslová revoluce, jejíž způsobila, že prakticky celý příjem je získáván pouze na trhu práce a většina služeb a zboží je distribuována prostřednictvím trhu (existenční, fyziologická závislost) a současně vedla k identifikaci významné a odměňované práce s formálním zaměstnáním (psychologická a sociální závislost). To mělo za následek, že úspěch či neúspěch na trhu práce se stal kardinálním existenciálním problémem a ve vztahu k všudypřítomnosti trhu i problémem masovým.

V obecných tendencích vývoje nezaměstnanosti lze říci, že nová a rychle se rozvíjející odvětví se většinou opírají o vysoce kvalifikovanou práci a jsou produktivnější než zmenšující se odvětví s málo kvalifikovanou a málo produktivní pracovní silou. Výsledkem je dlouhodobá tendence růstu poptávky po kvalifikovanějších pracovnících a tato poptávka roste mnohem rychleji než poptávka v méně kvalifikovaných oborech. Z toho důvodu také nezaměstnanost postihuje ve větší

míře méně kvalifikované pracovníky, zatímco nejnižší míra nezaměstnanosti je u pracovníků s vysokoškolským vzděláním (Graf č. 1).

**Graf č. 1 - Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání**



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <<http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>.

Nezaměstnanost se v ČR objevila jako nový společensko-ekonomický fenomén počátkem 90. let. Na samém počátku ekonomické transformace došlo k určitému, byť ne dramatičkému, nárůstu nezaměstnanosti, a to zejména z důvodu institucionálních a organizačních změn, protože mnohé podniky byly rušeny. V tzv. „první vlně“ nezaměstnaných byli proto většinou kvalifikovaní pracovníci, kteří se rychle a dobře absorbovali do vznikající soukromého sektoru, či sektoru služeb bankovníctví, pojišťovnictví nebo sektor státní správy či obchod s nemovitostmi. Od roku 1997 začala výrazně narůstat tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Délka trvání doby bez zaměstnání je určitým měřítkem závažnosti problému nezaměstnanosti. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí závažné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice státu. Ovšem



dlouhodobá nezaměstnanost už závažným problémem je. Pokud se lidem delší dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do existenčních potíží s působením na celou jejich rodinu. Tyto problémy pak dále spouštějí lavinu problému sociálních a psychologických: od ztráty společenských a sociálních vztahů, ztráty schopnosti komunikace, až ve ztrátu důvěru ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace. Dlouhodobá nezaměstnanost působí dále problémy i v ekonomice jak ocelku, tzn. nižší produktivitu, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu, atd.

Co způsobuje dlouhodobou nezaměstnanost? Jednou z příčin může být mzdová strnulost na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. Poklesu mezd totiž často brání dlouhodobé mzdové dohody s odboráři. Kdyby odbory neexistovaly, mohli by firmy najímat méně kvalifikované zaměstnance za nižší mzdu, nebo by nové firmy měly výhodu levnější práce. Většina z těch, kteří nepracují, totiž nejsou ochotni pracovat při rovnovážné mzdové sazbě.

Stejně tak na dlouhodobou nezaměstnanost působí i vysoké podpory v nezaměstnanosti. Čím vyšší jsou a čím delší je doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí a motivace jedince najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce. Ani jeden z příkladů důvodu vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti však není návodem k řešení tohoto problému, je nutné brát v potaz další faktory této složité problematiky.

Dlouhodobá nezaměstnanost vyjadřuje počet pracovníků, kteří jsou bez práce déle než 12 měsíců. Vysoká míra nezaměstnanosti zpravidla znamená i mnoho dlouhodobě nezaměstnaných. Prvních několik procent nezaměstnanosti tvoří většinou frikční nebo strukturální nezaměstnanost, které mívají krátkodobý charakter. Ovšem v období hospodářského poklesu, kdy roste celková nezaměstnanost, roste i dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost začala růst již v prvních letech polistopadového vývoje v ČR a postupně v letech 1994 – 1997 oscilovala kolem 20% z celkového počtu nezaměstnaných [1,17]. I když na trhu práce působí tržní mechanismus, není vývoji nezaměstnanosti ponechán volný průběh [18].

Nezaměstnanost je společností vnímána jako závažná porucha představující sociální a politický problém (na rozdíl od ekonomické teorie). Zejména pod vlivem

historických podmínek vývoje trhu práce v 19. století se od počátku 20. století považovalo za nezastupitelné intervenování vlád moderních států do zmírňování sociálních tvrdostí provázejících vývoj na trhu práce. Novodobá hospodářská politika však již zařadila úroveň nezaměstnanosti mezi své sledované cíle. Projevovала se kroky směřujícími k vytváření předpokladů pro co nejnižší úroveň ukazatele míry nezaměstnanosti.

### **4.3.Současná míra nezaměstnanosti za rok 2009**

Obecná míra nezaměstnanosti byla ve 3. čtvrtletí 2009 v ČR stále nižší než průměrná míra za všechny země EU, když při relativně nízké míře nezaměstnanosti mužů je v ČR pod průměrem i míra nezaměstnanosti žen. V porovnání s druhým čtvrtletím nezaměstnanost v převážné většině zemí EU stále mírně stoupala. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v Nizozemí, ze sousedních států byla pak nízká v Rakousku. Na druhé straně na Slovensku byla výrazně vyšší, i Polsko vykazovalo vyšší míru nezaměstnanosti. Kritická je situace zejména v baltských zemích, Španělsku a Irsku, tedy v zemích, kde zároveň prudce klesla úhrnná míra zaměstnanosti (podíl počtu pracujících na celkové populaci v produktivním věku jednotlivých zemí).

Ve 3. čtvrtletí minulého roku dosáhla míra nezaměstnanosti v kategorii 15 – 64 letých mužů 9,1 % a byla vyšší než míra nezaměstnanosti 15 – 64 letých žen (dosáhla 9,0 %). Míru nezaměstnanosti za jednotlivá pohlaví ovlivňuje počet ekonomicky neaktivních, kterých je obvykle mezi ženami více, přesto se však hospodářský pokles projevil ztelně výrazněji v odvětvích a profesích, kde převažují muži.

Podíl podnikatelů mezi zaměstnanými je u mužů vyšší než u žen. Podíl žen mezi zaměstnanci je nejvyšší ve věkové skupině 45 - 49 let (zde ženy početně převažují nad muži), nejvyšší podíl žen mezi podnikateli (kde jinak výrazně převládají muži) je ve věkové skupině nad 50 let (podíl žen je zde 27 %).

Ze zaměstnanců se základním vzděláním představují ženy dvě třetiny, to je vyšší podíl žen než mezi zaměstnanci s maturitou (v populaci mají ženy nejčastěji právě vzdělání s maturitou). U podnikatelů s vysokoškolským vzděláním je podíl žen 28 %, u

podnikatelů s maturitou přes 30 %, u podnikatelů se základním vzděláním představoval podíl žen více jak 40 %.

Mezi podnikateli převažují ženy v případě zdravotní a sociální péče a ostatních veřejných a sociálních služeb, muži zde naopak dominují ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu. Mezi zaměstnanci je podíl žen vyšší než podíl mužů u zdravotní a sociální péče a v případě obchodu.

Počty nezaměstnaných vykazovaly silný rostoucí trend (u žen i mužů, přitom vyšší byly počty žen) v letech 1996 - 1999, poté byl zaznamenán k pokles a následné kolísání hodnot. Menší počty žen než mužů jsou mezi mladistvými nezaměstnanými (ve věkové skupině 15 - 24 let). Od 25 let věku mají ženy vyšší míry nezaměstnanosti než muži. V závislosti na vzdělání mají ženy vyšší míry nezaměstnanosti než muži s výjimkou základního vzdělání. Muži mají vyšší mediánovou mzdu než ženy, a to jak podle všech kategorií zaměstnání, tak podle vzdělání.

Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO)<sup>1</sup>, očištěný od sezónních vlivů, se proti 3. čtvrtletí roku 2009 zvýšil o 16,9 tis. (tj. o 0,3 p. b.). Tempo růstu nezaměstnanosti se ve čtvrtém čtvrtletí roku 2009 významně snížilo. Rok 2009 se přesto nadále vyznačuje prudkým vzestupem úrovně nezaměstnanosti v České republice.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl 385,0 tis. (z toho 189,0 tis. žen) a v porovnání se 4. čtvrtletím roku 2008 se celkový počet nezaměstnaných zvýšil o 154,2 tis. V relativním vyjádření se jedná o nárůst zhruba dvoutřetinový (66,8 %). Meziroční růst nezaměstnanosti se projevil jak v ženské složce populace (o 60,1 tis.), tak především v mužské složce populace (o 94,2 tis.).

---

<sup>1</sup> *Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.*

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se proti 4. čtvrtletí 2008 nepatrně zvýšil o 5,6 tis. osob a činil 112,9 tis. osob. Jejich podíl se přiblížil třetině všech nezaměstnaných (29,3 %), přitom ve 4. čtvrtletí roku 2008 činil při relativně nízké úrovni nezaměstnanosti 46,5 %.

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla 7,3 %, proti 4. čtvrtletí 2008 se zvýšila o 2,9 procentního bodu. Odlišná metodika zjišťování se promítla do diference mezi výší obecné míry nezaměstnanosti (ILO) a míry registrované nezaměstnanosti MPSV. Tendence vývoje obou měr byly podobné, míra registrované nezaměstnanosti MPSV dosáhla ve 4. čtvrtletí hodnoty 8,7 %, tj. o 3,3 procentního bodu více než před rokem. Nízkou míru nezaměstnanosti, i přes vzestup nezaměstnanosti v roce 2009, mají trvale vysokoškoláci (3,0 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (5,2 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (25,3 %) a mírně nadprůměrná je v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (8,1 %).

V rámci výběrového šetření jsou zjišťovány údaje i za osoby, které nepracují, aktivně práci nehledají a nespĺňují tak podmínky ILO pro nezaměstnané, ale přitom uvádějí, že by chtěly pracovat. Ve 4. čtvrtletí roku 2009 činil jejich počet 172,9 tis., tj. o 5,1 tis. méně než ve stejném období roku 2008. Většina osob, které by chtěly pracovat, však nemůže ihned nastoupit do případného zaměstnání. Nejpozději do 14 dnů je schopno nastoupit 52,8 tis., tj. necelá třetina z celé skupiny [19].

Bylo by vhodné zmínit i aktuální nezaměstnanost v kraji, kterého se dotýká tato diplomová práce, tedy v Ústeckém kraji, se zaměřením se na města Teplice a Děčín.

Celé třetí čtvrtletí letošního roku bylo v Ústeckém kraji netypicky pro letní měsíce ve znamení rostoucího počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání. Na konci září 2009 tak byl zaznamenán na úradech práce v kraji nárůst evidovaných uchazečů o práci ve srovnání s koncem roku 2008 o čtvrtinu, meziročně pak o více než třetinu. Celkový počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji se tak na konci září vrátil na úroveň 2. čtvrtletí roku 2007. Stále však platí, že tempo růstu nezaměstnaných v Ústeckém kraji patří k nejnižším mezi ostatními kraji, a to vzhledem k dlouhodobě vysoké

nezaměstnanosti a podstatně dřívější redukci pracovních příležitostí ve srovnání s ostatními oblastmi republiky. V období července až září letošního roku pokračoval zcela odlišný vývoj nezaměstnanosti ve srovnání nejen s loňskou situací, ale i s předchozími roky. Zatímco v předchozích letech se sice řady nezaměstnaných v červenci rozšířily většinou o absolventy škol, po zbytek léta pak díky rostoucím nabídkám sezónních a brigádnických prací již nerostly nebo dokonce klesaly. Letos se však po nepatrných poklesech počtu nezaměstnaných v květnu a červnu naopak během letních měsíců situace na trhu práce zhoršovala.

Míra registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, zjištěná na základě evidence úřadů práce (podle platné metodiky podíl dosažitelných uchazečů k disponibilní pracovní síle) v průběhu 3. čtvrtletí trvale rostla. Záříjovou hodnotou 13,01 % se stejně jako u počtu uchazečů přiblížila situaci, která byla v kraji naposledy zaznamenána na počátku března 2007. Meziroční nárůst celkové hodnoty tohoto ukazatele činil 3,6 p.b., přičemž u žen to bylo dokonce o 3,9 p.b. V mezikrajovém srovnání sice má Ústecký kraj stále nejhorší krajskou hodnotu registrované míry nezaměstnanosti, která překračuje výrazně jak celorepublikovou míru nezaměstnanosti, tak i míru registrované nezaměstnanosti ve všech ostatních krajích, proti předchozím obdobím se však postupně tyto rozdíly zmenšují.

