

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Genderová analýza trhu práce České republiky

Nikol Šinovská

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nikol Šinovská

Provoz a ekonomika

Název práce

Genderová analýza trhu práce České republiky

Název anglicky

Gender analysis of the labour market in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je analyzovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v rámci genderové problematiky. Statistická analýza bude realizována na relevantních ukazatelích, které souvisí s touto oblastí. V práci budou zjišťovány formou dotazníkového šetření názory ženské a mužské populace na problematiku nezaměstnanosti. Výsledky analýz budou využity pro formulaci návrhů a doporučení na odstraňování rozdílů na trhu práce mezi pohlavími.

Metodika

Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad, indexní analýzy a z oblasti analýzy závislosti kvalitativních znaků.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

gender, zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, diskriminace, pohlaví, politika zaměstnanosti, sociální politika

Doporučené zdroje informací

- BIČÁKOVÁ, Alena. Gender unemployment gaps in the EU: blame the family. Prague: CERGE-EI, 2012. Working paper series. ISBN 978-80-7343-279-9.
- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.
- HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ, Jan SEGER a Jakub FISCHER. Statistika pro ekonomy. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- KACZOR, Pavel: Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KARSTEN, Harmut: Ženy-muži. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KONTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Sociologické studie. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Lenka FORMÁNKOVÁ. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
-

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Elektronicky schváleno dne 15. 10. 2014

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Genderová analýza trhu práce České republiky" jsem vypracovala 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Marii Prášilové, CSc. za trpělivost, cenné rady a připomínky, které mi poskytla během zpracovávání diplomové práce. Taktéž děkuji všem respondentům, kteří byli ochotni se zúčastnit dotazníkového šetření a podělit se tak se svými názory na danou problematiku.

Genderová analýza trhu práce České republiky

Gender analysis of the labour market in the Czech Republic

Souhrn

Diplomová práce se blíže zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice z hlediska uplatňování rovných příležitostí žen a mužů. Obsahem práce je analýza časových řad ekonomických ukazatelů a jejich popis v závislosti na pohlaví. V práci je sledován vývoj obecné míry nezaměstnanosti žen a mužů v letech 1993 – 2013 a vývoj počtu neumístěných uchazečů a uchazeček o zaměstnání v letech 2000 – 2013. Jako další je sledován vývoj zaměstnanosti žen a mužů v letech 2000 – 2013 a vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů v letech 2000 - 2009. Dále je zde proveden výzkum pomocí dotazníkového šetření, který poskytuje cenné názory respondentů na zkoumanou problematiku. V závěru diplomové práce jsou popsány návrhy a doporučení pro budoucí vývoj.

Klíčová slova

Gender, pohlaví, stereotyp, trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, nerovnost, odměňování

Summary

The diploma thesis closely deals with problems of unemployment in the Czech Republic in terms of equal opportunities between women and men. The content of the thesis is time series analysis of the economic indicators and their descriptions in reliance on gender. The thesis specialized in the development of general measure unemployment of women and men in 1993 to 2013, in the trends in the number of employment applicants and female applicants in 2000 to 2013, in the development of employment of women and men in 2000 to 2013, as well as in the development of the average gross monthly wage of women and men from 2000 to 2009. Then there is includes a research in the form of the questionnaire, which provides valuable opinions from respondents to the surveyed issue. In conclusion, the thesis describes the suggestions and recommendations for the future development.

Klíčová slova

Gender, sex, stereotypes, labour market, unemployment, employment, inequality, remuneration

Obsah

1 Úvod.....	9
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika práce	11
2.2.1 Analýza časových řad	11
2.2.2 Dotazníkové šetření	14
3 Literární rešerše	16
3.1 Vymezení základních pojmů řešené problematiky.....	16
3.1.1 Gender a pohlaví.....	16
3.1.2 Gender studies.....	16
3.1.3 Feminismus	16
3.1.4 Socializace	17
3.2 Genderové role a jejich dopad na pracovní sféru	17
3.2.1 Mužské a ženské role	17
3.2.2 Tradiční systém dělby práce mezi muži a ženami	19
3.2.3 Současné genderové nerovnosti mužů a žen v rodině	22
3.2.4 Genderové stereotypy	25
3.3 Podmínky na trhu práce z aspektu gender	27
3.3.1 Uplatňování rovných příležitostí z hlediska genderu	27
3.3.2 Gender a segregace na trhu práce	29
3.3.3 Nerovnosti v odměňování.....	31
4 Charakteristika současného stavu zkoumané problematiky	33
4.1 Charakteristika populace České republiky v letech 2012 - 2014.....	33
4.2 Ekonomická struktura obyvatel v České republice.....	34
5 Analýza dosažených výsledků	35
5.1 Statistické zpracování relevantních ukazatelů v oblasti genderu.....	35
5.1.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti na území ČR v genderovém srovnání	38
5.1.2 Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání na území ČR v genderovém srovnání	44
5.1.3 Vývoj zaměstnanosti na území ČR v genderovém srovnání	49
5.1.4 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy ČR v genderovém srovnání.....	54
5.2 Prognóza vývoje relevantních ekonomických ukazatelů z oblasti gender	59
5.3 Analýza výsledků dotazníkového šetření	62
5.3.1 Sběr dat a charakteristika výběrového vzorku.....	62
5.3.2 Analýza jednotlivých otázek dotazníkového šetření	65
5.3.3 Analýza závislostí vybraných znaků.....	75
5.4 Návrhy a doporučení.....	76
6 Závěr	80
7 Seznam použité literatury	82
7.1 Seznam tabulek.....	86
7.2 Seznam grafů	87
8 Seznam příloh	89

1 Úvod

Problematika vztahů a postavení mužů a žen ve společnosti je čím dál tím více skloňovaným tématem. Gender studies, neboli výzkumy zásadních bodů a rozdílů mezi pohlavími v dnešní společnosti se tak dostávají do popředí. Zásahu na tom má i nezisková organizace Gender Studies, o.p.s., která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum ohledně genderové tematiky. Některé jejich zajímavé publikace byly taktéž použity při vypracování teoretické části této diplomové práce.

Přestože se termín gender stále hojněji využívá, je jistě stále mnoho občanů České republiky, kteří se s tímto pojmem nesešli. Naopak jiní, kteří tvrdí, že pojem gender znají, se domnívají, že se jedná o činnost feministických hnutí. Je tedy potřeba uvést na pravou míru, o co se přesně jedná. Gender je termín, jež označuje difference mezi pohlavími, které nejsou vytvořeny biologicky, ale kulturně. Stručná definice by mohla zahrnovat rovné podmínky na trhu práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, diskriminaci, rodinný život a problém sladování s pracovním životem, chápání pozice ženy a muže v pracovní a rodinné sféře, a s tím spojené genderové stereotypy a role.

Diplomová práce se zaměřuje zejména na genderové porovnávání v oblasti trhu práce. Společnost si sebou nese z minulých let některé předsudky týkající se zaměstnanosti mužů a žen a gender propagátoři se snaží tyto předsudky zmírňovat. Od každého jedince společnost očekává určitou formu chování, postoje, hodnoty a tyto formy chování se liší právě na základě genderu. Lépe řečeno se očekává, že muži a ženy se budou chovat v určitých záležitostech odlišně díky genderovým rolím, které jim společnost přisuzuje. Jakmile se od těchto rolí jedno z pohlaví vychýlí, může se stát, že bude určitým způsobem sankcionováno. Genderové role jsou velmi důležitým tématem, a proto je jim věnována kapitola v teoretické části této práce.

Problematika rovných příležitostí na trhu práce pro ženy a muže je stále důležitějším předmětem diskuze ve všech vyspělých státech. Je velmi podstatné tyto záležitosti řešit, jelikož příležitosti skutečné nejsou rovnocenné a je potřeba najít cestu k rovnosti. Diskriminace na trhu práce není novým nebo neznámým pojmem, právě naopak. Znevýhodnění hlavně v případě žen se projevují nejrůznějšími způsoby, všechny ale plynou zejména z genderových předpokladů, předsudků a stereotypů. Jedná se hlavně o nižší možnosti postupu ženského pohlaví v pracovní kariéře z hlediska genderových souvislostí, ale i samotných žen, jejich postojů a vnímání zaměstnání na nižší stupnici hodnotového žebříčku.

Pro většinu žen je v životě hlavní rodina a výchova dětí, což přímo kontruje s pracovním zařazením. Na druhou stranu existuje pochopitelně vysoké procento žen, které upřednostňují kariéru před rodinným životem, ale díky předsudkům společnosti a genderových stereotypům, tyto ženy dosahují svých cílů s daleko větším úsilím a nasazením než muži.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je analyzovat situaci na trhu práce v České republice v rámci ekonomického a sociálního prostředí. Pomocí analýzy časových řad bude provedena analýza vývoje vybraných ekonomických ukazatelů v závislosti na pohlaví a následně bude proveden odhad budoucího vývoje těchto ukazatelů. Prostřednictvím dotazníkového šetření bude realizován vlastní výzkum trhu práce. Na základě zhodnocení výsledků dotazníkového šetření budou zpracovány závislosti mezi vybranými znaky. Cílem šetření bude zjistit, jaké je vnímání české společnosti na pracovní podmínky žen a mužů na trhu práce České republiky.

Podkladová data budou čerpána ze zdrojů odborné literatury, z dat Českého statistického úřadu a publikací Ministerstva práce a sociálních věcí a vlastní data budou získána prostřednictvím dotazníků v rámci dotazníkového šetření.