Počty volných pracovních míst se v Ústeckém kraji začaly snižovat již koncem loňského 3. čtvrtletí, jejich úbytky v průběhu jednotlivých měsíců kolísaly a jedinou výjimkou tohoto nepříznivého vývoje byl pouze měsíc srpen 2009, kdy došlo k přechodnému navýšení volných pracovních míst. Celkově tak byla letos k 30.9. v Ústeckém kraji ve srovnání s koncem září loňského roku k dispozici pouze třetina počtu volných pracovních míst. U většiny ostatních krajů byla však situace ještě horší, v některých zůstala k dispozici pouze zhruba pětina loňských volných pracovních míst (kraje Olomoucký a Zlínský). Na 1 volné pracovní místo však připadá stále jeden z nejvyššího počtu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji (26 osob), neboť počty volných pracovních míst se snižují rovněž ve všech krajích.

Na nejhorší pozici v pořadí okresů v rámci celé České republiky podle výše ukazatele registrované nezaměstnanosti stále zůstává okres Most, v nejhorší desítku

okresů se ke konci 3. čtvrtletí 2009 nacházely ještě tři okresy Ústeckého kraje. V měsíci červenci k nim patřil přechodně ještě i okres Teplice, ten se však v dalších dvou měsících vrátil zpět na 11. nejhorší pozici, která mu náleží již od března. Poměrně příznivě se v měsíci srpnu změnilo v pomyslném žebříčku umístění okresu Louny, výsledky nezaměstnanosti za měsíc září ale znamenaly opět pro tento okres pohoršení o jednu příčku. Trvalý nárůst registrované nezaměstnanosti během letních měsíců posunoval na horší pozice každý měsíc i okres Litoměřice, tedy okres s dlouhodobě nejnižší nezaměstnaností v kraji. I zde již byla v měsíci září u míry registrované nezaměstnanosti překročena hodnota 10 % [20].

#### **4.4. Nezaměstnanost mužů a žen**

Ženy jsou skupinou, která stabilně čelí vyššímu riziku nezaměstnanosti. Rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů se v ČR pohybuje v posledních pěti letech mezi 2-3%. Například v roce 2008 bylo nezaměstnaných v průměru 5,6 % žen a 3,5 % mužů, v červnu roku 2009 pak tento poměr činil 7,7 % oproti 5,2 % v neprospěch žen [21].

Obzvláště významné rozdíly v míře nezaměstnanosti se projevují mezi ženami a muži s jedním nebo více dětmi vyžadujícími péči. V roce 2005 bylo ve skupině rodičů ve věkové kategorii 20-49 let s dětmi do 14 let nezaměstnaných 12 % žen s jedním dítětem (oproti 3,4 % mužů), 11,4 % žen se dvěma dětmi (oproti 3,6 % mužů) a 26,4 % žen se třemi dětmi a více dětmi (oproti 10,1 % mužů). Zejména podílem nezaměstnaných žen se třemi dětmi se ČR v porovnání s dalšími zeměmi EU řadila na poslední příčky, hůře si v tomto roce vedlo pouze Slovensko s 32,6 % nezaměstnaných žen. Na konec pomyslného evropského žebříčku se ČR řadila také co do výše rozdílu v mírách nezaměstnanosti žen a mužů s dětmi do 14 let [22]. (Jak je zároveň patrné, poměr nezaměstnaných žen s jedním či více dětmi přesahoval průměr v celkové populaci žen (9,8 %), zatímco podíl nezaměstnaných mužů-rodičů se pohyboval – s výjimkou mužů se třemi a více dětmi – pod průměrem mužské populace, kde činil v tomto roce 6,5 %) [21].

Jakkoli se jedná o komplexní fenomén s mnoha příčinami, svou roli na tomto rozložení a relativně vysokém podílu nezaměstnaných žen s dětmi bezpochyby sehrává také jistá neochota zaměstnavatelů ženy-matky do zaměstnání přijímat, jakož i tendence k přednostnímu propouštění žen. Uvedená data jsou také indikátorem přetrvávající tendence některých zaměstnavatelů implicitně pohlížet na muže jako na živitele, který si zaslouhuje vyšší ochranu, a na zaměstnání žen jako na sekundární zdroj rodinného příjmu. Tyto praktiky však přispívají ke zvýšenému riziku chudoby žen, obzvláště pak u matek-samoživitelů.

#### **4.5. Dílčí vlastnosti a charakteristika nezaměstnaných osob**

Jako zajímavé se může jevit fakt, že pro muže se nezaměstnanost stává závažnějším problémem než pro ženu. Nezaměstnaná žena o sobě s hrdostí prohlásí, že se stará o domácnost a o děti. Avšak od muže se očekává, že bude živit a chránit rodinu. Největší problém se statusem nezaměstnaného se potýkáme u lidí ambiciózních a cítících etiku práce.

Nezaměstnanost neovlivňuje pouze samotného jedince, ale i jeho rodinu a širší příbuzenstvo. Důvodem jsou ztráta autority, která navazuje na zaměstnání a také příjmy do rodinného rozpočtu. Obzvláště v tradičních rodinách, kde je muž určen status živitele rodiny se nezaměstnanost stává závažným problémem. Dalším vlivem nezaměstnanosti se stává změna vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti. Jedná se zejména o dělbu rolí. Samotná přítomnost nezaměstnaného muže v domácnosti může narušit ženinu kontrolu nad domácností, která byla doposud její doménou. Muž je najednou schopen plnit domácí povinnosti, z kterých se doposud vykupoval svými výdělky. Důsledkem nezaměstnanosti muže se můžou stát nefungující vztahy mezi jednotlivými členy rodiny a v některých případech dochází i k násilným činům na partnerovi a na dětech. Za tyto násilné činy nemůže pouze samotná nezaměstnanost, ale i jiné faktory (např. nízká úroveň vzdělání, psychologické potíže).

Nezaměstnanost se často objevuje u rodin, které jsou ovlivněny i jiným sociálním aspektem. Jedná se především o rostoucí podíl dlouhodobé nezaměstnanosti,

kdy se nezaměstnaný nemůže spoléhat na rodinné zdroje, jelikož je situován v oblasti s vysokou nezaměstnaností a sám je obklopen lidmi se stejnými problémy. Avšak tato skutečnost může jedinci i pomoci, avšak na druhé straně dochází ke společné rostoucí deprivaci.

Generačním problémem se stává tzv. „vícegenerační nezaměstnanost“. Tato nezaměstnanost se vztahuje na řemesla, která se dědí z generace na generaci a tudíž se všichni „živitelé rodin“ stávají ve stejném období nezaměstnanými a pobírají sociální dávky a podpory. Tito lidé si mnohdy zvyknou na život bez ambicí a často své problémy řeší alkoholem.

Reprodukční chování v období nezaměstnanosti podstatně klesá. Dle průzkumů ve Velké Británii a Austrálii poklesla hrubá míra sňatečnosti jakožto i průměrný věk vstupování do manželství a porodnost. Zajímavý aspekt nezaměstnanosti je u mladých žen, které se doposud neseťkaly s pracovními zkušenostmi a nezávislostí. Pro tyto ženy se stala důležitá touha po dítěti, které je všemi kolem považována za hodnotu.

Při ztrátě povolání se nezaměstnaný ocitá v sociální izolaci. Důvodem jsou sociální kontakty, které nacházel v zaměstnání. S těmito lidmi měl společné téma „Práci“, kterému se oddálil svou fyzickou nepřítomností. Nezaměstnaní se však mnohdy odmítají stýkat s ostatními nezaměstnanými, jelikož se cítí více neschopní a samotné setkání je pro ně depresivní. Na míře sociální izolace se podílí i řada faktorů. Jednou z nich je věk. Mladí lidé se méně poddávají sociální izolaci, spíše naopak, mají tendenci se sdružovat do širších sociálních sítí svých vrstevníků. Toto spojení může nabývat různých forem, kriminálních činností a vandalství nevyjímaje.

Významným podpůrným bodem je mechanismus domácností, které problému nezaměstnanosti čelí, jsou nazývány „sociální sítě“. Tyto sítě jsou důležitým pocitem sounáležitosti. Zároveň jsou důležitým pojítkem mezi nezaměstnanými a vhodnou prací, jež mohou ovlivnit to, zda nějakou práci dostane, ale také i jakou práci dostane. Důležitou výhodou pro nezaměstnaného je fakt, že osoba, která mu k zaměstnání pomohla, se také bude na pracovišti vyskytovat, čímž nezaměstnaný ihned po nástupu do zaměstnání získá spřízněnou osobu.



Ztrátou zaměstnání se mění status spojený s touto skutečností z „mít zaměstnání“, konkrétně s „povahou onoho zaměstnání, na „nezaměstnaný.“ Tento status se stává podřadným a přináší nepříjemné povinnosti. Každá společnost má definovanou svou úroveň spotřeby statků a služeb, kterých není nezaměstnaný schopen dosáhnout a tak se ocitá tváří v tvář konzumní společnosti, která udržuje určitý životní standard. Toto je zřejmé na příkladu dělníka, který přijde do hospody a objedná rundu pro každého, čímž dává najevo své pracovní úspěchy. Jakmile se stane nezaměstnaný, začne se ve svém statusu cítit zahanben a nedá si více jak jedno pivo. Většinou se nezaměstnaný místo zahanbení snaží udržet svůj životní standart co nejdéle.

Mnoho osob odmítá převzít svůj status nezaměstnaného a tak tuto skutečnost zatajuje nejen před širším okolím, ale často i před nejužším rodinným kruhem. Jsou známy i případy, kdy muž po ztrátě zaměstnání přicházel domů v pracovním oděvu a ve stejný čas, jako když chodil z práce. Mladé ženy pro změnu mohou předstírat studium.

Nezaměstnaný není osvobozen od svých sociálních povinností, naopak se od něj očekává jejich plnění bez ohledu na finanční a emocionální problémy. V očích veřejnosti se předpokládá řešení dané situace. V případě, že zaměstnaný nenachází zaměstnání, je považován za líného a neschopného, jelikož nejen veřejnost, ale i administrativa očekává aktivní hledání nového zaměstnání [17].

## **5. Legislativní rámec pracovních příležitostí mužů a žen**

### **5.1. Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je jednou ze dvou součástí státní politiky zaměstnanosti, její druhou část tvoří pasivní politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tato politika je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušnými úřady práce.

Definici aktivní politiky zaměstnanosti („APZ“) lze chápat v užším a širším slova smyslu. V prvním případě se jedná o odstraňování nevýhod jednotlivců na trhu práce. Tyto činnosti má na starosti úřad práce a jedná se zejména o rekvalifikace nebo dotovaná místa. V širším slova smyslu můžeme APZ chápat jako podporu rozvoje ekonomiky jako celku, protože tento rozvoj s sebou přinese také zvýšení zaměstnanosti. V České republice tyto záležitosti spravují Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce. Tyto instituce zřizují společensky účelná pracovní místa a poskytují účelové dotace a půjčky. Toto pojetí APZ je také v kompetenci i jiných ministerstev a vlády, zde se jedná například o investiční pobídky.

#### Aktivní politika zaměstnanosti:

- 1) Podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy a strukturální změny zaměstnanosti.
- 2) Snižuje finanční zátěž státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanost.
- 3) Podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech.
- 4) Podněcuje k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů.

- 5) Podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů, především tzv. problémových skupin, do zaměstnání.

Cíle APZ přijaté Ministerstvem práce a sociálních věcí:

- 1) Obsazení maximálního počtu nahlášených volných pracovních míst s využitím všech potřebných nástrojů APZ.
- 2) Zřizování nových pracovních míst, a to především pro skupiny uchazečů bez odborné praxe a pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností (absolventi škol, mladiství, apod.).
- 3) Udržení zaměstnanosti občanů, kteří by v případě ztráty zaměstnání vzhledem ke svým handicapům a situaci na trhu práce neměli prakticky šanci získat nové zaměstnání (občané se ZPS, ZPS s TZP).
- 4) Zaměření rekvalifikačních aktivit na zvyšování šancí uchazečů o zaměstnání na trhu práce v souladu s očekávanými budoucími potřebami zaměstnavatelů na podporu zaměstnavatelské rekvalifikace.

Cílené programy státní politiky zaměstnanosti jsou děleny na dvě kritéria, celostátní a regionální. Aktivní politika zaměstnanosti je financována především ze státního rozpočtu. Každý výdělečně činný občan ČR odvádí tzv. příspěvek na politiku zaměstnanosti. Dalším zdrojem financování jsou prostředky získané z fondů Evropské unie. Podíl těchto prostředků je ovšem podstatně menší než podíl prostředků ze státního rozpočtu. Rozvoj trhu práce v ČR je od roku 1992 podporován programem Phare, v jehož rámci byla a je úspěšně realizována řada projektů na podporu rozvoje politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů, posílení institucí poskytujících služby pro fungování trhu práce a rozvoj grantových systémů na podporu projektů zaměřených na:

- 1) Vzdělávání a vytváření pracovních míst (PALMIF).
- 2) Služby pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva s cílem jejich zpětného začlenění do společnosti a na trh práce (SWIF).

- 3) Podporu podnikového managementu a řízení lidských zdrojů v podnicích (NVF).