2.2 Metodika práce

Diplomová práce bude zpracována na základě tištěné literatury, jež se zaměřuje na problematiku genderu na trhu práce v České republice jako takové, dále literatury zabývající se zejména genderovými nerovnostmi z hlediska kultury a zaměstnání a porovnáváním pracovních příležitostí v rámci mužského a ženského pohlaví. Informace k dané problematice budou čerpány z dostupných internetových zdrojů, odborných periodik a důležitá data potřebná k výpočtům a analýzám budou shromažďována z databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Vlastní data budou čerpána z výsledků dotazníkového šetření.

2.2.1 Analýza časových řad

Pro zpracování relevantních ekonomických ukazatelů z oblasti genderu bude aplikována analýza časových řad, kde budou k výpočtům důležitých statistik využity charakteristiky elementárních časových řad pro sledování dynamiky vývoje dané problematiky ve vybraných letech. Součástí práce bude zjišťování budoucího vývoje relevantních ukazatelů pomocí bodových a intervalových odhadů.

Časová řada je charakterizována jako časová posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování, která jsou uspořádána z hlediska času ve směru minulost po přítomnost. Za analýzu časových řad pak lze považovat soubor metod, které jsou určeny k popisu těchto řad a popřípadě k předvídání jejich budoucího chování.

Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad, tedy pro zjišťování rychlosti změn sledovaného ukazatele v závislosti na čase, se obvykle využívají elementární charakteristiky časových řad. Tyto charakteristiky zajistí získání rychlé a orientační představy o charakteru procesu, který časová řada reprezentuje. [1][2]

V diplomové práci budou vypočteny první a druhé absolutní diference, dále bazické a řetězové indexy a v neposlední řadě také průměr časové řady společně s průměrným koeficientem růstu. Tyto charakteristiky patří k základním elementárním charakteristikám časových řad.

- První absolutní diference neboli absolutní přírůstky lze chápat jako rozdíl dvou sousedních hodnot v časové řadě.

$$d_{1i} = y_i - y_{i-1}, \quad i = 2, 3, \dots, n$$

- Druhou absolutní diferenci lze definovat jako rozdíl dvou sousedních absolutních přírůstků, tedy prvních diferencí.

$$d_{2i} = d_{1i} - d_{1(i-1)}, \quad i = 3, 4, \dots, n$$

- Řetězový index neboli koeficient růstu patří mezi relativní charakteristiky růstu, respektive poklesu a vyjadřuje relativní postupnou rychlost změn hodnot ve sledované časové řadě.

$$k_i = \frac{y_i}{y_{i-1}}, \quad i = 2, 3, \dots, n$$

- Průměrný koeficient růstu neboli průměrnou hodnotu řetězového indexu lze definovat jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu k_i za celou časovou řadu.

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

- Bazický index udává změnu hodnot zkoumaného ukazatele v jednotlivých obdobích časové řady vztažené vždy k úrovni základního bazického období. [2][3]

$$z_i = \frac{y_i}{y_0}, \quad i = 1, 2, \dots, n$$

V této práci bude dále vypočítán index maskulinity, který udává počet mužů připadajících na určitý počet žen a index femininity, jež představuje počet žen připadajících na určitý počet mužů.

$$I^M = \frac{\text{Počet mužů}}{\text{Počet žen}} \quad I^F = \frac{\text{Počet žen}}{\text{Počet mužů}}$$

Další důležitou součástí analýzy časových řad bude představovat vystižení základní tendence vývoje sledované časové řady, respektive stanovení trendu. Vhodná funkce bude volena na základě grafického znázornění a velikosti indexu determinace, korelace a střední absolutní procentuální chyby MAPE.

Odhad strukturálních parametrů trendové funkce představuje velmi důležitý moment při konstrukci matematicko-statistického modelu časových řad. Nejčastěji počítaným ukazatelem, jež slouží k popisu stupně shody modelu s empirickými údaji, je index determinace I^2 .

$$I^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2},$$

kde \bar{y} znázorňuje aritmetický průměr empirických hodnot časové řady y_1, \dots, y_n . Index determinace představuje bezrozměrné číslo, jež splňuje relaci:

$$0 \leq I^2 \leq 1.$$

Čím více je hodnota indexu determinace blízká jedné, tím lépe model popisuje zkoumaný jev. Naopak pokud je hodnota indexu determinace blízká nule, znamená to stále menší soulad modelu s časovou řadou. Proto za nejvhodnější podklad pro popsání dynamiky časové řady je považovaná taková trendová funkce, která vede k maximální hodnotě indexu determinace. Výběr takové funkce pak nejlépe a nejpřesněji vystihuje reálný vývoj sledovaného jevu v minulosti a dá se předpokládat, že podobným způsobem se bude vystihovat i skutečnost, která nastane v budoucnosti.

Pro posouzení vhodné trendové funkce časové řady se dále využívá odmocniny indexu determinace.

$$I = \sqrt{I^2},$$

kde I představuje index korelace. Můžeme konstatovat, že čím více bude hodnota indexu korelace blíže jedné, tím lépe bude příslušný trendový model vystihovat zákonitosti vývoje zkoumané časové řady. Toto kritérium má ovšem nedostatky hlavně v tom, že s rostoucím počtem parametrů roste taktéž hodnota indexu korelace. V případě, kdy se k vyrovnání řady použije polynom vyššího stupně, index korelace se pak bude blížit jedné, přičemž to vůbec nemusí znamenat, že daný model dobře popisuje dynamiku zkoumaného ukazatele. [2] [1]

Vedle uvedených charakteristik vhodných pro nalezení vhodné trendové funkce, je možné dále použít i jiné kritérium, a to tzv. střední absolutní procentuální chybu MAPE (Mean Absolute Percent Error).

$$MAPE = \frac{100}{n} \sum_i \left| \frac{y_i - y'_i}{y_i} \right|$$

Výběr nejvhodnější trendové funkce je podmíněn nejnižší hodnotou střední absolutní procentuální chyby MAPE.

Zvolená trendová funkce bude dále použita při prognózování budoucího vývoje časové řady. Základem statistického prognózování je metoda extrapolace, tedy určení základní tendence časové řady a posléze je předpovědí extrapolovaný trend. Extrapolaci se rozumí prodloužení trendu zkoumané časové řady do budoucího času, s předpokladem, že tato analyzovaná řada nebude do budoucna své chování měnit. Predikce časových řad bude zpracovávána v rámci bodového a intervalového odhadu. Bodová předpověď je vyjádřena jediným číslem. Vzhledem k tomu, že je bodová předpověď příliš jednoznačná a neodpovídá tak proměnlivé povaze sledovaných ukazatelů a zároveň nepřihlíží k přítomnosti a možnosti vlivu náhodné složky ve zkoumaném modelu řady, je vhodnější vypracovat intervalovou předpověď. V takové předpovědi se stanovuje interval spolehlivosti, ve kterém se predikovaná hodnota může nacházet. [2][4]

2.2.2 Dotazníkové šetření

Pro další sledování genderové problematiky, bude zvoleno dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení. Získaná data budou popsána v rámci obecnosti graficky pomocí sloupcových grafů, díky nimž se získá přehlednější vyobrazení sledované problematiky.

Ve vybraných otázkách dotazníku dojde k analýze kvalitativních znaků. Kvalitativní znaky představují znaky slovní, s nimiž se pracuje zejména při různých výzkumech veřejného mínění. V rámci této analýzy se bude zkoumat závislost, a pokud bude prokázána, pak i intenzita této závislosti.

Kvalitativní znaky nabývají dvou či více obměn. V prvním případě hovoříme o znacích alternativních a při testování závislosti zkoumáme závislost asociální a ve druhém případě hovoříme o znacích množných, u nichž se při zkoumání existence závislosti používá kontingence. Při testování závislosti znaků lze použít testy o nezávislosti znaků. Při testování nulové hypotézy u asociace (mezi sledovanými znaky závislost neexistuje) můžeme využít dvě testovací metody:

- 1) χ^2 test nezávislosti
- 2) Fisherův faktoriálový test či jiný exaktní test

Použití χ^2 testu se řídí následujícími podmínkami:

- pokud je rozsah zkoumaného souboru větší než 40, lze použít tento test,
- pokud je rozsah zkoumaného souboru menší než 20, je třeba použít Fisherův či jiný exaktní test,
- pokud se rozsah souboru pohybuje v intervalu $20 < n < 40$, je třeba určit očekávané neboli teoretické četnosti (a_0, b_0, c_0, d_0).

Další postup je následovný:

- a) Jestliže jsou všechny teoretické četnosti větší než 5, lze použít χ^2 test nezávislosti
- b) Jestliže je alespoň 1 teoretická četnost menší než 5, je třeba použít Fisherův faktoriálový test či jiný exaktní test

Při testování nulové hypotézy u kontingence se využívá taktéž χ^2 test nezávislosti.

Použití χ^2 testu nezávislosti se řídí následujícími podmínkami:

- podíl očekávaných četností sledovaného souboru, které jsou menší než 5, nesmí překročit 20 % a žádná z očekávaných četností nesmí být menší než 1,
- jestliže tato podmínka není splněna, přistupuje se ke sloučení řádků nebo sloupců v kontingenční tabulce tak, aby toto sloučení bylo věcné správné, logické a dobře interpretovatelné.

V případě, že se prokáže závislost mezi sledovanými znaky, bude zapotřebí zjistit, jak významná tato síla je. Síla závislosti se určuje pomocí Koeficientu asociace V, Pearsonova koeficientu kontingence a Cramérova koeficientu kontingence. [4]

3 Literární rešerše

3.1 Vymezení základních pojmů řešené problematiky

Tato část literární rešerše objasňuje některé důležité pojmy související s řešenou problematikou diplomové práce.

3.1.1 Gender a pohlaví

Termín gender pochází z angličtiny a do češtiny se překládá nejčastěji jako rod, což přesně neodpovídá pravé podstatě tohoto pojmu. Stejně tak ani další možný překlad „pohlaví“, které představuje zejména biologické rozdíly mezi mužem a ženou. [5] O pohlaví hovoříme jako o kategorii biologické a jeho obsah se nemění v závislosti na čase nebo místě působení, zatímco gender je interpretován jako sociální konstrukce, ke které jsou vázány připisované nebo očekávané sociální role, chování, stereotypy, ale také předsudky společnosti.[2] Jedná se o existenci takových sociálních konstruktů, které souvisí s pohlavím. Mužskému a ženskému pohlaví jsou přisuzovány určité vlastnosti a formy chování, jež nejsou vrozené, ale utvářené v průběhu socializace a očekávané od společnosti. Podle výkladu psychologického slovníku je pojem gender charakterizován jako „soubor sociokulturně vytvořených sociálních rolí spojených s příslušností k biologickému pohlaví.“ [5]

3.1.2 Gender studies

Gender studies představují odbornou disciplínu, jež studuje sociálně a kulturně podmíněné diference mezi muži a ženami ve společnosti. Jedná se tedy o orientaci na problematiku vztahu žen a mužů, ne pouze o problematiku ženy. Genderová studia jsou vyučována v rámci vysokoškolského studia. Reprezentují odborně zaměřenou, specializovanou vědeckou disciplínu, ve které jsou uskutečňovány vědecké výzkumy, z jejichž výsledků pak tento obor vychází. [2]

3.1.3 Feminismus

Genderová problematika je prakticky i historicky spojena s feminismem, ovšem je potřeba říci, že studium genderové problematiky a feminismus nemohou být směřovány či zaměřovány, jelikož se nejedná o totožné přístupy. Termín feminismus se vztahuje k ženskému hnutí a jeho historickým projevům. Ženské hnutí je obecně definováno jako

kampaň za práva žen, jejíž prvopočátky sahají do 17. století. Tehdy se jednalo zejména o prosazování práva žen na vlastnictví majetku a o zpřístupnění vyššího vzdělání pro ženy. [7] Dnes se feminismus zabývá důsledky společenských uspořádání na životy mužů a žen a taktéž mužskými a ženskými rolemi při společenských změnách, ale zdůrazňuje především zkušenosti a hlediska žen. [5]

3.1.4 Socializace

Socializaci můžeme definovat jako dlouhodobý komplexní proces, kdy se člověk prostřednictvím interakce a komunikace s druhými stává jedincem schopným chovat se jako člen určité skupiny či společnosti. Socializací rozumíme nejen výchovu v rodině a učení v rámci vzdělávacího procesu, ale také celoživotní osvojování si určitých hodnot, norem a způsobů jednání, které je srozumitelné a očekávané v různých situacích. Jelikož je gender jednou z významných dělicích kategorií společnosti, pak jedním z prvních vzorců, které si člověk v rámci socializace osvojí, je uvědomění si odlišných skupin pohlaví. [7] Pohled na muže a ženy z hlediska genderu podtrhuje sociální podmíněnost názorů, postojů, hodnocení a přesvědčení. Člověk získává zkušenosti, vyvíjí se v rámci určité kultury a díky tomu chápe rozdíly v chování, vlastnostech, vnímání a postojích obou pohlaví jako přirozené, dané a jediné možné. [5] V průběhu socializace dochází k rozvoji genderové identity jedince, ke které se váže celý soubor rolí a očekávání. [7] Genderové role jsou chápány jako společností vynucované modely chování, které jsou však potvrzovány jako neměnné a nevyhnutelné důsledky socializace.[12]

3.2 Genderové role a jejich dopad na pracovní sféru

3.2.1 Mužské a ženské role

Každý novorozenec je okamžitě klasifikován podle pohlaví a taktéž mu je ihned připsán určitý gender. V porodnicích po narození dítěte slyšíme poznámky o jeho vzhledu a chování stereotypně podle pohlaví. Chlapci a dívky mají v některých nemocnicích také barevně rozlišené příkrývky. Všechny tyto reakce prezentují začátek procesu učení genderových rolí. [9]

Genderu se tedy učíme, jelikož děti jsou již ve velmi brzkém věku vystaveny genderovým signálům. Již ve věku kolem osmnácti měsíců začínají děti dávat přednost určitým hračkám v souladu s genderovými stereotypy. Děti ve věku dvou let si jsou již

vědomy vlastního genderu a zároveň genderu jiných lidí a během třetího roku začínají hodnotit určité vlastnosti a chování genderově stereotypním způsobem. [5] Ve věku od čtyř do devíti let se dívky méně specificky a systematicky přiklání k rolím, aktivitám a objektům, které náleží jejich pohlaví. Mezi šestým a devátým rokem života děvčata někdy preferují mužskou roli. Důvodem není to, že se neidentifikují s ženskou rolí, ale spíše to naznačuje skutečnost, že dívky mají méně společenských zábran hlásit se k zájmům nebo preferencím druhého pohlaví. Jednoduše řečeno, pokud chlapec projeví určité dívčí zájmy, je hned „zženštilý“, zatímco dívka je pokládána za „divošku“ a až bude třeba, vyroste z toho. Chlapci jsou tedy na rozdíl od dívek konzistentněji maskulinní ve své genderové roli již od útlého věku a jsou k tomu i více podněcováni. Genderové role a genderovou identitu si dítě ale neosvojuje od rodiče mechanicky, nýbrž tím, že se s ním různě identifikuje. V podstatě se chce dítě rodiči podobat a to je motivuje k tomu, aby se chovalo stejně jako rodič. [9]

Genderové role jsou tedy rolími sociálními, které si osvojujeme v procesu celoživotního socializačního procesu. [5] Děti se postupně stávají dospělými, kteří si jsou vědomi své genderové role a zároveň za léta učení přijali tuto roli jako součást své osobnosti. [9] Tyto role tvořené souborem neformálních pravidel vytvořených společností, jež připisují určitý typ chování jednomu nebo druhému pohlaví nejsou shodné ve všech společnostech světa. Nejsou dokonce stejné ani v jednotlivých vrstvách jedné společnosti a v průběhu vývoje společnosti dochází k jejich proměnám. V případě, kdy se jedinec odklání od genderové role, tedy že jeho chování neodpovídá očekávání přiřazenému jeho pohlaví, okolí pak vůči němu může uplatňovat různé sankce. Tyto sankce mají většinou formu společenského posměchu, případně i sociální izolace. Existence této skutečnosti pak motivuje člověka k tomu, aby určená očekávání naplňoval. [5] Genderové role pracují se třemi ústředními součástmi, kterými jsou:

- muži jsou živiteli rodiny a ženy pracují v domácnosti,
- ženy obvykle pracují v jiných zaměstnáních než muži,
- ženy mají zpravidla nižší sociální status než muži.

Teorie sociálních rolí tvrdí, že každý z těchto aspektů genderových rolí vede ke genderovým stereotypům a genderovým rozdílům v chování. Role pracujícího a živitele rodiny podporuje charakteristiky jako nezávislost, asertivitu a soutěživost, zatímco role hospodyně rozvíjí charakteristiky jako vřelost, citlivost a starostlivost. V jedné studii bylo studentům zadáno, aby ohodnotili osobnostní charakteristiky mužů a žen, kteří setrvali

v domácnosti jako rodiče, a mužů a žen, kteří pracují na plný pracovní úvazek. Účastníci zhodnotili osoby v domácnosti (muže či ženy) jako jemnější a milejší a osoby pracující na plný úvazek jako asertivnější a soutěživější. Z těchto výsledků je patrné, že hodnocení ženských a mužských charakteristik odráží zejména hodnocení jejich rolí jako osob v domácnosti či pracujících, než že by šlo o hodnocení genderu jako takového. [10]

V dnešní společnosti se ženám více otevírá prostor pro seberealizaci i mimo rodinu. Muž je naopak stále častěji vtahován do soukromé instituce rodiny, aby se zde spolupodílel na plnění některých rolí, které byly dříve vyhrazeny pouze ženám. Tradiční komplementarita rolí uvnitř rodiny je tak postupně narušována. V každodenním životě to představuje skutečnost, že role muže a ženy jsou v podstatě stále více zastupitelné, zaměnitelné a neměl by tak existovat ostrý předěl mezi mužskou a ženskou prací v domácnosti. [6]

3.2.2 Tradiční systém dělby práce mezi muži a ženami

Základním východiskem rozdělení genderových rolí je systém dělby práce mezi muži a ženami. Toto rozdělení se z velké části odvíjí od vztahů mezi sférou placené a neplacené práce. [3] Dělbá práce podle pohlaví znevýhodňuje především ženy tím, že mužům je určeno místo ve veřejné sféře - tedy ve sféře placené práce, placeného zaměstnání či podnikání, zatímco pro ženy je vymezeno místo ve sféře soukromé – tedy v rodině, domácnosti, ve sféře neplacené práce. [6] Ten, kdo vykonává placenou práci a finančně tak zabezpečuje rodinu, je svobodnějším a nezávislejším člověkem, než ten, kdo vykonává neplacenou práci, nutnou k všednímu zabezpečení potřeb a nároků ostatních rodinných příslušníků. Zatímco trh práce požaduje ničím nevázaného jedince, který si je schopen zajišťovat svůj život podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků, institut rodiny naopak vyžaduje přizpůsobení se požadavkům a nárokům druhých, tedy osob blízkých, s nimiž člověk žije v rámci rodiny. Model muže – živitele a ženy – pečovatelky pak ze své podstaty fungování představuje model nerovnosti. [13] Výsledkem toho, že je muž jediným vydělávajícím, se pak prohlubuje závislost ženy na muži, a to nejen psychologická, ale zejména ekonomická závislost.[6]