Objem dosud přidělených prostředků představoval celkem zhruba 30 milionů EUR. S ohledem na omezený rozsah prostředků nemohl program Phare zásadním způsobem ovlivnit situaci na trhu práce, ovšem důležité je, že pomohl založit institucionální struktury, vazby mezi nimi a významně přispěl k transferu know-how [17].

## 5.2. Úřady práce

Úřady práce („ÚP“) jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce („SPZTP MPSV“). ÚP mají tyto funkce [23]:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;

- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umístění uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Byly získány informace k hodnocení projevů diskriminace v přístupu k zaměstnání a v pracovněprávních vztazích z pohledu úřadu práce v Děčíně a to formou rozhovoru a poskytnutého materiálu z Úřadu práce (vlastní souhrn aktuálních problémů):

Úřad práce dlouhodobě registruje skryté diskriminační tendence nebo názory, které spočívají mj. ve snaze upřednostňovat určité pohlaví pro určitou pracovní pozici, a to i když nejde o rozhodující požadavek z hlediska povahy zaměstnání, v nízké ochotě zaměstnávat matky s malými dětmi, v nedůvěře k romskému etniku - (zpochybňuje se vážný zájem Romů o práci a zaměstnavatelé často tvrdí, že rovněž jejich zákazníci a

odběratelé služeb nemají důvěru k tomu, aby jejich zakázky zajišťovali občané tohoto etnika), v přetrvávání diskriminace starších osob (někdy už nad 40 let).

Zároveň s tím ale bylo zjištěno, že je velmi obtížná prokazatelnost těchto diskriminačních postupů. Obecně lze tedy nejvíce poukázat na diskriminaci na základě pohlaví - žen matek s malými dětmi, preferenci mladých atraktivních žen v oblasti služeb, uzpůsobení pracoviště jen pro zaměstnance jednoho pohlaví včetně sprch, šaten, sociálního zařízení (týká se dělnických profesí), v soukromém sektoru o přijetí často rozhoduje pouze subjektivní názor personalisty nebo majitele firmy (právo posledního - veta).

Ve vztahu k diskriminaci na základě výše uvedených prvků se objevují i problémy s rekvalifikací, kdy podmínkou individuální rekvalifikace je příslib budoucího zaměstnavatele, což jsme zase na začátku problému, protože zaměstnavatel nevidí potenciál do budoucna nejvíce u matek s dětmi a mladých žen, které se chystají mít děti (pokud tento fakt přiznají).

Obecná rekvalifikace je pak možná, ale o tyto lidi nemají firmy moc zájem (alespoň na severu Čech), protože se domnívají, že rekvalifikace nikdy nenahradí zkušenosti získané praxí.

V některých případech je zase neochota se rekvalifikovat u samotných zájemců o práci a to, i když mají příslib od budoucího zaměstnavatele. Problém je v tom, že dotyčná práce je velmi málo finančně ohodnocena a pro zájemce o práci tím pádem i nezajímavá.

I když je mnohdy spolupráce zaměstnavatelů hodnocena pozitivně, stejně jsou volná místa často hlášena účelově, když zaměstnavatelé ve skutečnosti chtějí získat povolení k zaměstnávání cizinců. Problémy jsou také s aktualizací databáze volných míst, kdy zaměstnavatelé nehlásí obsazení nebo zrušení volného pracovního místa ve stanovené lhůtě, dále zaměstnavatelé často neuvádějí veškeré požadavky na dané místo (chybí především údaje o výdělku) a při odmítnutí žadatele nenapiší na doporučenku úřadu práce skutečný důvod nepřijetí.

Nejčastějším důvodem diskriminace při přijímacích řízeních je pohlaví. Projevuje se v otázkách na počet a věk dětí, popřípadě plánování mateřství – zaměstnavatel sonduje potencionální příčiny absence v zaměstnání. Dalšími diskriminačními důvody jsou rasová nebo etnická příslušnost, zdravotní stav, případně zaměstnavatel diskriminační důvod otevřeně nesděljuje, ale při výběru se jím řídí. Při výběrových řízeních, kterých se účastní pracovníci úřadu práce (dělá se namátkově nebo na základě stížnosti uchazeče), si zaměstnavatel zjevně diskriminační otázky nedovolí.

Požadavky na čistý trestní rejstřík posuzuje úřad práce v drtivé většině případů jako přiměřené povaze pracovní pozice, kde je požadavek uplatněn. Mezi obory, kde je tento požadavek nejčastější, patří hlavně hlídací a bezpečnostní agentury, volná místa s hmotnou odpovědností, státní správa a pozice, kde uchazeči přijdou často do kontaktu s finanční hotovostí zaměstnavatele, číšník-servírka, skladník, taxislužba, školství. Podle úřadu práce si za záznam v rejstřících trestů může každý sám a za diskriminační faktor takový požadavek nepovažuje.

V případě diskriminace z důvodu pohlaví bylo poukázáno na skutečnost, že rozdíly v odměňování mezi muži a ženami jsou sice častým jevem, úřadu práce se však nepodařilo takovou praxi zjistit ani prokázat. Podle jiného mínění tyto rozdíly zaměstnanci nepocítují příliš výrazně, více pocítují např., pokud jim zaměstnavatel zadržuje mzdu. Dále bylo poukazováno na skutečnost, že je možno tuto diskriminaci skrýt v pohyblivých složkách mzdy a různých příplatcích, takže ji lze jen obtížně prokázat. Diskriminační důvody jiné než pohlaví byly poměrně pestré. Kromě poukazu na věkovou diskriminaci v odměňování byla uvedena platová diskriminace cizinců, diskriminace pracovníků, kterým jsou nabízeny jen dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, vzdělání, pokud není v relaci s povahou vykonávané práce.

V oblasti odměňování převažují poznatky získané vlastní činností nad poznatky ze stížností uchazečů o zaměstnání. Platová diskriminace je řešena prostřednictvím kontrolního oddělení úřadu práce, které celou věc prošetří a rozhodne o případné sankci (nejčastěji pokuta), v 1 případě (který je zároveň případem prvním) dosud nebylo šetření ukončeno; jinde preferují prevenci a vysvětlování před sankcemi. Jak již ale bylo

řečeno, diskriminace platová je vždy v pohyblivých složkách mzdy a lze ji jen velice těžko prokázat.

### **5.3.Rámcové vymezení gender problematiky v ČR**

Organizace spojených národů („OSN“) přijala jako základní mezinárodněprávní dokument k ochraně rovnoprávnosti mužů a žen tzv. „Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“. Tato Úmluva byla sjednána zástupci členských států OSN dne 18. prosince 1979, dosud jí ratifikovalo nebo k ní přistoupilo více než 160 zemí, přičemž mezi prvními byla tehdy i Československá socialistická republika („ČSSR“). V ČSSR vstoupila Úmluva v platnost dne 18. března 1982 a ve Sbírce zákonů byla vyhlášena až v roce 1987, jako zákon č. 62/1987 Sb. Je tedy součástí právního řádu ČR a jako smlouva o lidských právech a základních svobodách má podle článku 10 Ústavy ČR přednost před zákonem a je bezprostředně závazná.

Aby mohla být Úmluva vůbec praktikována s viditelnými výsledky, zajistila si článkem č. 18, že státy mají povinnost předkládat každé 4 roky generálnímu tajemníkovi OSN „zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijaly za účelem uvedení smlouvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen“.

Česká republika v tomto poněkud „zaspala“, protože se dostala k projednávání vlastní zprávy o plnění Úmluvy až dne 30. ledna 1998, tedy po více než 2 letech od jejího předložení OSN. Zpráva České republiky o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen („Národní zpráva“) se vztahovala k datu pravidelného hodnocení podle čl. 18 Úmluvy, tedy k období let 1993 – 1994. V důsledku tohoto zpoždění, se kterým se Národní zpráva dostala na program jednání a v důsledku změn vnitrostátního vývoje v ekonomické a sociální oblasti, pozbyla Národní zpráva v době svého projednávání bezprostřední aktuálnost.

Příprava zprávy o plnění Úmluvy a průběh její obhajoby, jakož i tehdejší probíhající příprava vstupu ČR do EU, vyvolaly v oblasti státní správy nejen odborné



diskuze o stavu rovného postavení mužů a žen, ale i diskuzi o postupech jejího zajištění, a zejména diskuzi o rozvržení vládní odpovědnosti v této oblasti [24].

Česká republika se přihlásila k závěrům čtvrté světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995. Vzala tím na sebe i závazky zabývat se a řešit otázky rovného postavení mužů a žen. V Pekingu byla přijata „Akční platforma“. Je to program, zaměřený na posílení práv žen, který má zlepšit možnosti žen využívat svá lidská práva. Hlavním záměrem „Akční platformy“ je vytipovat a pojmenovat základní soubor problémových okruhů a k nim příslušných prioritních opatření. Dokument charakterizuje, vysvětluje a připomíná otázky současného postavení žen v rámci mezinárodních kontextů, dosavadních zkušeností a historického vývoje. Reviduje pokrok dosažený od předešlé konference v Nairobi, konstatuje, že většina cílů z dokumentu „Nairobské strategie na podporu žen zaměřené na budoucnost“ nebyla dosažena a upozorňuje na zvláštní oblasti zájmu. Definiuje celkem 12 kritických oblastí diskriminace žen a ke každé kritické oblasti zájmu jsou diagnostikovány dané problémy i navrženy strategické cíle spolu se strategickými opatřeními. Jmenovitě strategický cíl H. 3. nese název "Vytvořit a rozšířit údaje a informace rozdělené podle pohlaví pro plánování a vyhodnocování“. Jako opatření k tomu je v dokumentu uváděn požadavek na národní, regionální a mezinárodní statistické služby a příslušné vládní úřady ve spolupráci s výzkumnými a dokumentačními organizacemi:

- problémy, spory a otázky vztahující se k mužům a ženám ve společnosti
- zajistit, aby byly shromažďovány, sestavovány a analyzovány a prezentovány statistické údaje o jednotlivcích podle pohlaví a věku, které budou odrážet
- tyto údaje pravidelně shromažďovat, sestavovat a analyzovat a prezentovat, aby mohly být využity v politice a při plánování
- zahrnout centra pro studia žen a výzkumné organizace do rozvoje a testování příslušných indikátorů a výzkumných metod
- stanovit nebo jmenovat zaměstnance pro posílení programů statistiky podle pohlaví a zajistit koordinaci v této oblasti

- vyvinout potřebné metody pro nově pojatá sledování problematiky žen
- vést časové studie v této oblasti
- posílit v tomto smyslu statistické systémy a začlenit analýzy podle pohlaví

Na vládách se pak v „Akční platformě“ požaduje, aby zajistily pravidelné vydávání statistické publikace s „genderovými“ údaji a aby tato publikace byla průběžně přezkoumávána adekvátnost oficiálního statistického systému z hlediska pokrytí uváděných požadavků.

Zvláštní zasedání Valného shromáždění OSN v New Yorku v červnu 2000 vydalo doporučení Zpráva ad hoc pracovního výboru 23. zvláštního zasedání Valného shromáždění OSN (tzv. Peking + 5) k závěrům Pekingské konference. Tato doporučení vycházejí z výsledků, dosažených v důsledku aplikace Pekingské akční platformy za období let 1995 - 2000 a reagují současně na aktuální celosvětové vývojové trendy, které ovlivní postavení žen v budoucnu. Mezi konkrétními doporučeními na národní úrovni je uvedeno i plnění programového cíle „Rozvíjet podporu výzkumu postavení mužů a žen, podporovat sběr a zveřejňování statistických údajů o ženách“. Navrhuje se zde rozvinout nové statistiky, ukazatele, odborné posudky a pravidelné informování veřejnosti.

Česká republika se ke všem doposud přijatým dokumentům, týkajících se postavení mužů a žen a odstranění jejich diskriminace, připojila a vzala tedy tím na sebe i patřičné závazky. A to se týká i statistického sledování této problematiky.

Česká vláda – pod tlakem přijatých mezinárodních závazků i poslaneckých iniciativ - věnuje otázkám rovných příležitostí a rovnoprávného postavení obou pohlaví větší pozornost než dříve, a to se projevilo především přijetím vládního programu „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. Každoročně probíhá připomínkové řízení k souhrnné zprávě o plnění Priorit a návrhu jejich aktualizace pro příští rok. Jako konkrétní úkol pro předsedu ČSÚ je uváděno zajistit „pravidelně ročně vydání publikace, obsahující údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

Od roku 1998 se zabývala problematikou rovnosti mužů a žen Rada vlády pro lidská práva, konkrétně její Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, jakožto poradní orgán vlády. V tomto výboru měl ČSÚ dva své zástupce, v současné době zde zastoupení nemá. Ve stejném roce vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení pro rovnost mužů a žen, které má v oblasti politiky genderu koncepční a koordinační roli. Od 1. 1. 2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. S nimi úzce spolupracuje i ČSÚ, resp. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. Dalším významným krokem bylo v roce 2001 zřízení poradního orgánu vlády Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, ve které má svého zástupce i Český statistický úřad. Od července 2002 pracuje Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti. Vedoucí Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva (kam spadá i genderová problematika) je členkou Resortní koordinační skupiny MPSV ČR a její podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů [21].