Sociální status ženy je význačnou měrou vymezen její participací na trhu práce. Trh práce je v západních společnostech určen monetárním systémem, a proto v nich placené zaměstnání představuje hlavní ukazatel sociálního postavení. Z činností uznávaných společnostmi jsou tím pádem vyloučeny práce nejčastěji zastávané ženami, jako jsou práce zajišťující život rodiny, výchovu dětí či péči o rodinné příslušníky.[11] Navíc neplacená

práce v domácnosti bývá společností ceněna podstatně níž, než práce vykonávaná za peníze. Práce v rámci rodiny často není ani považována za práci v pravém slova smyslu.[7] Slovy socioložky Čermákové (1997): „Co se odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení.“ [12] Lokalizace žen do sféry domácnosti má pak za následek to, že se jimi vykonávaná práce pro „druhé“, respektive i pro společnost zneviditelňuje a znehodnocuje. [13] Zároveň se ale skutečnost, že je ženská práce v domácnosti spojena do značné míry s péčí o členy rodiny, přenáší na pojetí a status ženské pracovní síly na trhu práce. Ženy jsou díky tomu charakterizovány jako pečující, empatické apod., což ovšem nejsou jejich pracovní atributy vrozené, nýbrž vytvořené společností. Muži naopak bývají charakterizováni jako nedostatečně schopní co se týče péče o děti a domácnost. [7] Klasický model živitele – pečovatelky indikuje nejen nejednotnou míru autonomie mužů a žen, ale také nestejně symbolické i faktické ocenění jejich práce. Tento model má za následek podřadné postavení ženy jak v rodině, tak i ve společnosti. Ovšem je potřeba říci, že schéma živitel – pečovatelka nemusí být vždy nutně výhodné pro muže a nevýhodné pro ženu, neboť pozice výhradního živitele rodiny může být vysoce zátěžovou záležitostí. [13] Názory na ekonomickou dělbu práce mezi muži a ženami vycházejí z celé řady předpokladů:

- prvním z nich je, že mateřské povinnosti znamenají pro ženu vzdát se jiné práce,
- druhý předpoklad vychází z toho, že mateřství je relativně usedlá činnost nevyžadující mnoho energie a síly,
- třetí předpoklad vztahuje tytéž závěry na domácí práce obecně,
- podle čtvrtého předpokladu nemá žena fyzickou sílu a energii jako muž, a proto nemůže dělat některé mužské činnosti,
- pátým předpokladem je skutečnost, že práce v domácnosti je společností považovaná za činnost okrajovou vzhledem k zásadním ekonomickým úkolům.

Díky těmto předpokladům jsou podporovány argumenty pro funkční nezbytnost klasického rozdělení sociálních rolí mezi mužem a ženou. Jedná se zejména o argumenty, že v lidské společnosti je dělba práce mezi mužem a ženou nutná, ne-li přímo podmínkou přežití.

Pokud se podíváme na první předpoklad detailněji, pak zjistíme, že tvrzení nemusí být úplně pravdivé. To, že žena je schopná vykonávat práci v těhotenství i krátce po porodu dokazují studie, vycházející z výzkumu malých společenství. V mnoha společenstvích

vykonávají ženy své obvyklé domácí a zemědělské práce až do chvíle porodu. Například ženy z Bamendy, jež studovala Phyllis Kaberryová¹, pracují na farmách až do jejich porodu, potom po narození dítěte odpočívají zhruba tři týdny a pak se vracejí ke své obvyklé práci. Ženy z kmene Yaghan² odpočívají po porodu 15 minut až jeden den a pak sbírají lastury, zvedají břemena či veslují, jako by se ani nic nestalo. Jedním z významných faktorů mateřství v moderní společnosti je fakt, že děti jsou závislé mnohem déle než v malých společenstvích. Tato skutečnost činí z péče dospělého o dítě faktickou nutnost.

Předpoklad druhý a třetí vycházející z toho, že mateřství a domácí práce nevyžadují mnoho energie a síly, lze do jisté míry také zpochybnit. Tato domněnka je založena spíše na statusu mateřství (jako neplacené, tradičně ženské aktivity) v moderní společnosti, než na skutečném ohodnocení, co mateřství reálně obnáší. Péče o dítě je fyzicky vyčerpávající a zároveň psychicky náročná práce. Vyžaduje neúnavnou bdělost a velkou dávku energie.

Čtvrtý předpoklad říká, že žena nemůže vykonávat některé mužské práce z důvodu toho, že nedisponuje takovou fyzickou silou jako muž. Napříč různými kulturami se sice rozdíl mezi mužem a ženou po stránce fyzické síly liší, ale zároveň se i liší mezi jednotlivci bez ohledu na pohlaví. Větší svalová hmota muže, která je podstatou jeho větší síly, se vyvíjí při těžké práci. Větší síla muže je tedy zčásti důsledkem toho, že muži obecně více fyzicky pracují. V těch kulturách, kde není zvykem, že by těžkou práci zastávali hlavně muži, jsou rozdíly mezi mužem a ženou daleko menší.

Poslední předpoklad hovoří o práci v domácnosti jako o činnosti okrajové z hlediska přispění do ekonomického blahobytu společnosti. Patrně nejdůležitější z důvodů, proč se dělba práce podle pohlaví všeobecně nezakládá na protikladu usedlé ženy a aktivního muže, je skutečnost, že tradiční rolí ženy v mnoha oblastech na světě je ekonomicky produktivní aktivita mimo domov. [9] Emancipace a často i pragmatické a existenční potřeby, nároky a požadavky žen na možnost placeného zaměstnání na trhu práce mají za následek modifikaci klasického modelu živitel – pečovatelka na model dvoupříjmový. Na základě toho modelu se rozkládá zodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny na muže i ženu. I když se tak alespoň částečně zajišťuje finanční nezávislost ženy, nevýhodu lze spatřit ve značné zátěži, kterou ženě tzv. druhá směna přináší. Paralelní zvládnání obou sfér (práce

¹ Phyllis Mary Kaberry (1910 – 1977) byla britská sociální antropoložka známá svou průkopnickou prací na studiích o ženách v domorodé Austrálii, Papue - Nové Guinei a Africe.

² Yaghanské ženy reprezentují domorodou kulturu v Chile. Tento kmen je považován za nejjiznější domorodý národ na světě.

a péče o dítě a domácnost), které zahrnuje problematiku časové, fyzické, zároveň i psychické a emoční zátěže, je úzce propojeno s nedostatkem volného času. Řešením takto sociálně nerovného genderového uspořádání společnosti by mohlo být zapojení mužů – otců do péče o děti a práci v domácnosti. [13]

4.2.3 Současné genderové nerovnosti mužů a žen v rodině

V rámci navrhovaných sociálně politických opatření pro zlepšení podmínek na pracovním poli jsou oblasti rodiny a práce chápány jako dvě prolínající se životní sféry, které mají vliv na obsahy rolí mužů a žen. Jedná se o novější koncepci, která se stále více prosazuje oproti staršímu vymezení rodiny a pracovní sféry jako dvou oddělených světů. Klade se důraz na oslabování významu role muže jako jediného živitele rodiny a posiluje se význam seberealizace v práci u žen. Zdůrazňuje se harmonizace práce a rodiny a vytvářejí se různé způsoby, jak zajistit zvýšení flexibility práce, které pomohou skloubit rodinné a pracovní závazky. Pochopitelně je v této snaze zásadní také ochota managementů podniků a organizací prosadit programy, které umožní ženám budovat kariéru. [5]

Na dopady genderových nerovností na ženy stále častěji reagují mladé dívky a orientují se na životní a pracovní strategie, které usilují o individuální překonání tradičních stereotypů a vzorců chování. Tradiční dělba genderových rolí začíná být zpochybňována. Moderní společnost se asymetrické dělbě práce v rodině i ve společnosti snaží vyhnout nebo alespoň zmírnit její nepříznivé dopady. Odkládáním sňatků, realizací nových forem soužití se pak role manželky – pečovatelky de facto proměňuje či dokonce ruší. Podobně je nakládáno s rolemi matky či otce, které jsou v současné době mladou generaci také odkládány. Mateřství či otcovství je stále častěji posuzováno jako volba, kdy je možné se rozhodnout, zda vůbec ano, a především za jakých podmínek a kdy. [14]

Vstup žen na trh práce zapřičiňuje jejich slábnoucí angažovanost v rodině, což představuje jeden z faktorů, který vytváří tlak na vyrovnávání mužských a ženských výkonů v rodině. Ženy zaměstnáním získávají vlastní příjem, tím pádem i větší míru autonomie v rodině, dále zabezpečení ve stáří nebo v případě rozvodu. Zároveň je to nutí hledat rovnováhu mezi prací a rodinnými záležitostmi, především co se týče rozvržení jejich disponibilního času. Obzvláště vstoupí-li do hry ještě jejich nároky na volný čas mimo rodinu. Tato potřeba hledání rovnováhy mezi časem věnovaným placené práci a časem věnovaným rodině platí i dnes více pro ženy než pro muže. Nejvíce to však platí pro matky vychovávající své děti samy. [17]