#### **5.4. Právní úprava rovného přístupu v ČR**

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům je jednou z prioritních politik Evropské unie. Projevy nerovného zacházení, které jsou časté zejména na trhu práce - v příležitostech zaměstnání, kariérních postupech a odměňování a dále i v zastoupení žen v politických a samosprávních strukturách, vyvolávají stále větší potřebu je řešit. Nároky na právní úpravu problematiky rovnosti mužů a žen ze strany Evropské unie, ale i dalších organizací (Rada Evropy, OSN), neustále stoupají. Problematika rovných příležitostí je předmětem úpravy následujících dokumentů:

- smlouva o založení EHS - Římská smlouva (čl. 119)
- smlouva o založení ES - Amsterodamská smlouva (čl. 2, 3, 13, 141)
- směrnice Evropského společenství:

- směrnice Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES,
- směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, a její novela 96/97/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,
- směrnice Rady 86/613/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství,
- směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků,
- směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- směrnice Rady 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,

- směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví rámec pro rovné zacházení v případě zaměstnání nebo povolání,
- směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,
- doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen,
- doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech,
- doporučení Komise 87/567/EHS o odborném vzdělávání žen,
- doporučení Komise 92/131/EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci,
- doporučení Komise 92/241/EHS o péči o dítě.

Vláda České republiky v návaznosti na řešení problematiky rovnosti v ostatních zemích EU přijala usnesení č. 236 ze dne 8. 4. 1998, jímž schválila programový dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ jako národní akční plán, který je usnesením vlády každoročně aktualizován. Usnesením vlády č. 1033 ze dne 10. 10. 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen „Rada vlády“), jako stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Směrnice ES stanoví zásadu tzv. gender mainstreamingu, což je metoda, podle níž jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tato metoda představuje jeden z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Česká vláda tuto metodu rovněž uznala jako legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (vládní usnesení č. 456 z 9. 5. 2001). Důsledná aplikace genderového

mainstreamingu znamená integraci genderové perspektivy (=perspektivy rovnosti mužů a žen) do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí, atd.).

Tato politika musí být aplikována napříč celou společností, což v praxi znamená, že každé ministerstvo (úřad) musí provádět vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí mužů a žen v této oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být rovněž prováděn i ve vlastních strukturách ministerstva (personální politika). Vládou schválené „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ ukládají jednotlivým resortům úkoly na poli rovných příležitostí. Jedním z úkolů je vytvoření specifických priorit a postupů vlastních jednotlivým ministerstvům, která se takto zavazují ve vlastní působnosti provádět politiku rovných příležitostí, a to na úrovni ministerstva, jím řízených organizací a dále i vně resortu. Ministerstva mají povinnost pravidelně vyhodnocovat plnění úkolů vyplývajících z priorit vlastních i vládních a aktualizovat své priority vždy do konce kalendářního roku.

Příslušná ministerstva provádějí politiku rovných příležitostí dle své věcné působnosti. Do roku 2007 bylo gestorem oblasti rovných příležitostí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se zabývá rovností na úseku práce, pracovních podmínek, přístupu k zaměstnání, odměňování za práci, sociálního zabezpečení apod., a spolu s Ministerstvem školství nese největší břemeno při prosazování rovného zacházení mezi muži a ženami. Od 1. 1. 2008 je koordinací agendy rovných příležitostí pro ženy a muže ve společnosti pověřen ministr pro lidská práva.

## **5.5.Právo na rovnost v odměňování žen a mužů**

Právo na stejnou odměnu za práci ženám i mužům je zakotveno v tzv. Římské smlouvě, jež je obsažena ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství. Členské státy se tento právní základ rovnocenného odměňování rozhodli odsouhlasit především z toho důvodu, aby se existující rozdílné postavení zaměstnaných žen v rámci Společenství nestalo ukázkou volného pohybu pracovníků. Zásada rovného

přístupu byla přijata článkem č. 119, jenž byl posléze novelizován tzv. Amsterodamskou smlouvou z 2. Října 1997 a přečíslován na článek č. 141.

„Rovnocenná odměna podle čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele jsou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě je na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou nejsou pouze uvedené základní složky mzdy, příp. platu, ale i veškeré ostatní plnění, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.“ [25].

Dále podle ustanovení §110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce definujeme zásadu rovnosti následovně: „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.“ Kolektivní mzda se pak upravuje dalšími kolektivními smlouvami a právními předpisy podle celé řady objektivních mzdových kritérií, což znamená, že výsledná mzda nemusí být vždy absolutně stejná, protože výše jednotlivých složek mzdy i celková mzda zaměstnanců vykonávající stejnou práci se mohou lišit, pokud se liší složitost, odpovědnost a namáhavost a kvalita jejich práce.

## 6. Důvody a možná řešení genderových nerovností

### 6.1. Genderová segregace trhu práce

Genderová segregace povolání odkazuje k silné nadreprezentovanosti žen a mužů v určitých zaměstnaneckých kategoriích, což vede ke vzniku relativně separovaných segmentů trhu práce – ženského a mužského. Odborná literatura uvádí mnoho faktorů, které se na vzniku a udržování genderové segregace trhu práce podílejí: poptávka a nabídka na trhu práce, nastavení sociálního státu, vyspělost ekonomiky, rozvoj sektoru služeb atd.

Zvyšující se kvalifikace žen by proto měla přispívat ke genderové rovnosti na trhu práce; čili se zvyšující se úrovní vzdělání by se měla snižovat genderová segregace povolání. Existující empirické studie však tento přímý vztah nepotvrzují. Navzdory dramatickému nárůstu vzdělanostní úrovně žen v průběhu posledních dekad se genderová segregace povolání nijak dramaticky nemění. Jedno z možných vysvětlení představuje skutečnost, že ženy a muži volí, respektive jsou směřováni k tomu, aby volili odlišné obory vzdělání, tedy jinými slovy přispívají ke genderové segregaci ve sféře vzdělávání. Muži jsou nadreprezentováni v jiných studijních oborech než ženy, to však může do značné míry předurčit celou jejich následující profesní kariéru.

Existují-li rozdíly mezi muži a ženami v dovednostech a druhu kvalifikace, které získávají, projeví se to také v jejich pozici na pracovním trhu. Reprodukce genderově dělených dovedností vede k segregaci. Obor vzdělání tedy silně ovlivňuje pozdější postavení na trhu práce. Pokud se většina žen a mužů od dětství vzdělává v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí v typicky ženském či mužském zaměstnání, která znamenají pro ženy mimo jiné charakteristické nižší odměnami. Kruh genderové segregace (segregace vzdělávání, segregace trhu práce a segregace v příjmech) se tak uzavírá, přičemž na samém jeho počátku stojí rozhodnutí týkající se zaměření studia. Výzkumem bylo dokázáno, že stereotypní obsazování určitých sektorů trhu práce nebo oborů vzdělání ženami či muži je na poměry ČR stále alarmující. Závěr Bradley (2000), Bettio (2002) a Coré (1999), že jakkoliv se změnila vertikální struktury



vzdělanosti žen a mužů, horizontální segregace podle povolání zůstává, si tak stále udržuje svou platnost a nabízí i pro český kontext řadu podnětů k dalšímu, sofistikovanému zkoumání komplexních souvislostí mezi horizontální strukturou vzdělávacího systému a oborově segregovaným trhem práce [26].

## **6.2. Pracovní a rodinné závazky**

Zájem vydělat peníze, nedostatek peněz a nutnost plného zaměstnání obou rodičů pro udržení životní úrovně rodiny s dětmi jsou natolik důležité, že zastírají další problémy. Dle výzkumu [27] se pro muže k důvodu nedostatku peněz jako důvodu problémů s kombinací pracovních a rodinných závazků přidává velmi silně také charakter jejich placené práce. Ženy však na druhou stranu charakter partnerovy práce nevidí jako jeden z nejdůležitějších problémů. Nejdůležitější překážky žen při zvládnutí kombinace práce a rodiny v životě jsou ovlivněny tím, že tyto ženy jsou na rodinné povinnosti téměř samy, chybí jim dostatečná spoluúčast nebo alespoň pomoc a ochota partnera podílet se na práci v domácnosti a péči o děti, ale i pomoc dalších osob. Nadto placené služby jsou často nedostupné. Vysoké pracovní nasazení a vyčerpání mužů a neúčast na chodu domácnosti a péči o děti připisují muži spíše charakteru své práce, tedy nejde podle nich o jejich vlastní rozhodnutí nebo neochotu z jejich strany [28].

Na druhou stranu ženy mužskou neúčast na chodu domácnosti a péči o děti vnímají častěji jako partnerovu neochotu. Podle žen jsou problémy s kombinací práce a rodiny v životě způsobeny řadou příčin. Zdá se, že problémy s kombinací pracovních a rodinných závazků jsou z velké části souhrou množství nepříznivých okolností a příčin, které většinou nemají jednoho společného jmenovatele. Nemocnost dětí je jak pro ženy, tak i muže velmi důležitou příčinou problémů, ovšem organizace práce v domácnosti a kombinace práce a rodiny leží v české společnosti zcela na bedrech žen a v obecném diskursu je to vnímáno jako ženský problém. Jak zvládat kombinaci práce a rodiny v životě?

#### 1) Partnerská dělba práce a péče nebo dohoda

- partner/ka je ochoten/na rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- partner/ka je ochoten/na vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe
- partner/ka je ochoten/na podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny
- možnost střídat se při ošetřování člena rodiny s partnerem/kou

#### 2) Pomoc s péčí o děti vně rodiny

- vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.
- na pracovišti je nabízeno hlídání dětí
- zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská školka, družina)
- s hlídáním a péčí o děti zásadním způsobem pomáhají další osoby (prarodiče, placená soukromá služba)

#### 3) Využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost

- s péčí o nemocné nebo staré členy rodiny zásadně pomáhají další osoby (členové rodiny nebo pečovatelská služba)
- zásadní využití veřejných zařízení pro péči o nemocné
- a staré členy rodiny
- k dispozici je služba nebo osoba, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti

#### 4) Flexibilita v práci

- volná pracovní doba
- možnost pracovat z domova
- práce na zkrácený úvazek

V souvislosti s tímto výzkumem byl autorkou zaveden pojem „kombinace“, který odpovídá požadavku na svobodnou volbu strategie organizace rodinného i pracovního života, která nemusí představovat (pro všechny a vždy) harmonii nebo soulad a zároveň nedává současné problematické situaci českých rodičů a priori pozitivní nálepkou. Termín kombinace (či kombinování) navíc zdůrazňuje dynamiku tohoto procesu a možnost sledovat jeho jednotlivé fáze, i pokud (ještě) není dosaženo harmonického vztahu obou zmíněných sfér [24].

### **6.3. Možnost pracovat na částečný úvazek a podíl žen a mužů s částečným úvazkem**

Nejrůznější flexibilní formy organizace práce, jako jsou například pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo a zkrácený úvazek, umožňují skloubit individuální potřeby zaměstnaných za podmínky uspokojení potřeb zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v českém prostředí přetrvává vnímání péče o dítě jako téměř výhradní domény žen, lze flexibilní pracovní režimy považovat za prostředek poskytující ženám – coby z pozice pracovního trhu takto strukturálně znevýhodněné skupině, jejíž znevýhodnění je dále posilováno relativně dlouhou délkou rodičovské dovolené ve srovnání s jinými zeměmi – možnost zachovat si pozici na trhu práce a ve společnosti obecně. Umožňují ženám v situaci, kdy se věnují mateřství, udržet si kontakt s oborem i finanční nezávislost. Jejich setrvání v kontaktu s pracovištěm však přináší výhody taktéž zaměstnavateli: flexibilní opatření umožňující sladění pracovního a osobního života posilují motivovanost zaměstnaných a zvyšují jejich spokojenost, což se pozitivně odráží na míře jejich pracovního nasazení a tedy i výsledcích práce.

Soustředíme-li se pouze na zkrácené formy pracovních úvazků jako na nejvíce statisticky sledovanou flexibilní formou organizace práce, je možno konstatovat, že český trh práce je ve srovnání s ostatními zeměmi charakteristický stále velmi nízkým využíváním částečných úvazků. V roce 2008 pracovalo na zkrácenou formu úvazku

pouze 8,5 % žen a 2,2 % mužů, což zemi řadí v případě obou pohlaví hluboko pod evropský průměr (31,1 % u žen a 7,9 % u mužů). V případě žen má nižší podíl zkrácených úvazků pouze Bulharsko (2,7 %), Slovensko (4,2 %), Maďarsko (6,2 %) a Litva (8,1 %), v případě mužů Slovensko (1,4 %) a Bulharsko (2 %) [29].