Pokud se zaměříme na práci v domácnosti, tak počet žen, které se výhradně věnují domácím pracím, není v dnešní vysoký. Ženy vnímají tyto aktivity jako monotónní, mechanické, ubíjející a hlavně mají velmi malý prostor pro seberealizaci jiným způsobem. [5] Ženy jsou odpovědné za většinu domácích prací, za organizaci chodu domácnosti a muži jim jen občas “pomáhají”. Zásluhou žen, které tyto aktivity zajišťují, se pak vytvářejí podmínky pro plnou pracovní aktivitu muže – partnera. Tento domácí servis, který představuje tzv. druhou pracovní směnu žen, je předpokladem intenzivní profesní či kariérové dráhy mnohých mužů. Je tedy zřejmé, že podmínkou integrace a rovnosti mužů a žen ve veřejné sféře může být rovnoměrnější rozdělení práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery. [7]

Rozdělení času mezi rodinu a zaměstnání je jedním ze zásadních aspektů harmonizace obou sfér a vypovídá o způsobu dělby placené a neplacené práce. Z výzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, který byl proveden v roce 2010, bylo zjištěno, že ve vybraných typech rodin tráví muži více času v zaměstnání než ženy. Nicméně ženy vedle placené práce zastanou zároveň i většinu neplacené práce, jak již bylo řečeno dříve. Do neplacené práce zahrnul výpsv tyto činnosti – každodenní péče o děti, výchova/učení se s dětmi/hraní/sport a obstarání chodu domácnosti jako jsou nákupy, domácí práce apod. Z výsledků konkrétně vyplývá, že ženy se věnují neplacené práci oproti mužům více než dvojnásobně, přičemž v zaměstnání tráví pouze o necelou pětinu méně času než muži. Genderové stereotypy se tedy v rozdělení pracovního času v rámci rodiny a mimo rodinu výrazně nemění. [15]

Tabulka 1: Průměrný počet hodin týdně věnovaný vybraným činnostem v rámci pohlaví a pro různé typy rodin [hod./týden]

Vybrané činnosti	1		2		3		4
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Péče o děti	25,3	8,8	18,4	9,5	x	x	24,1
Výchova dětí	16,7	7,8	12	7,4	x	x	15,1
Domácnost	15,5	6,6	14,3	5,8	18,7	8,7	18,2
Zaměstnání *	38,2	47,5	40,9	46,8	40,3	45,4	39,9

ZDROJ: [15]

1 – mladá rodina s dětmi; 2 – úplná rodina se školními dětmi; 3 – manželská rodina po odchodu dětí;

*4 – neúplná rodina se závislými dětmi. *Pouze ekonomicky aktivní*

Data v tabulce 1 potvrzují, že objem času věnovaný neplacené práci je u mužů výrazně nižší než u žen, jelikož starost o domácnost, péče o děti a jejich výchova spočívá převážně na ženě.

Otázka rovnováhy mezi pracovním a volným časem a harmonizace mezi rodinnými a pracovními povinnostmi je často posuzována jednostranně. Řešení této problematiky spočívá většinou v rozšíření volného času pro plnění rodinných povinností, případně ve zbavení zaměstnanců osobní angažovanosti při jejich plnění. Což zpravidla zahrnuje nabídku služeb nebo finančních příspěvků na koupi placené služby (hovoříme o předškolní péči nebo opatrovnické služby pro starší členy rodiny), která vede k rozšíření volného času zaměstnance. Ovšem taková opatření firem, napomáhajících svým zaměstnancům se skloubením rodinného a pracovního života, bývají často doprovázena zpětnými nároky na uvolněný čas. Harmonizace zaměstnání a rodiny je navíc spojena také s otázkou rozdělení povinností a volného času mezi členy uvnitř rodiny, a to se zásadním gender aspektem (Tabulka 1). V konečném důsledku nejde pouze o vyrovnávání šancí mužů a žen v rodině, ale také o vyrovnávání jejich šancí na pracovním poli a jejich kariérních růstech. Pokud se má najít reálně řešení, je potřeba uvažovat i o změnách v organizačních strukturách, firemních kulturách a způsobech výkonu práce. [18]

V pozadí zvětšujícího se napětí mezi rodinnou a pracovní sférou jsou společně se sociálními faktory i současné demografické trendy. A zároveň dnešní povaha zaměstnanosti tento demografický vývoj ovlivňuje. Zaměstnanost žen není jediným a je možné, že ani nejzásadnějším faktorem, který má vliv na fertilitu a následně tak na celkovou reprodukci obyvatelstva, není však faktorem nepodstatným. Je to dáno napětím mezi rolemi žen v zaměstnání a v rodině či mezi jejich profesní kariérou a mateřstvím, nebo napětím plynoucím ze stále více komplexnějších vztahů a transformace dělby práce v současné rodině. V důsledku kombinace vlivu poklesu počtu dětí a dobrovolné bezdětnosti připadá v současnosti podle dat Českého statistického úřadu na jednu ženu v průměru 1,45 dítěte, což nezajišťuje ani prostou reprodukci³ populace země. Ve většině případů je důvodem vliv biologických faktorů a posun prvního těhotenství do pozdějšího věku. Odložená mateřství často souvisí se sociálními faktory, mezi které patří i faktory spojeny se zaměstnáním. V roce 2012 byl průměrný věk matek prvorodiček 27,9 roku, ve 2. čtvrtletí roku 2014 došlo ke zvýšení průměrného věku až na 29 let. Odložením prvního mateřství do pozdějšího věku se zkracuje reprodukční období a zároveň se zvyšují potíže a rizika těhotenství, což má za následek i zvýšení podílu neúspěšných těhotenství. [18] [19] [20]

³ Zajištění prosté reprodukce obyvatelstva představuje dosažení hranice 2,1 dětí na 1 ženu.

3.2.4 Genderové stereotypy

Stereotypy o genderových rolích se jeví na první pohled jako obraz skutečných charakteristik mužů a žen, nicméně jde o zjednodušené soudy, zakládající se na rozličných, převážně značně zastaralých a neopodstatněných představách. Tou základní je názor, respektive předsudek, že jedno pohlaví (zejména ženy) si nedokáže v osobním životě poradit anebo přežít bez druhého. Genderové stereotypy ve spojení s tlakem na konformitu a sociální závislost představují značnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Stereotypy si osvojujeme během socializace jakožto ověřená a pravdivá schémata, která odrážejí dlouhodobou zkušenost příslušníků naší kultury. Považujeme je za adekvátní, protože reprezentují jedinou „optiku“ našeho pohledu na svět. Jestliže jsme si tedy osvojili představu, že ženy jsou emocionální, máme pak tendenci tuto vlastnost u žen identifikovat i vychovávat. Obdobně můžeme hovořit o mužské racionalitě a celé řadě dalších stereotypů. [7]

U většiny z nás jsou v dospělém věku genderové stereotypy propracované a ovlivňují naše chování různými způsoby. Podle stereotypů se snažíme chovat, zároveň ovlivňujeme ostatní, aby se našim stereotypům přizpůsobili, a v určitých situacích mohou stereotypy o pohlavních rozdílech ve schopnostech zhoršovat výkony mužů a žen (např.: „muži neumějí správně vychovávat děti“, „ženy nejsou dobré v matematice“).

Podle Richarda A. Lippa ženy a muži jednají podle genderových stereotypů zejména v situacích, ve kterých je gender nějak zdůrazněn. Jako příklad uvádí studii, která ukázala, že dotazované ženy se chovaly mnohem femininněji, jak verbálně, tak nonverbálně, když předem zjistily, že mužský konzultant jejich potenciálního zaměstnání doporučuje femininní ženy. Muži se taktéž přizpůsobují genderovým stereotypům a to zejména tehdy, když je někdo sleduje. Jsou více nápomocní při nehodách, zejména když jsou pozorováni a když je osoba, potřebující pomoc, ženského pohlaví. To poukazuje na skutečnost, že muži hrají stereotypně maskulinní roli hlavně v případech, kdy jsou na očích. [10] S připisováním určitých vlastností podle pohlaví mohou souviset také předsudky, které mají vliv na chování mužů a žen a mohou pak zhoršovat jejich osobní výkony. Pro muže může být překážkou přesvědčení, že muž musí jednat nezávisle a veškeré problémy musí vyřešit sám a u žen, které se potřebují rychle rozhodnout, může být bariérou přesvědčení, že nemohou nebo by neměly jednat samy. Předsudky znázorňují emočně silně akceptované postoje, které jsou

velmi imunní vůči změnám. [5] Následující tabulka 2 představuje tradiční stereotypy mužů a žen:

Tabulka 2: Stereotypy mužů a žen

Stereotyp muže	Stereotyp ženy
Logický	Intuitivní
Racionální	Emocionální
Agresivní	Submisivní
Uživatelský	Empatická
Strategický	Spontánní
Nezávislý	Pečovatelská
Soutěživý	Spolupracující
Vedoucí, který rozhoduje	Loajální podporovatelka, která následuje

ZDROJ: [5]