Přestože nelze opomenout, že část rozdílu mezi ČR a dalšími evropskými zeměmi je dána enormně dlouhou rodičovskou dovolenou, která umožňuje rodičům na danou dobu trh práce zcela opustit a nevolit tedy zkrácené úvazky či jiné varianty sladování soukromého a pracovního života, nedostatečná se jeví být také nabídka částečných úvazků ze strany českých zaměstnavatelů. Flexibilní formy práce bývají umožněny pouze zaměstnaným na vedoucích pozicích, a jakožto s podporou sladování rodinného a pracovního života se s nimi počítá spíše v případě žen. I když převahu zkrácených úvazků u žen zapříčiňuje zejména nerovné rozdělení domácích a rodinných povinností, spíše než neochota zaměstnavatelů, optimální je, pokud zaměstnavatel explicitně zaměří opatření ke sladění pracovního a soukromého života nejen na ženy, ale také na muže [30].

## **7. Vyhodnocení výzkumu**

Praktická část této závěrečné diplomové práce se zabývá sociologickým výzkumem. Cílem výzkumu bylo ověřit hypotézy, které hovoří o názorech na nezaměstnanost z pohledu rovných příležitostí mužů a žen. Pro dosažení cílů byla praktická část rozčleněna do následujících kapitol, dle zásad a postupů při tvorbě sociologického výzkumu a to do jedenácti fází.

### **7.1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému**

To, že máme placené zaměstnání, je základní podmínkou sociálního začlenění žen a mužů. Samotné sociální začleňování má významnou genderovou dimenzi v souvislosti s nerovnostmi v postavení mužů a žen na trhu práce. Např. mzdový rozdíl mezi muži a ženami se řadí mezi hlavní indikátory genderových nerovností. Problém, který v reálném světě existuje a na který je obecně v této práci poukazováno, tedy souvisí s nezaměstnaností a nerovností mužů a žen na trhu práce. Tato nerovnost má však své kořeny a těmi jsou zažitá genderová stereotypy. Problém, který se v této práci řeší výzkumem, je diskriminace na trhu práce ve vztahu k zažitým genderovým stereotypům.

### **7.2. Formulace teoretické hypotézy**

Teoretická hypotéza vychází ze závěrů, získaných rešerší na téma rovných příležitostí mužů a žen, které budou následně srovnány s výsledky vycházející z výzkumu, který je v této práci řešen. Teoretickou hypotézu tedy určíme jako: Genderové stereotypy jsou problémem v chápání rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.

### **7.3. Formulace souboru pracovních hypotéz**

Pracovní hypotézy vychází z doposud získaných poznatků o problematice rovných příležitostí mužů a žen a byly stanoveny následovně:

1) Ženy jsou na trhu práce ve srovnání s muži, diskriminovány

Předpoklad: *ANO*

2) Ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace

Předpoklad: *ANO*

3) Ženy mají šanci si najít práci v typicky „mužské profesi“

Předpoklad: *ANO*

4) Muži nejsou ochotni pracovat v typicky „ženských profesích“

Předpoklad: *ANO*

#### **7.4. Rozhodnutí o populaci vzorku**

Respondenti byli oslovováni formou ankety na úřadě práce v Teplicích a částečně i v Děčíně. Anketa byla a také částečně rozesílána elektronickou formou emailem podle nesystémového rozdělení (přátelé zaslali dotazník se žádostí o vyplnění dalším svým přátelům atd.), vzorek populace je tedy charakterizován:

a) věkem nad 18 let,

b) pohlavím ženy i muži,

c) vzděláním od základního až po vysokoškolské.

#### **7.5. Pilotní studie**

Cílem pilotní studie je určit, zdali je problém vůbec zkoumatelný. K ověření těchto podmínek jsem využil možnosti rozhovoru se svými příbuznými i známými ze severočeského regionu a kteří spadali kritériem do určeného vzorku populace. Rozhovor byl veden jako nestandardizovaný. Díky výsledkům z pilotní studie jsem došel k závěru, že výzkum bude možné provést. Zvláště v severních Čechách je totiž problém

nezaměstnanosti vnímán palčivěji, než je tomu v hospodářsky silnějších regionech země a vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti jsou rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce ještě markantnější.

## **7.6. Rozhodnutí o technice sběru informací**

Jako prostředek pro zjišťování dat v rámci výzkumu, byl zvolen dotazník, formou ankety. Tato metoda mi přišla vzhledem ke zvolenému vzorku populace jako nejvhodnější.

## **7.7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr**

Dotazník<sup>2</sup> je rozčleněn na celkem 14 otázek. Otázky jsou voleny jako uzavřené, tedy že respondent má možnost odpovědět pouze jednou volbou z nabídnutých odpovědí, pouze v případě jedné otázky má možnost odpovědět volně vysláním svého názoru. Otázky zaměřené na osobní údaje respondenta jsou zařazeny až na konec dotazníku, protože jsou nejcitlivější a respondent na ně snáze odpoví, pokud již vyplnil celý dotazník, než kdyby se objevily hned v úvodu.

## **7.8. Předvýzkum**

Cílem předvýzkum bylo zjistit, že otázky jsou správně položeny, tedy že jsou srozumitelné a lze na ně snadno odpovědět. V rámci předvýzkumu bylo v rodině rozdáno 6 dotazníků a na základě toho byla jedna otázka lépe specifikována, zbylé byly v pořádku.

---

<sup>2</sup> Dotazník je umístěn v příloze pod č. 1

## 7.9.Sběr dat

Dotazníky byly respondentům rozdávány ve městech Teplice a Děčín a to v blízkosti úřadů práce. Ve většině případů se jednalo o návštěvníky úřadu práce, ale podařilo se zachytit i respondenty, kteří nezaměstnaní nebyli a kolem úřadu práce jen procházeli. Další dotazníky byly pro zvýšení počtu respondentů zasílány elektronickou formou, nejprve díky rodině a jejich známým, následně dotyční známí zasílali dotazníky dále svým přátelům. Návratnost byla u šetření v terénu 100%, u zasílání dotazníku elektronickou poštou byla návratnost horší, ale i tak se podařilo sejit celkem 103 vyplněných dotazníků.

## 7.10. Analýza dat

### 7.10.1. Osobní údaje respondentů

První otázka dotazníku byla zaměřena na pohlaví respondentů, z čehož vyplynulo, že se výzkumu účastnilo 56% žen a 44% mužů.

**Tabulka č. 2 – Vyjádření oslovených respondentů počtem i procenty**

Věk respondentů	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
18 - 24	18	17	31,0	37,8
25 – 31	17	10	29,3	22,2
32 – 38	9	7	15,5	15,6
39 – 45	2	1	3,4	2,2
46 – 52	10	6	17,2	13,3
53 – 59	2	3	3,4	6,7
60 a více	0	1	0,0	2,2
Celkem	58	45	-	-

Zdroj: Výzkum



Jak vyjadřuje tabulka č. 2, z hlediska věku bylo nejvíce nezaměstnaných osob, které byly osloveny, v rozpětí let 18 – 31 let. Pouze jediný člověk, a to muž, byl ve věkové kategorii 60 let a více.

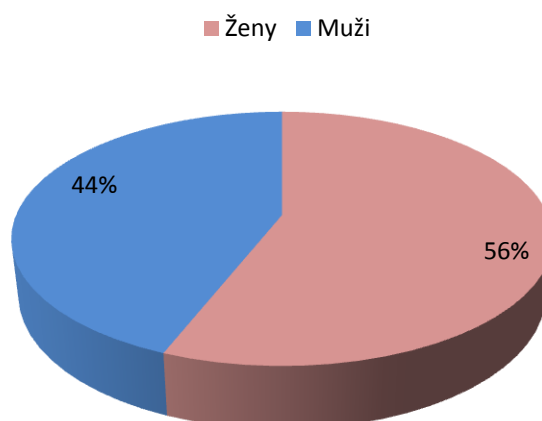
Tabulka č. 3 poměří oslovené respondenty dle jejich vzdělání. Nejvíce oslovených bylo se středoškolským vzděláním a výučním listem, až za nimi pak vysokoškolsky vzdělaní respondenti.

**Tabulka č. 3 – Vyjádření oslovených respondentů podle vzdělání**

Vzdělání respondentů	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
základní	0	1	0	2,2
vyučení(á)	11	7	19	15,6
vyučení(á) s maturitou	13	8	22,4	17,8
středoškolské bez maturity	6	6	10,3	13,3
středoškolské s maturitou	19	17	32,8	37,8
vyšší odborné	2	2	3,4	4,4
vysokoškolské	7	4	12,1	8,9

Zdroj: Výzkum

**Graf č. 2 - Celková účast na výzkumu dle pohlaví**



Zdroj: Výzkum

### 7.10.2. Diskriminace na pracovním trhu

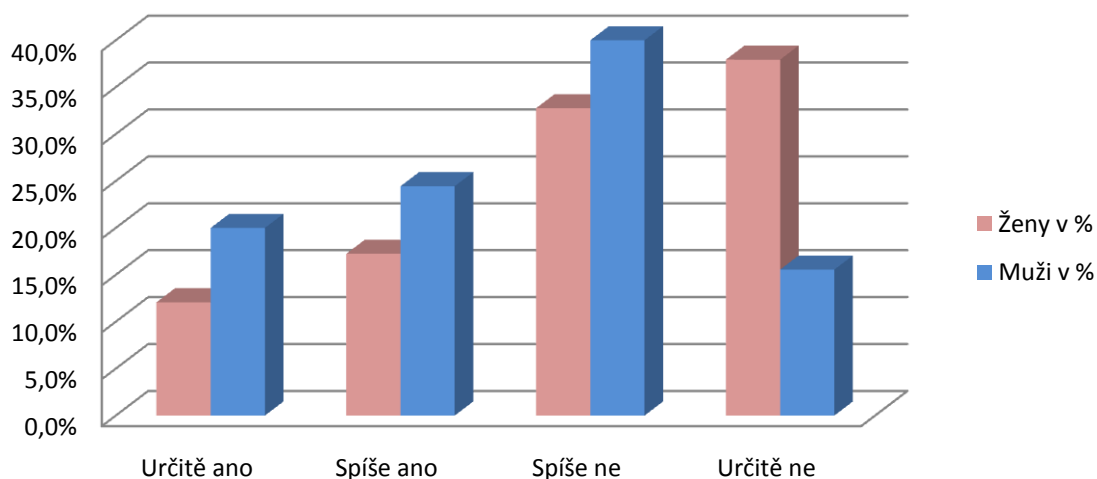
Na dotaz „*Myslíte si, že muži a ženy mají v ČR stejnou šanci získat zaměstnání?*“ odpovídali muži a ženy vcelku vyrovnaně. Jako celek se totiž poměrně shodují, obě pohlaví totiž odpovídají víceméně negativně (ženy 70,7% a muži 55,6 %). Údaje jsou vyznačeny v tabulce č. 4 a graficky znázorněny v grafu č. 3.

**Tabulka č. 4 – Mají muži a ženy v ČR stejnou šanci získat zaměstnání?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	7	9	12,1	20
Spíše ano	10	11	17,2	24,4
Spíše ne	19	18	32,8	40
Určitě ne	22	7	37,9	15,6

Zdroj: Výzkum

**Graf č. 3 - Mají muži a ženy v ČR stejnou šanci získat zaměstnání?**



Zdroj: Výzkum

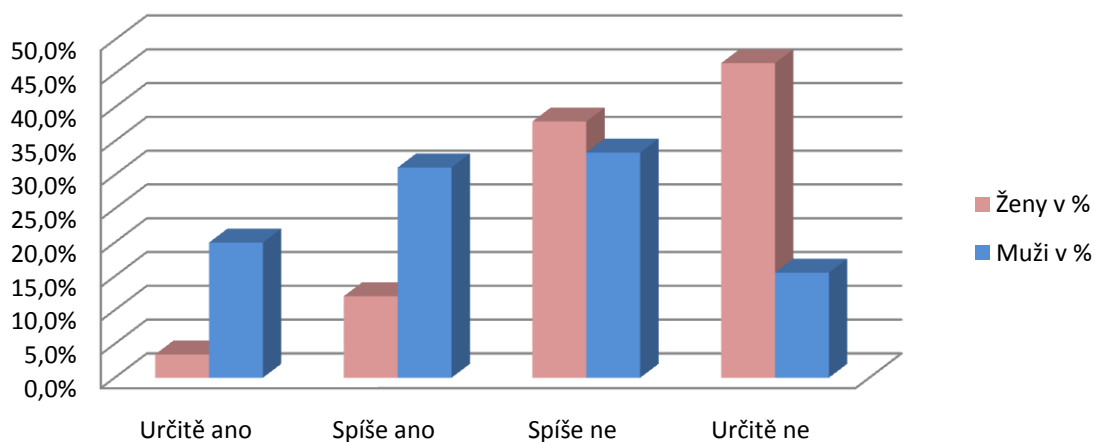
U otázky č. 5 „Myslíte si, že muži a ženy mají v ČR stejné možnosti profesního růstu?“ převládaly u žen jednoznačně negativní odpovědi, zatímco muži se názorově v této otázce se ženami rozcházejí. Více mužů odpovídá kladně a to celých 51,1 %, nicméně se nejedná o zcela vyhraněný názor, protože z cca 33 % odpověděli muži, že spíše stejné možnosti ženy nemají. Data jsou v tabulce č. 5 a grafické znázornění v grafu č. 4.

**Tabulka č. 5 - Mají muži a ženy mají v ČR stejné možnosti profesního růstu?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	2	9	3,4	20,0
Spíše ano	7	14	12,1	31,1
Spíše ne	22	15	37,9	33,3
Určitě ne	27	7	46,6	15,6

Zdroj: Výzkum

**Graf č. 4 - Myslíte si, že muži a ženy mají v ČR stejné možnosti profesního růstu?**



Zdroj: Výzkum

Otázka č. 6 „Domníváte se, že hlavním úkolem muže, je hmotně zabezpečit rodinu?“ hovoří o tradiční roli muže jako živitele rodiny.

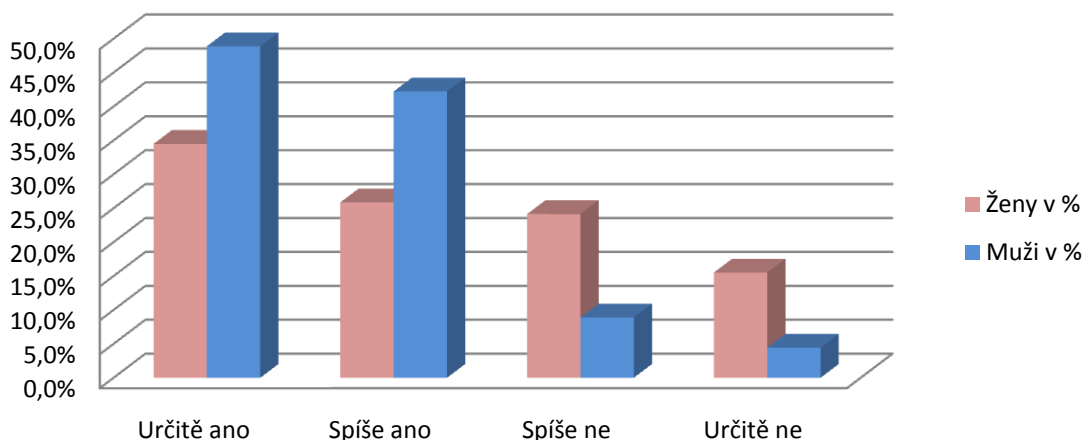
**Tabulka č. 6 - Domníváte se, že hlavním úkolem muže, je hmotně zabezpečit rodinu?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	20	22	34,5	48,9
Spíše ano	15	19	25,9	42,2
Spíše ne	14	4	24,1	8,9
Určitě ne	9	2	15,5	4,4

Zdroj: Výzkum

Muži se svorně shodují, že role živitele rodiny jim náleží. Názory žen v tomto ohledu jsou více vyrovnané, nejsou jednoznačně pouze pro jedno obecné stanovisko, i když se dá říci, že se zněním otázky se ztotožňují a to celkem v cca 60 % případů (na rozdíl od mužů v cca 90 % případech). Z toho lze usuzovat, že existuje určitý počet žen, které se domnívají, že díky svému příjmu, pokud je vyšší než příjem muže, mohou tradiční roli živitele rodiny převzít na sebe.

**Graf č. 5 - Domníváte se, že hlavním úkolem muže, je hmotně zabezpečit rodinu?**



Zdroj: Výzkum

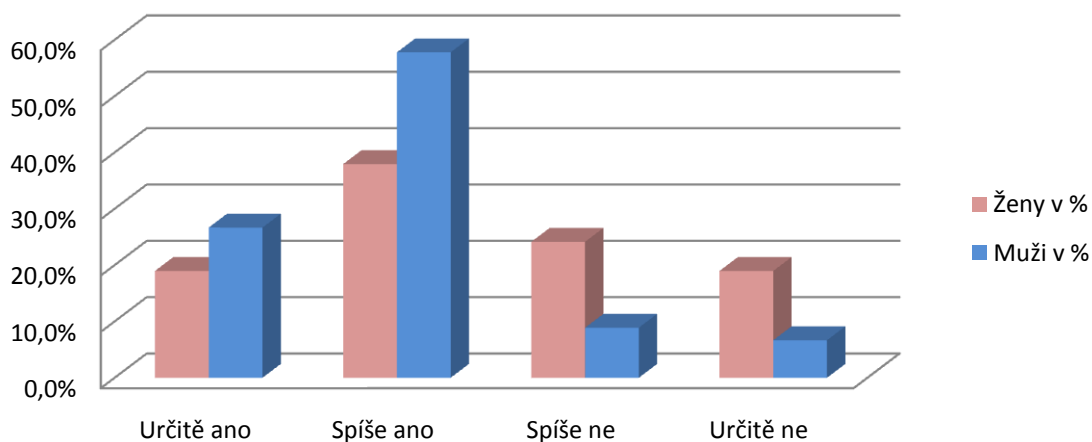
Otázka č. 7 se táže na následující „*Domníváte se, že hlavním úkolem ženy, je starost o děti a zajištění chodu domácnosti?*“. V tomto případě se většina mužů domnívá, že tvrzení je spíše správné, stejně tak se domnívá i většina žen, že spíše by se měly starat o děti a domácnost, než o své zaměstnání. Ženy však nejsou jednotné s muži docela, protože i značná část (patrně ta emancipovanější, prahnoucí po kariéře stejně jako muži) vyplnila, že s tímto názorem spíše nesouhlasí a to až v cca 24 % a že s tímto názorem určitě nesouhlasí v 19 %.

**Tabulka č. 7 - Domníváte se, že hlavním úkolem ženy, je starost o děti a zajištění chodu domácnosti?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	11	12	19	26,7
Spíše ano	22	26	37,9	57,8
Spíše ne	14	4	24,1	8,9
Určitě ne	11	3	19	6,7

Zdroj: Výzkum

**Graf č. 6 - Domníváte se, že hlavním úkolem ženy, je starost o děti a zajištění chodu domácnosti?**



Zdroj: Výzkum

Otázka č. 8 je neméně důležitá „Domníváte se, že nezaměstnanost u ženy není tak důležitá jako u mužů?“. Dle zjištění je zaměstnaná žena, nosící domů pravidelně plat, pro většinu rodin důležitý prvek, protože zvláště na poměry ČR je druhý plat v rodině vnímán jako velmi důležitý přínos rodinného rozpočtu.

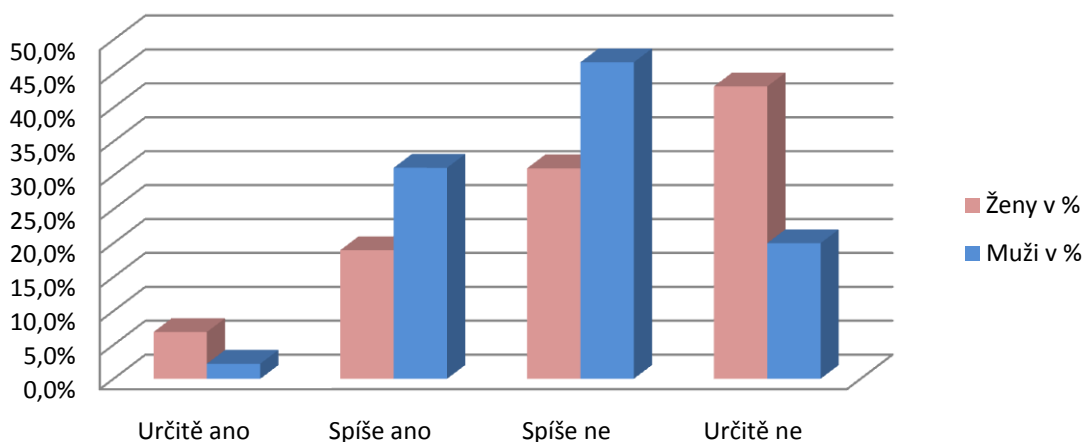
**Tabulka č. 8 - Domníváte se, že nezaměstnanost u ženy není tak důležitá jako u mužů?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	4	1	6,9	2,2
Spíše ano	11	14	19	31,1
Spíše ne	18	21	31	46,7
Určitě ne	25	9	43,1	20

Zdroj: Výzkum

Odpovědi mužů a žen byly rozdílné zejména u odpovědi „Určitě ne“, kde ženy nesouhlasily s názorem, že nezaměstnanost není tak důležitá jako u mužů, ze 43 %, muži se s tímto názorem shodovali pouze z 20 %, tento názor může pramenit z obecných genderových stereotypů.

**Graf č. 7 - Domníváte se, že nezaměstnanost u ženy není tak důležitá jako u mužů?**



Zdroj: Výzkum

### 7.10.3. Diskriminace žen s malými dětmi

Devátá otázka byla položena takto „Myslíte si, že ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace?“

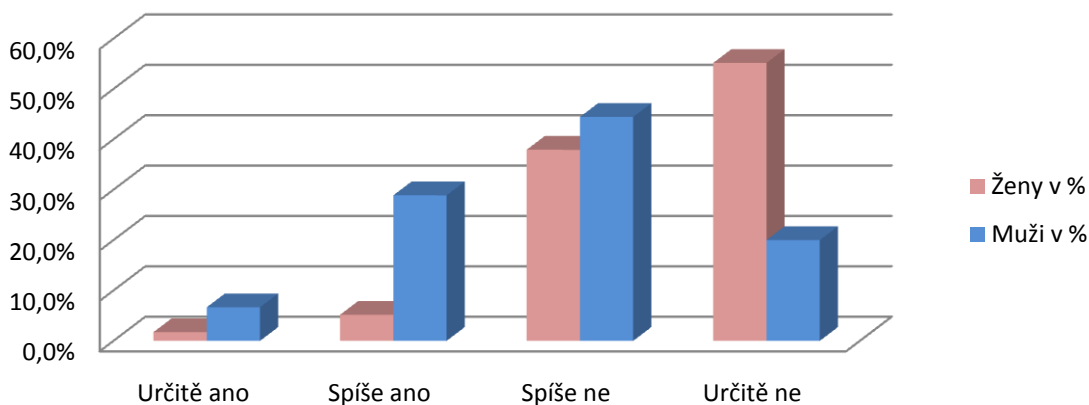
**Tabulka č. 9 – Myslíte si, že ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	1	3	1,7	6,7
Spíše ano	3	13	5,2	28,9
Spíše ne	22	20	37,9	44,4
Určitě ne	32	9	55,2	20

Zdroj: Výzkum

Z tabulky č. 8 vyplývá, že až 93% žen se domnívá, že svoji práci zastávají stejně dobře jako muži. U mužů si stejný názor také myslí většina (cca 64%), nicméně jejich názor není úplně vyhraněný.

**Graf č. 8 - Myslíte si, že ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace?**



Zdroj: Výzkum

Otázka č. 10 se již ptá napřímo, zda si respondent myslí, že jsou ženy s dětmi na trhu práce diskriminovány. Odpovědi na otázku „Myslíte si, že ženy s malými dětmi, jsou na trhu práce v ČR diskriminovány?“ znázorňuje tabulka č. 10 a graf č. 9.

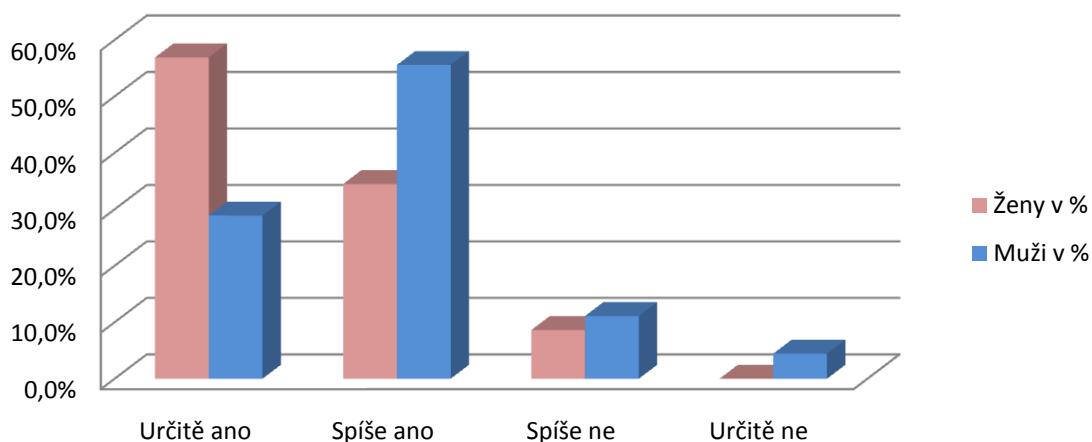
**Tabulka č. 10 – Názor na diskriminaci žen s dětmi na trhu práce**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	33	13	56,9	28,9
Spíše ano	20	25	34,5	55,6
Spíše ne	5	5	8,6	11,1
Určitě ne	0	2	0	4,4

Zdroj: Výzkum

Jak vyplývá z tabulky i přehledného grafu, odpovědi jednoznačně potvrzují, že ženy s malými dětmi jsou na trhu práce diskriminovány (91 % ženy a 84 % muži). Patrně respondenti vychází z přesvědčení, že pokud zaměstnavatel zjistí, že se žena stará doma o malé děti (vykonává v podstatě po příchodu domů ještě tzv. „druhé zaměstnání“), může mít obavy o určitou flexibilitu či soustředěnost na práci a z toho si vyvodí závěr, že na dotyčné volné pracovní místo přijme raději muže.