U žen společnost předpokládá, že nemají vlohy pro technické studijní obory, hůře řídí auto, zatímco péči o děti a domácnost stoprocentně zvládají a přirozeně milují. Od mužů se zase očekává, že jsou agresivní, racionální, vynikají v logické úvaze a orientují se v mapách. Většina z nás se domnívá, že genderově stereotypní představy jsou v pořádku, jelikož odpovídají skutečnému chování takřka všech mužů a žen. Ovšem tyto „biologické“ vlastnosti nejsou ani pro jedno pohlaví univerzálně platné. Pochopitelně existují ženy, které výborně řídí auto, techniku ovládají a umí číst v mapách, stejně tak muži, kteří rádi vaří a starají se o děti. [16]

Společnost dokáže být poměrně nelítostná, pokud se někdo vymyká stereotypnímu chování. Ženy, které prolomí pravidla femininního chování, mohou být považovány za feministky. Jsou společensky nepřijatelné, zakomplexované, neatraktivní a nenávidí muže. Alespoň taková je představa společnosti. [10] [7] Maskulinní a vůdčí ženy jsou obecně více odmítány než muži, kteří vykazují podobný způsob vedení. Ženy si tedy obvykle nevybírají asertivní a maskulinní vystupování, jelikož ze zkušenosti vědí, že by se takový způsob chování mohl obrátit proti nim. Úspěch ve světě byznysu a vlády požaduje, aby ženy byly silné, asertivní a agresivní, ovšem tyto vlastnosti jsou pokládány za nefemininní a tudíž ženy, které tyto charakteristiky vykazují, bývají pak neoblíbené. Situace u mužů, kteří porušují genderové stereotypy je velmi podobná. Pokud se muž rozhodne zůstat v domácnosti, je vystaven společenskému posměchu, kdy je chápan jako slaboch, pod pantoflem nebo je dokonce považován za neschopného. Muži pracující v profesích jako jsou například zdravotníci, učitelé na základní škole nebo dekoratéri interiérů čelí tomu, že okolí zpochybňuje jejich maskulinitu. Lidé umějí dát mnoha způsoby najevo, že maskulinní

chování u žen a femininní chování u mužů je nepřijatelné. Není se tedy čemu divit, když většina mužů dospěje k maskulinnímu a většina žen k femininnímu chování. [10]

Je potřeba zajistit, aby bylo s lidmi již od narození zacházeno spíše jako s jednotlivci, než jako s muži či ženami. Děti bychom měli vychovávat a soudit především podle jejich skutečných možností, schopností, preferencí a zásluh, a ne na základě biologických předpokladů být „správným“ mužem či ženou. Je tedy zapotřebí dětem vštěpovat jako samozřejmou myšlenku, že fakt rozdílnosti pohlaví má hlavně biologický charakter, který nemá nic společného s tím, čím nebo kým se jednou mohou stát. Rodičovství se z tohoto hlediska stává společnou příležitostí i odpovědností, a ne skutečností, která je většinou ženskou záležitostí a jež komplikuje kariéru. Toto posuzování socializačního a výchovného působení by se potom mělo promítnout taktéž do sféry pracovního a organizačního života. Pochopitelně je zároveň nutná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelských organizací. [7]

3.3 Podmínky na trhu práce z aspektu gender

3.3.1 Uplatňování rovných příležitostí z hlediska genderu

Tvorba české legislativy pojednávající o rovnosti mužů a žen je odvozována z evropské legislativy. Zásada rovných příležitostí mužů a žen je jednou ze základních hodnot Evropské unie. Prvotní smlouvou, která se vyjadřovala k této problematice, je Smlouva o založení EHS, tedy Římská smlouva z roku 1957. Konkrétně se jednalo o principy stejné odměny za práci stejné hodnoty, rovného zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k pracovním místům, dále v oblasti odborného vzdělávání, pracovních podmínek a sociálního zabezpečení aj. [5] [17] V uplynulých desetiletích byly vydány právní předpisy o rovnoprávném zacházení, zohlednění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech či zvláštní opatření, týkající se prosazování žen. Počet žen na trhu práce roste a daří se jim zajistit si lepší vzdělávání a odbornou přípravu, nicméně genderové rozdíly stále přetrvávají. Zejména v oblasti většího zastoupení žen v hůře placených odvětvích a nedostatečného zastoupení na pozicích s rozhodovacími pravomocemi. [17] Z mnoha důvodů tvoří ženy ve většině zemí rezervoár pracovních sil pro sekundární trh a jen obtížně dosahují na místa na trhu primárním. [6]

Genderové nerovnosti na trhu práce se tedy více dotýkají žen. Můžeme hovořit o ekonomickém znevýhodnění a diskriminaci žen z hlediska genderové segregace

pracovního trhu, dále z hlediska rozdělení placené a neplacené práce, jak bylo již dříve zmíněno a taktéž z hlediska práce více a méně finančně ohodnocené. Ženy pracují ve většině případů v méně placených oborech, jež jsou definované jako femininní a z toho důvodu je jejich hodnota dále snižována. Zároveň ženy bývají méně platově ohodnoceny v rámci jednotlivých oborů. V neposlední řadě jsou diskriminovány v případě neplacené práce, která je z ekonomického systému vyloučena. [11]

Genderové rozdělení rolí je v soukromé a veřejné sféře založeno a udržováno díky tzv. genderovému kontraktu. Tento pojem definovala Carole Pateman v knize *The Sexual Contract* (1988) jako soubor nepsaných pravidel, která ženám a mužům přisuzují různou práci a různou hodnotu, odlišné povinnosti a odpovědnosti. V důsledku genderového kontraktu je vždy znevýhodňováno jedno pohlaví, především ženy. Jedná se zejména o postavení žen v práci. Ženy jsou hůře hodnoceny a bývají celkově pokládány za méně schopné a pracovní výkonnější než muži. Takzvané nižší schopnosti a výkonnost jsou však ženám obecně tolerovány z důvodu očekávání jejich vyšší angažovanosti v rodině. Nicméně, dnešním genderovým kontraktem jsou mnohdy znevýhodňováni i muži. Od mužů se očekává stoprocentní pracovní nasazení a kariérní růst. Znevýhodnění lze také spatřit v případě vyšší angažovanosti muže v rodině na úkor práce, protože pak může čelit různým společenským bariérám, například izolaci v pracovním prostředí. [7]

V případě, že jsou ženy na pracovišti zastoupeny menšinou, jsou poté hodnoceny spíše podle hledisek vztahujících se ke stereotypizaci ženské role ve společnosti než podle jejich pracovní role. [11] Velikost menšiny je tudíž rozhodujícím faktorem. „Pokud je některá skupina (definovaná na základě pohlaví, rasy či národnosti apod.) v organizaci početně vzácná, projevuje se podle Rosabeth Moss Kanter v tomto prostředí soubor procesů, které souhrnně označuje jako tokenismus.“ V pozici tokenů je pracovní výkon žen hodnocen vždy z hlediska zavedených stereotypních ženských charakteristik a zároveň podléhá větší kontrole, což posléze vede k vyššímu pracovnímu nasazení avšak nikoli k vyššímu hodnocení. Tento společenský proces asimilace a následného potvrzení stereotypních rolí může být porušen jedině zásahem zvenčí. Z těchto principů je patrné, že samotné navýšení počtu zástupkyň či zástupců nestačí, nutná je změna ve společnosti. [45]

V dnešní době se tedy ženy hlasitě hlásí o svá práva pracovat za stejných pracovních podmínek, čili dostávat za vykonanou práci stejné ohodnocení jako muži. I když se situace na trhu práce pro ženské pohlaví v posledních desetiletích značně změnila, velké diference

v neprospěch žen oproti mužům nadále přetrvávají. Příčiny jsou ekonomické, sociální, dopady institucionálních podmínek a kulturních vzorců. Šance žen na poli pracovním si detailněji rozebereme v dalších kapitolách, budeme hovořit o znevýhodněních v přístupu na trh práce, v pracovním zařazení ať už v podobě genderové segregace, či tzv. skleněného stropu a v odměně za práci. [18]

3.3.2 Gender a segregace na trhu práce

Trh práce je uspořádán podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do odlišných sektorů, povolání či pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů a nižších pozic a naproti tomu koncentrace mužů do oborů jiných a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností, je definována jako genderová segregace podle pohlaví. [7] Segregace představuje genderovou dělbu práce a v důsledku toho také rozčlenění sektorů, zaměstnání a pracovních míst na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy a na integrované oblasti, ve kterých je podíl žen a mužů zhruba vyvážený. Segregovaná struktura práce pevně spojená s genderovou strukturou společnosti, je jednou z jejích ústředních součástí a jednou z hlavních forem genderových nerovností v pracovní sféře. Genderová struktura pracovního trhu není vymezována na základě biologického pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů, které jsou této struktuře a jejím složkám připisovány, a na základě genderových představ „ženské“ a „mužské“ práce a potenciálu.[21]

Při zkoumání tohoto jevu je důležité rozlišovat mezi horizontální a vertikální segregací. Obecně se horizontálně nebo vertikálně segmentované trhy odlišují podle pracovních podmínek, šancí na kariérní růst v hierarchickém uspořádání a také dle odměn.

Horizontální genderová segregace se projevuje v rozdílném zastoupení mužů a žen v různých ekonomických sektorech, profesích a také v odvětvích národního hospodářství. [18] Pokud se podíváme na koncentraci mužů a žen ve třech základních ekonomických sektorech, zjistíme, že nejmenší diference jsou v sektoru zemědělství, kdy podle nejnovějších údajů Českého statistického úřadu pracovalo v roce 2011 v zemědělství 1,9 % žen a 3,9 % mužů. Horizontální segregace je výraznější v sektoru průmyslu, kde můžeme sledovat dvakrát tak větší zastoupení mužů než žen, konkrétně 22,0 % žen a 46,8 % mužů. Ve službách je zase vyšší koncentrace žen, a to 76,1 % a mužů 49,3 %. [22] Typy zaměstnání a odvětví s majoritním podílem zaměstnaných žen zpravidla poskytují nižší mzdy (jak mužům, tak ženám) oproti typicky mužským zaměstnáním. Tzv. ženská zaměstnání nabízejí

mnohem nižší finanční ohodnocení, mobilitu, méně zaměstnaneckých výhod a představují nižší prestiž povolání, a proto je segregace zaměstnání podle pohlaví jednou ze zásadních příčin existence mzdových diferencí mezi muži a ženami. [5] [23]

Feminizace určitých odvětví a pozic je význačným projevem genderové segregace trhu práce. Jako feminizované bývají určovány obory a pracovní pozice, kde ženy představují více než 70 % všech pracovníků. Takovým oborům jsou pak přisuzovány stereotypní femininní charakteristiky jako empatie, trpělivost, starostlivost, schopnost péče o druhé, citlivost apod. Feminizace některých oborů (např. v oboru zdravotní a sociální péče pracuje 13,0 % žen, mužů 2,6 % nebo ve školství, které zaměstnává 11,7 % žen a 2,8 % mužů) a pracovních míst (kupříkladu sekretářka nebo poštovní doručovatelka) vytváří řadu podstatných důsledků pro genderové vztahy: [7] [24]

- vstup mužů do feminizovaných oborů a pozic s ženskými charakteristikami bývá relativně ztížen. Ti z mužů, kteří mají o taková místa zájem, mohou být od své volby či preference odrazováni. Svým chováním jdou totiž proti obecnému požadavku, podle kterého by se měl “správný” muž distancovat a vymezovat od všeho ženského,
- v případě, že muž vstoupí do feminizovaného oboru, týká se to většinou řídicích míst a mzda pak může být v rámci tohoto odvětví netypicky vysoká. Muži zde totiž bývají považováni za vzácnou pracovní sílu, kterou je potřeba si udržet. [7] Taková situace, kdy jsou zejména muži vynášeni automaticky do vyšších pozic, bývá označována jako tzv. fenomén *skleněného výtahu*. [25] Jako příklad lze uvést poměr učitelů a učitelek na základních školách, kde jsou výrazněji zastoupeny ženy, ale již na úrovni ředitelů a ředitelek je situace vyvážená a muži jsou řediteli v padesáti procentech případů. Obdobný nepoměr můžeme nalézt i ve veřejné a státní správě, [26]
- pokud muž nastoupí na feminizovanou pozici, např. na místo sekretářky, neočekává se, že by se chování muže změnilo k obrazu „typické sekretářky“. Naopak se zpravidla změní náplň práce a její charakter. Muž potom již není sekretářkou, ale tajemníkem, a jeho náplní práce není vařit kávu nadřizovaným a nepřetržitě se usmívat. Jsou mu zadávány úkoly jiné a mnohdy také odpovědnější a závažnější,
- s typicky ženskými obory se pojí i tzv. emoční práce. Znamená to, že se od žen, které pracují v takových zaměstnáních, očekává vyjadřování emocí a tento požadavek spadá do jejich náplně práce. Tento jev je aplikován v profesích, jako je letuška či zdravotní sestra. Od mužů není emoční práce obvykle vyžadována, ani když nastoupí na podobné

pozice, jelikož projevování pozitivních emocí a vytváření příjemné atmosféry není součástí stanovených mužských rolí. [7]

Vertikální genderová segregace na trhu práce představuje nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese a nízký počet žen na vedoucích místech. V souvislosti s vertikální segregací je také často zmiňován termín „*skleněný strop*“, který se projevuje existencí určitých neviditelných nebo neformálních bariér pro odborný a kariérový postup žen. V důsledku odlišných šancí na profesní růst a z důvodu skleněného stropu má ženské pohlaví obecně nižší podíl na moci a veřejném rozhodování. Z tohoto hlediska je významné zejména nízké zastoupení žen v politice ve většině států, kterou je možné chápat jako jedno z odvětví v pracovní sféře vyznačující se vysokou prestiží a mocenským vlivem. Na tomto příkladu lze demonstrovat nerovnoměrné rozdělení moci mezi ženami a muži. V politice nejsou ženy považovány za plnohodnotné a uspokojivě kompetentní ve srovnání s muži. [18] [11]

Genderová segregace trhu práce je výsledkem genderově orientované socializace a diskriminačních praktik. Rozlišujeme dva typy diskriminačního chování, a to genderovou diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v zacházení v zaměstnání. Společným základem diskriminačního chování je tzv. genderové schéma, které reprezentuje souhrn stereotypních charakteristik připisovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly. Co se týče diskriminace žen, tak zaměstnavatelé často jednájí podle určitých předsudků a soudů, které si o ženách jako o sociální skupině vytvořili. V pracovní sféře jde zpravidla o různé podoby zpochybňování kompetence ženské pracovní síly, jako je předpoklad nižší stability a výpadků v práci kvůli dětem, předpoklad nedostatečných schopností, jiné nebo horší kvalifikace, připisování neschopnosti prosadit se, mít autoritu, řešit problémy či řídit tým zaměstnanců. Jednání podle genderového schématu se však nemusí projevovat pouze v odmítání ženské pracovní síly. Může se jednat také o využívání žen v zaměstnáních, na místech nebo v mzdových úrovních, o které muži neprojevují zájem. [7]

3.3.3 Nerovnosti v odměňování

Vedle segregace podle pohlaví existuje další zásadní jev, co se týče genderové nerovnosti v zacházení v zaměstnání, a to je mzdová diskriminace, neboli sociálně zakořeněné nerovnosti v odměňování mužů a žen. [7] I přesto, že byly v České republice přijaty zákony, které garantují mužům a ženám stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, různé výzkumy ukazují, že skutečná rovnost v platovém ohodnocení v praxi moc nefunguje. [5] Podle statistik Českého statistického úřadu dosahovala v České republice v roce 2012

průměrná hrubá měsíční mzda žen 78,4 % mzdy mužů. Průměrný rozdíl v mzdovém ohodnocení mezi muži a ženami tak činil 21,6 %. [27] Tento rozdíl je částečně objektivně zdůvodnitelný produktivními charakteristikami zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristikami zaměstnavatelů nebo segregací pracovního trhu. Významná část rozdílu v odměňování však zůstává nevysvětlena a lze ji přisoudit odlišnému zacházení či rozdílnému odměňování z důvodu pohlaví. [28] Také argumenty snažící se vysvětlit tento rozdíl ve finančním ohodnocení celkově vyšším zastoupením mužů na řídicích a lépe placených místech jsou zavádějící. Při komparaci mezd mužů a žen na podobných pozicích ve stejném oboru se ukazuje, že právě na nejvyšších místech klasifikace zaměstnání bývá diference v platovém ohodnocení mužů a žen největší. [7] Průměrná hrubá měsíční mzda žen zákonodárkyň a žen v řídicích pozicích tak představovala v roce 2012 pouze 71,3 % mzdy muže, což v absolutních číslech činilo o 18 322 Kč méně oproti jejich mužským kolegům. [29] Rozdíl mezi výdělky mužů a žen tedy narůstá s pracovní pozicí. Platí zde, že čím vyšší pozice v zaměstnání, tím větší mzdová diference a to bez ohledu na odpracovaný placený čas.

Mezi konkrétní důvody platové diskriminace žen patří segmentace trhu práce podle odvětví, typu zaměstnavatele, profese apod. Například teorie dvojí ekonomiky představuje jiné množství finančních prostředků v centrální části ekonomiky (tzv. primární trh) a jiné na periferii (tzv. sekundární trh). Na sekundárním trhu, který se vyznačuje méně významnými odvětvími strukturovanými do malých podniků, s malou odborovou organizovaností, s nižšími možnostmi odborného a kariérového růstu a s obecně nižším platovým ohodnocením, jsou ženy zastoupeny výrazněji než na primárním trhu práce. Dalším důvodem je již dříve zmíněná segregace trhu práce, jak horizontální, tak vertikální. A poslední neméně důležitou příčinou, kterou je potřeba zmínit, je přístup samotných zaměstnavatelů, kteří často vycházejí z tradičních genderových stereotypů. Zaměstnavatelé tedy mnohdy usuzují o kvalitách jednotlivce podle příslušnosti k pohlaví. Přičemž ženy jsou ve finále znevýhodňovány dvakrát – zaprvé je u nich automaticky předpokládána absence některých charakteristik (skleněný strop) a zadruhé prostřednictvím automatického předpokládání těchto charakteristik u mužů (skleněný výtah). Nejvýznamnější stereotyp, který ovlivňuje postavení žen na trhu je výhradní spojení žen s mateřskou rolí, kdy kariérní výpadek z důvodu mateřství způsobuje zpomalování postupu a přístupu k lépe placeným místům a taktéž tradiční představa muže jako živitele rodiny. [28]

4 Charakteristika současného stavu zkoumané problematiky

4.1 Charakteristika populace České republiky v letech 2012 - 2014

K datu 30. 6. 2014 bylo v České republice podle předběžných údajů Českého statistického úřadu evidováno 10 521,6 tisíce obyvatel, což představovalo zvýšení o 9,2 tisíce oproti roku 2013. Přírůstek 9, 2 tisíce byl tvořen jednak kladným saldem zahraničního stěhování (7,9 tisíce) a jednak přirozeným přírůstkem obyvatelstva, kdy počet živě narozených převýšil počet zemřelých o 1,3 tisíce osob.