**Graf č. 9 - Myslíte si, že ženy s malými dětmi, jsou na trhu práce v ČR diskriminovány?**



Zdroj: Výzkum



#### 7.10.4. Dělbá trhu práce na mužské a ženské profese

Otázky č. 11 – 14 se zaměřují na zjištění názorů na segregaci trhu práce na „typicky mužské“ a „typicky ženské“ profese. Pracovní systém v České republice rozlišuje mužské, ženské či z hlediska genderu smíšené profese. Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje (např. nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů). Pracovní trh tak odděluje (segreguje) profese podle genderu.

Problém agregace trhu práce vnímají i oslovení respondenti, protože ti na otázku č. 11 „*Domníváte se, že trh práce je rozdělen na profese, které jsou vnímány jako „typicky mužské“ a „typicky ženské“?*“ odpověděli jednoznačně, že ano (ženy 98%, muži 90%), podle nich je trh práce rozdělen na typicky mužské i ženské profese, což bylo zkonkretizováno u otázky č. 12. Nejčastěji uváděné „typické“ profese byly u žen sekretářka, uklízečka, učitelka a zdravotní sestra, u mužů pak dělník, mechanik/technik (různé řemeslné profese) a řidič. Manažerské pozice jako ředitel, či vedoucí výroby označovali převážně muži. Uvedené údaje souhlasí s šetřením ČSÚ - Zaměstnaní v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání KZAM (VŠPS) z roku 2008, kde se uvádí, že nejméně jsou ženy zastoupeny v kategoriích zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (93 tis.) a příslušníci armády (0,9 tis.). Největší zastoupení mají ženy naopak v kategoriích zdravotní a pedagogické obory (603 tis.) a provozní pracovníci ve službách a obchodě (380 tis.).

**Tabulka č. 11 - Je trh práce rozdělen na typicky mužské a typicky ženské profese?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Ano	41	26	70,7	57,8
Ne	16	14	27,6	31,1
Nevím	1	5	1,7	11,1

Zdroj: Výzkum

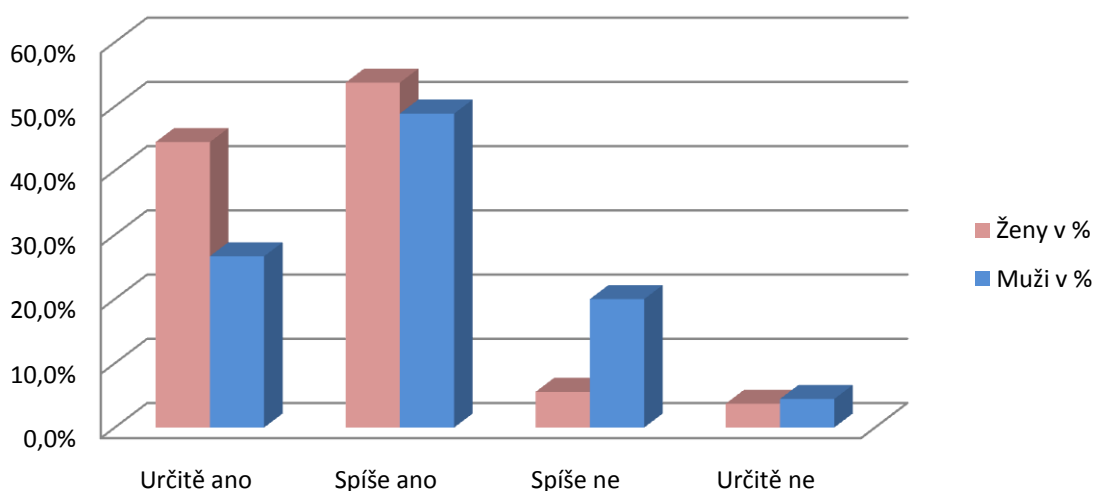
U otázky č. 13 „Myslíte si, že ženy mají šanci si najít práci v „typicky mužské“ profesi?“ odpovědělo 98 % žen a 75% mužů souhlasně, ženy tedy nevidí důvod, proč by mělo záležet v profesích na pohlaví výrazněji než muži. U mužů se jako zajímavé jeví zjištění, že jejich kladné stanovisko ještě není příliš přesvědčivé tak jako u žen, protože odpověď „Spíše ne“ zvolilo pouze nezanedbatelných 20 % dotázaných mužů.

**Tabulka č. 12 – Mají ženy šanci si najít práci v „typicky mužské“ profesi?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	24	12	44,4	26,7
Spíše ano	29	22	53,7	48,9
Spíše ne	3	9	5,6	20
Určitě ne	2	2	3,7	4,4

Zdroj: Výzkum

**Graf č. 10 - Mají ženy šanci si najít práci v „typicky mužské“ profesi?**



Zdroj: Výzkum

Na poslední otázku odpovídali jak muži tak ženy, nicméně odpovědi jsou ve vztahu k hypotéze vyhodnocovány pouze k mužům. Otázka č. 14 zněla „Byl (a) byste ochotný (á) vykonávat typicky ženskou (mužskou) profesi?“, tedy pro ženy byla položena takto: „Byla byste ochotná vykonávat typicky mužskou profesi?“, zde odpovědlo téměř 76 % dotázaných žen kladně. Diametrálně odlišný názor ale měli muži, když odpověděli z cca 77% na otázku „Byl byste ochotný vykonávat typicky ženskou profesi“, že nikoli.

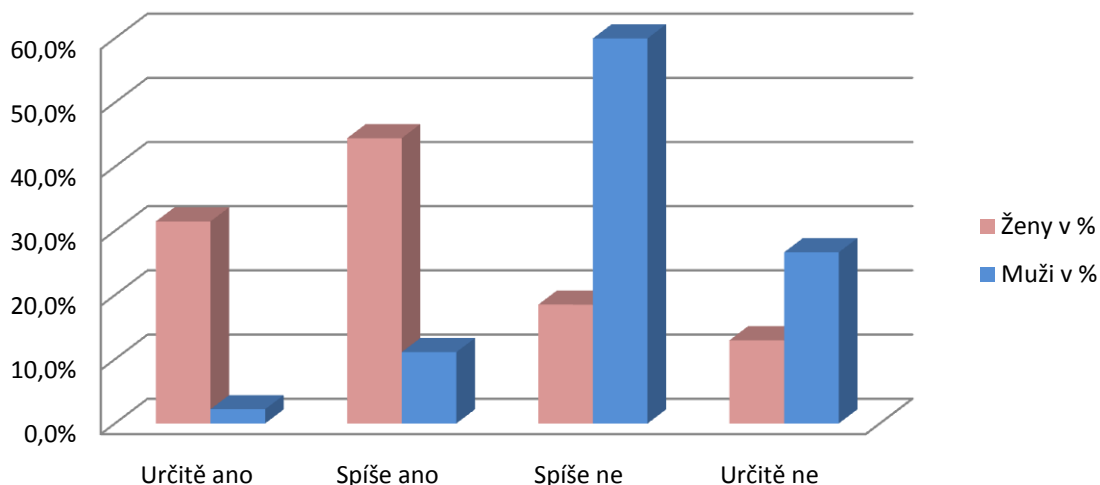
**Tabulka č. 13 –Byl (a) byste ochotný (á) vykonávat typicky ženskou (mužskou) profesi?**

Zvolené odpovědi	Počet žen	Počet mužů	Ženy v %	Muži v %
Určitě ano	17	1	31,5	2,2
Spíše ano	24	5	44,4	11,1
Spíše ne	10	27	18,5	60
Určitě ne	7	12	13	26,7

Zdroj: Výzkum

Ochota žen pracovat v typicky mužské profesi je značná, patrně to souvisí s tím, že ženy cítí větší příležitosti kariérní růstu v typicky mužských profesích, než v těch ženských. U mužů je to přesně naopak, v názorech patrně převládá obava ze ztráty společenské prestiže, ze ztráty pozice „hlavy rodiny“ ve společné domácnosti díky nižším příjmům a méně prestižnějšímu zaměstnání, to vše se mohlo promítnout do negativního stanoviska dotázaných mužů.

**Graf č. 11 - Byl (a) byste ochotný (á) vykonávat typicky ženskou (mužskou) profesi?**



Zdroj: Výzkum

### 7.11. Shrnutí – vyhodnocení hypotéz

Z provedeného výzkumu můžeme usoudit, že mezi oslovenými respondenty z Ústeckého kraje, měst Teplice a částečně Děčín, existují genderové stereotypy. Nyní se podrobněji zaměříme na hypotézy.

Hypotéza č. 1 – „Ženy jsou na trhu práce ve srovnání s muži, diskriminovány“

Hypotéza byla potvrzena, i když v tomto ohledu nebyly názory oslovených respondentů nijak extrémně vyhraněné. Z výzkumu je patrné, že názory se klaní k tomu, že většina žen nemá stejné šance na získání zaměstnání tak jako muži. O této skutečnosti však není úplně přesvědčeno nezanedbatelné procento respondentů, což patrně souvisí se specifikem severních Čech, kde není trh práce tak členitý a je zaměřen spíše na respondenty dělnických profesí, či profesí z oblasti služeb.

Dle výzkumu se většina oslovených mužů domnívá, že nezaměstnanost žen není tak důležitá, jako nezaměstnanost jejich. U názoru na kariérní růst značná část mužů odpověděla, že diskriminace v tomto ohledu u žen „spíše neexistuje“, tento názor ale

může pramenit z toho, že muži se v tomto ohledu s diskriminací vůbec, nebo tolik ještě, nesetkali.

Většina respondentů se domnívá, že hlavním úkolem muže je zabezpečit rodinu, přičemž v tomto ohledu s muži většinou souhlasily i ženy. Zde se dotyčné ženy patrně přikláněly k zažitě stereotypní představě otce (muže) jako živitele rodiny. Na druhou stranu nelze přehlédnout poměrně velkou skupinu dotázaných žen, které se domnívají, že tomu tak není a tento zažitý stereotyp svým názorem boří. U nich patrně převládá snaha o kariérní růst a tím i dosažení lepšího platového ohodnocení, díky čemuž by mohly onu tradiční zažitou představu muže jako živitele rodiny vyvrátit.

Hypotéza č. 2 – *„Ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace.“*

Hypotéza nebyla potvrzena. Obě pohlaví se značnou většinou domnívají, že ženy nepodávají v zaměstnání menší výkon proto, že mají doma děti a budou tak např. kvůli tomu svoji práci „šidit“, aby byly doma dřív a mohly se dětem věnovat ve větší míře. Pouze muži projevovali tendence si to myslet alespoň částečně (odpověď „spíše ano“), nicméně to se týkalo pouze cca 20% dotázaných mužů. Toto zjištění patrně vychází z toho, že je mylné již při pracovním pohovoru předpokládat, že žena nebude na zvolenou práci, kam se běžně zařazují i muži, stačit, protože má doma malé děti. Dnešní ženy si umí svůj pracovní a rodinný rytmus sladit tak, aby ani jeden negativně nezasahoval do druhého, což je otázkou, zda by to samé dokázali i muži (potenciální šéfové firem, kteří rozhodují o výběru zájemce o práci zda jej přijmout či nikoli). Přesto bude bohužel realita ze strany zaměstnavatelů jiná, protože názor respondentů na diskriminaci žen s malými dětmi na trhu práce se k tomuto jednoznačně přiklání.

Hypotéza č. 3 – *„Ženy mají šanci si najít práci v typicky mužské profesi“.*

Hypotéza byla potvrzena, i když ne zcela jednoznačně. Budeme-li věnovat pozornost názorům, které se domnívají, že ženy mají šanci si najít typicky mužské zaměstnání jako odpovědím „Spíše ne“, tedy nejsou si tím respondenti úplně jisti, vyjde

najevo, že takto odpovídalo 25,6 % respondentů, z čehož 20 % byli muži. To souhlasí s domněnkou respondentů na segregaci trhu práce na ryze mužské a ryze ženské profese, kde se obě pohlaví jednoznačně shodli, že takový trh existuje. Výrazně kladné stanovisko u žen zase může korespondovat s jejich zájmem a ochotou pracovat v těchto profesích, což je na rozdíl od mužů příkladné. Realita zaměstnanosti je v tomto ohledu ale bohužel jiná.