Počet živě narozených dětí byl o 0,7 tisíce vyšší než ve stejném období předchozího roku. V absolutních číslech se jednalo o 53, 1 tisíc živě narozených dětí, z čehož 24, 6 tisíc (46,2 %) bylo mimo manželství. Ve srovnání s rokem 2013 to představovalo nárůst o 1,2 %. Průměrný věk matek prvorodiček byl 29 let, druhorozené děti porodily ženy ve věku 32 let a děti vyššího pořadí ženy 35 - ti let.

V první polovině roku 2014 zemřelo 51,8 tisíce osob, což bylo o 5,3 tisíce nižší než ve stejném období roku předchozího. Průměrný věk všech zemřelých byl do konce června roku 2014 75,3 let (71,8 let u mužů a 78,9 let u žen). [20] Publikace Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR uvádí, že mezi nejčastější příčiny smrti v České republice patří dlouhodobé nemoci oběhové soustavy, které byly v roce 2012 příčinou úmrtí u 53 tisíc osob. V procentuálním vyjádření to představovalo 44,3 % mužů a 53,8 % žen. Druhou nejčastější příčinou jsou dlouhodobě zhoubné novotvary, které způsobily 27,5 % úmrtí mužů a 23 % úmrtí žen a třetí představují vnější příčiny (dopravní nehody, pády, sebevraždy). [30] Naděje na dožití při narození byla v roce 2012 u mužské populace 75,1 let a u žen 81,2 let. [31]

V průběhu prvních šesti měsíců roku 2014 uzavřelo manželství 17,9 tisíce párů, což je ve srovnání se stejným obdobím v roce 2013 o 527 více. Průměrný věk ženichů činil 35,8 let a nevěst 32, 9 let. Největší počet však tvořili snoubenci ve věku 29 let (respektive ženich) a 26 let nevěsta. Rozvody se týkaly 13,6 tisíců párů, meziročně o 115 méně. [20]

Věkové složení obyvatelstva je možné dělit do tří kategorií, a to na dětskou, produktivní a postproduktivní generaci. Ve věku 0 – 14 let byl v roce 2012 poměr děvčat a chlapců relativně vyrovnaný Stejně tak tomu bylo i v produktivní kategorii (15 – 59 let), kdy se jednalo o 49 % žen a 51 % mužů a ve věku 60 a více let byl již významný rozdíl mezi mužskou a ženskou populací. Ženy byly zastoupeny z 57,1 % a muži ze 42,9 %. [32]

4.2 Ekonomická struktura obyvatel v České republice

Podle vymezení Českého statistického úřadu se za zaměstnané považují osoby 15leté a starší, které během referenčního týdne náležely do kategorie *placení zaměstnaní*, tedy osoby, které vykonávaly práci za mzdu nebo plat a odměna jim byla vyplácena v penězích či naturáliích. A taktéž osoby, které pracovaly ve svém současném zaměstnání, ale během referenčního období nebyly dočasně v práci. Dále se jedná o kategorii *zaměstnaní ve vlastním podniku*, tedy o osoby, které během vykazovaného období vykonávaly nějakou práci pro zisk nebo rodinný příjem, bez zřetele na to, zda byl vyjádřen v penězích či v naturáliích. A také sem přísluší osoby s vlastním podnikem, které nebyly z jakéhokoliv důvodu během vykazovaného týdne dočasně v práci.

Do kategorie nezaměstnaných osob se zahrnují všechny osoby 15leté, které ve sledovaném období současně splňovaly tyto tři podmínky: nebyly zaměstnané, hledaly aktivně práci, což znamená hledání prostřednictvím úřadu práce, soukromých zprostředkovatelen či hledání přímo v podnicích atp. a dále byly připraveny k nástupu do zaměstnání, tj. během referenčního období byly k dispozici ihned nebo nejpozději do 14 – ti dnů. Kategorie zaměstnaných a nezaměstnaných osob tvoří souhrnně *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* nebo také tzv. *celkovou pracovní sílu*. Všechny osoby, které nebyly zaměstnány v průběhu vykazovaného období a nejsou ekonomicky aktivní jako například děti předškolního věku, studenti, osoby na rodičovské dovolené, důchodci, dlouhodobě nemocní či invalidní osoby, spadají do kategorie *ekonomicky neaktivního obyvatelstva*. Patří sem též i uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce, ale nejsou schopni nastoupit do práce do 14 – ti dnů, například z důvodu probíhající requalifikace. [33]

Uplatnění člověka na trhu práce je závislé na řadě charakteristik, které vyčleňují určité osoby s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost nebo pro opakovanou nezaměstnanost. Tyto skupiny lidí jsou z velké většiny zastoupeni spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pozicích s nejistou budoucností. Do takto ohrožené skupiny lidí řadíme mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené osoby, starší lidi, romské etnikum a přistěhovalé. Zaměření politiky zaměstnanosti musí být směřováno právě na tyto rizikové skupiny. [34] Nezaměstnanost nepředstavuje pouze období ušlého výdělků, ale především stagnaci lidského kapitálu a také ztrátu vztahů a kontaktů. Vyřazení z pracovního procesu ovlivňuje pracovníkovu kariéru a představuje závažný dopad na jeho psychiku. [35]

5 Analýza dosažených výsledků

V následující kapitole budou relevantní ukazatele týkající se zkoumané problematiky zpracovány pomocí analýzy časových řad a analýzy závislosti kvalitativních znaků. Potřebné ukazatele budou vyhodnocovány v rámci let 2000 až 2013, popřípadě let jiných, které budou dostupné v databázích Českého statistického úřadu či Ministerstva práce a sociálních věcí.

Statistické zpracování dat se bude týkat důležitých témat souvisejících s oblastí genderových vztahů v pracovní sféře.

5.1 Statistické zpracování relevantních ukazatelů v oblasti genderu

Pomocí analýzy časových řad byly statisticky zpracovány následující relevantní ukazatele související s danou problematikou. Jednalo se o vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 1993 – 2013, dále o vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2013, vývoj zaměstnanosti v NH v letech 2000 – 2013 a také byl sledován vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2000 – 2009. Tyto ukazatele byly zkoumány v závislosti na pohlaví obyvatel České republiky a časová období pro vyjádření vývoje byla volena na základě dostupnosti údajů.

Charakteristika mužů a žen na trhu práce

Počet obyvatel je prezentován stavem obyvatelstva k datu 31. 12. každého roku v letech 2000 až 2013. Údaje se týkají všech obyvatel, kteří mají v České republice trvalé bydliště bez ohledu na jejich státní občanství. Následující tabulka 3 zobrazuje stav obyvatelstva v absolutním vyjádření v rozdělení počtu mužů a žen.

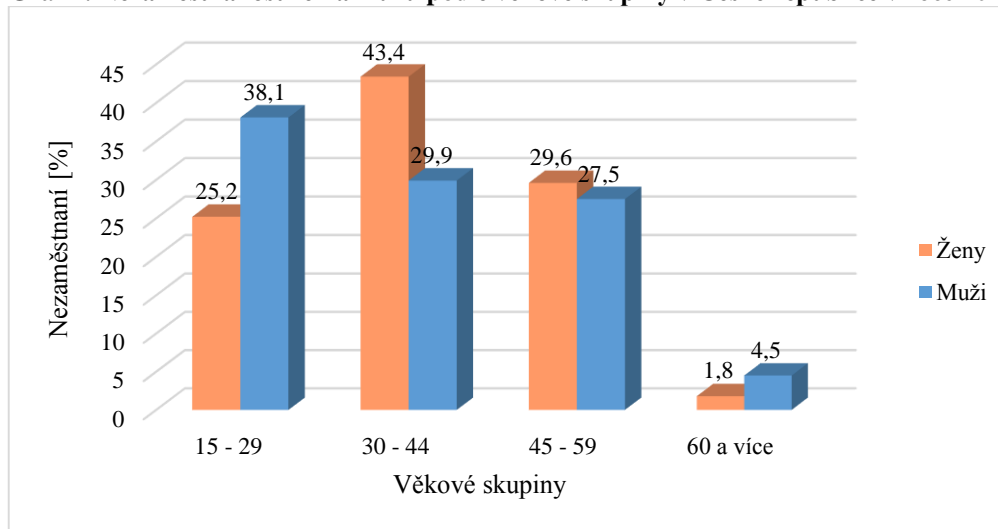
Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v ČR v letech 2000 - 2013 [tis. osob]

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Počet obyvatel	10 267	10206	10 203	10 211	10 221	10 251	10 287
Muži	4 997	4 968	4 967	4 975	4 981	5 003	5 026
Ženy	5 270	5238	5 237	5 237	5 240	5 248	5 261
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet obyvatel	10 381	10 468	10 507	10 533	10 505	10 516	10 512
Muži	5 083	5 136	5 157	5 169	5 158	5 164	5 162
Ženy	5 298	5 331	5 350	5 364	5 347	5 347	5 350

ZDROJ: ČSÚ

Z tabulky 3 je zřejmé, že počet obyvatel má mírně rostoucí trend a v komparaci pohlaví je v každém roce více žen. Rozdíl mezi počtem žen a mužů dosahuje v průměru hodnoty 227 tisíc.

Graf 1: Nezaměstnanost žen a mužů podle věkové skupiny v České republice v roce 2013 [%]