Hypotéza č. 4 – *„Muži nejsou ochotni pracovat v typicky ženských profesích“.*

Hypotéza byla potvrzena. Na rozdíl od žen, které by byly ochotny ze 76% vykonávat bez problémů typicky mužskou práci, muži naopak z 86 % se k typicky ženské práci nemají a nechtějí překročit zažitá genderové stereotypy. Zatímco tedy ženy jsou ochotny přijmout i práci, která je ve veřejnosti považována za „mužskou“, tak pro řadu mužů může být práce vykonávaná tradičně ženami nepřijatelná až degradující.

## 8. Závěr

Česká republika sice splnila povinnosti rovného postavení mužů a žen stanovené Evropskou unií v rámci přístupového procesu, nicméně v praxi se tato situace příliš nezlepšuje. Příčin může být celá řada, jedním z nich např. to, že vnímání rovnosti žen a mužů je nevýznamný předpoklad ekonomického růstu země, jako další si můžeme uvést mylný dojem, že ženy a muži jsou si již dávno rovni anebo že existuje neochota přijmout fakt, že rovnost žen a mužů se promítá ve všech aspektech společnosti. Podle Gender Studies se od konce 20. století víceméně zastavil zvyšující se rozdíl v příjmech mužů a žen, stále však tento rozdíl v průměru dosahuje hodnot okolo 25 %. Se zvyšujícím se vzděláním a pracovní pozicí je rozdíl v ohodnocení obou pohlaví mnohem dramatičtější. Ženy na srovnatelných pozicích a s odpovídajícími zkušenostmi vydělávají přibližně 55 % toho co muži. Přesto že je ženám i mužům zajištěna ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je tedy stále jiná.

Jak potvrdily výsledky této závěrečné práce, mezi největší problém lze zařadit zažitá genderové stereotypy. Na těchto stereotypech založená společnost předpokládá, že muži a ženy disponují specifickými vlastnostmi a dovednostmi, které je předurčují určitým způsobům života. Stále se totiž ve větší míře očekává zažitá role muže, co by živitele rodiny, který domů přinese větší plat než žena a z toho důvodu je také předurčen pro co největší soustředění se na jeho pracovní kariéru s cílem dosáhnout nejlepšího výsledku, i za cenu upozadění pracovní kariéry ženy, která svůj čas věnuje raději péči o domácnost a dětem. V tomto ohledu je ale nutno brát v potaz to, že respondenti pocházeli ze severních Čech, kde je velká míra nezaměstnanosti, malé procento vysokoškoláků a zaměstnanost je ve větší míře spíše dělnických a technických profesích a službách, proto je u nich větší předpoklad vnímání tradičního rozdělení rodiny, než by tomu bylo např. v Praze.

Na genderových stereotypech je také založena segregace v oblasti zaměstnání, což koresponduje také s názory dotázaných respondentů. Obecně se stále předpokládá, že typicky mužská práce je určena převážně mužům a typicky ženská zase ženám. Lépe

se ale v tomto směru s nezaměstnaností vyrovnávají ženy, jak ostatně také ukázal výzkum v této práci, protože ty jsou ochotny pracovat v typicky mužských profesích více, než muži v profesích typicky ženských. Za následek to může mít do budoucna jediné - stále častěji budou na trhu práce problematičtí i muži. Především tam, kde jsou dosavadní pracovní místa nahrazena jiným typem práce, organizací apod. a souvisejí s nutností se přizpůsobit nebo vzdělávat, budou muži nahrazováni levnější a flexibilnější pracovní silou z řad žen nebo mladšími lidmi, na kterých zaměstnavatel ušetří, protože jim dá nižší mzdu.

V rámci výzkumu je ale také patrné, že stále více mužů je ochotno připustit, že ženy mají v některých ohledech zhoršené již vstupní pozice. Např. pokud doma pečují o malé děti. Horší situace je však podle Úřadů práce ve vnímání tohoto problému samotnými zaměstnavateli. Přitom komu by mělo více záležet na svém zaměstnání, než ženám, matkám pečujícím o své děti, v rámci jejichž rodiny není druhý příjem jen jakousi vymožeností, ale nutnou podmínkou úspěšného chodu domácnosti? Takový zaměstnanec si dá přeci jen velký pozor na to, aby si plnil na pracovišti svědomitě to co má a neublížil tak případně při propuštění ze zaměstnání svému egu v rámci určité soutěživosti mezi svými kolegy, ale především svým vlastním dětem.

Řešení tohoto komplexního problému vyžaduje změny nejen v oblasti legislativní, institucionální, ale zejména změny v přístupu široké veřejnosti k této problematice a bude vyžadovat nemalé úsilí všech zainteresovaných subjektů.

Na základě výzkumu konstatovat, že dotazovaní muži a ženy se spíše přiklánějí k tradičnímu rozdělení na mužské a ženské role. Přínosem mojí závěrečné práce je objasnění problematiky rovných příležitostí mužů a žen ve vztahu k nezaměstnanosti a hledání si zaměstnání, což může vést k optimalizaci vztahů v této oblasti zkoumání.

Závěrem bych na základě zjištěných výsledků doporučoval zvážit více se věnovat odbourávání zažitých stereotypů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen, tedy poukazovat na mnohdy nesmyslné genderové stereotypy a to nejen v působení na dospělé jedince, ale i na úrovni školských zařízení ve výuce a vedení dětí.



## 9. Seznam použitých zdrojů

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2003. 76 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. WINKLER, Jiří. Fss.muni.cz [online]. 4. 1. 2010 [cit. 2010-04-06]. Technologie empirického výzkumu. Dostupné z WWW: <<http://fss.muni.cz/~winkler/kapitola2.html>>.
3. MAJEROVÁ, Věra; MAJER, Emerich. Regionální agrární komora [online]. 2006 [cit. 2010-04-01]. Sběr dat kvantitativní metodologií. Dostupné z WWW: <[http://www.strediskoczuhk.cz/pef09\\_material.htm](http://www.strediskoczuhk.cz/pef09_material.htm)>.
4. Delcambrová, A. M. Muhammad slovo Alláhovo. Přel. E. Závodná. 1.vyd. Praha: Slovart, 1996. 192 s. ISBN 80-85871-17-3.
5. Veteška, M. Nová smlouva — Český studijní překlad Bible (Nový zákon) [online]. 2006. Dostupné z WWW: <<http://bible.poutnici.com>>.
6. Gajda, J. O ženách kolem nás, časopis A report 2003, č. 7, s. 14-15, Praha: Agentura vojenských informací a služeb, ISSN 1211-801X.
7. Nováková, J. Gender mainstreaming. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.
8. Křížková, A., Pavlica, K. Management genderových vztahů. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.
9. GELNAROVÁ, Lenka. Feminismus.cz [online]. 2007 [cit. 2010-03-16]. Procentuální zastoupení českých žen v Evropském parlamentu stále převyšuje zastoupení žen v českých legislativních orgánech. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=213651>>.
10. MAŘÍKOVÁ, Hana. Proměny současné české rodiny. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2001. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

11. Wikipedie [online]. 2009 [cit. 2010-03-16]. Socializace. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Socializace>>.
12. Mansfeldová, Z., Tuček, M. Současná česká společnost. 1. vyd. Praha, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 381 s. ISBN 80-7330-009-5.
13. HAMPLOVÁ, Dana. Vstup do manželství a nesezdaného soužití v České republice po roce 1989 v souvislosti se vzděláním. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003. 52 s. ISBN 80-7330-029-X, (brož.).
14. PŘÍRUČKA PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL : GENDER MAINSTREAMING. In EQUAL Guide on Gender Mainstreaming. Evropská komise: Iniciativa Společenství EQUAL, 2008 [cit. 2010-03-16]. Dostupné z WWW: <[https://docs.google.com/viewer?url=http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER\\_mainstreaming\\_guide\\_final.pdf](https://docs.google.com/viewer?url=http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide_final.pdf)>. ISBN 978-80-86878-81-2.
15. Nováková, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.
16. Mareš, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002. 37 s. ISBN 80-86429-08-3.
17. PLUSKAL, Marek. Metody motivace dlouhodobě nezaměstnaných klientů ke zvyšování předpokladů pro jejich zapojení do pracovní činnosti. Brno, 2007. 47 s. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
18. Buchtová, Božena a kol. Nezaměstnanost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
19. Www.czso.cz [online]. 2010 [cit. 2010-03-16]. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>.

20. Český statistický úřad [online]. 4. 1. 2010 [cit. 2010-03-06].  
NEZAMĚSTNANOST V ÚSTECKÉM KRAJI VE 3. ČTVRTLETÍ 2009.  
Dostupné z WWW:  
<[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/nezamestnanost\\_v\\_usteckem\\_kraji\\_ve\\_3\\_cvtvrtleti\\_2009](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_usteckem_kraji_ve_3_cvtvrtleti_2009)>.
21. Www.ec.europa.eu [online]. 2010 [cit. 2010-03-16]. Eurostat. Dostupné z  
WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>>.
22. Wwww.czso.cz [online]. 2009 [cit. 2010-03-16]. Zaostrěno na ženy a muže.  
Dostupné z WWW:  
<<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>.
23. Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-04-01]. Aktivní politika  
zaměstnanosti. Dostupné z WWW:  
<<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
24. KRÍŽOVÁ, Alena. Wwww.genderonline.cz [online]. 27. 01. 2008 [cit. 2010-  
03-16]. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v  
mezích genderové struktury současné české společnosti. Dostupné z WWW:  
<<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012711>>.
25. Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi. Praha:  
ČMKOS, 2007. 184 s.
26. VALENTOVÁ, Marie; ŠMÍDOVÁ, Iva; KATRŇÁK, Tomáš.  
Wwww.genderonline.cz [online]. 27. 01. 2008 [cit. 2010-03-16]. Genderová  
segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní  
srovnání. Dostupné z WWW:  
<<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012709>>.
27. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích  
genderové struktury současné české společnosti. Gender, rovné příležitosti,  
výzkum. 2007, 8, 2, s. 60-67.

28. Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. (2003). Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-048-6.
29. Eurostat [online]. 2008 [cit. 2010-03-16]. Persons employed part-time. Dostupné z WWW:  
<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00159>>.
30. Wwww.aperio.cz [online]. 2008 [cit. 2010-03-16]. Český trh práce optikou genderových statistik. Dostupné z WWW:  
<[http://www.aperio.cz/zamestnavatele\\_2/statistiky.shtml](http://www.aperio.cz/zamestnavatele_2/statistiky.shtml)>.

## 10. Přílohy

### 10.1. Příloha č. 1 - Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

Dostává se Vám do rukou dotazník na téma *Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledů mužů a žen*.

Jako student České zemědělské univerzity v Praze, 2. ročníku navazujícího magisterského studia a chtěl bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, jenž mi poslouží v rámci výzkumu na uvedené téma.

Ujišťuji Vás, že získaná data budou použita pouze anonymně a pro účely mé závěrečné diplomové práce.

Zakroužkujte, prosím, vždy jednu správnou odpověď, nebo vyberte jednu takovou možnost, která se Vám bude zdát co nejvíce odpovídající realitě.

#### 1) Vaše pohlaví je?

- muž
- žena

#### 2) V jakém rozmezí je Váš věk?

- 18 - 24
- 25 - 31
- 32 - 38
- 39 - 45
- 46 - 52
- 53 - 59
- 60 a více

#### 3) Jaké je Vaše vzdělání?

- základní
- vyučený(á)
- vyučený(á) s maturitou
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4) **Myslíte si, že muži a ženy mají v ČR stejnou šanci získat zaměstnání?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

5) **Myslíte si, že muži a ženy mají v ČR stejné možnosti profesního růstu?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

6) **Domníváte se, že hlavním úkolem muže, je hmotně zabezpečit rodinu?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

7) **Domníváte se, že hlavním úkolem ženy, je starost o děti a zajištění chodu domácnosti?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

8) **Domníváte se, že nezaměstnanost u ženy není tak důležitá jako u mužů?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

9) **Myslíte si, že ženy s dětmi jsou méně výkonné v zaměstnání, než muži na stejné pracovní pozici, stejného stáří a stejné profesní kvalifikace?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne



**10) Myslíte si, že ženy s malými dětmi, jsou na trhu práce v ČR diskriminovány?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**11) Domníváte se, že trh práce je rozdělen na profese, které jsou vnímány jako „typicky mužské“ a „typicky ženské“?**

- ano
- ne
- nevím, nedokážu posoudit

**12) Pokud jste odpověděli „ano“, které profese to podle Vás jsou? Napište alespoň tři prosím:**

.....  
.....

**13) Myslíte si, že ženy mají šanci si najít práci v „typicky mužské“ profesi?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**14) Byl (a) byste ochotný (á) vykonávat typicky ženskou (mužskou) profesi?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne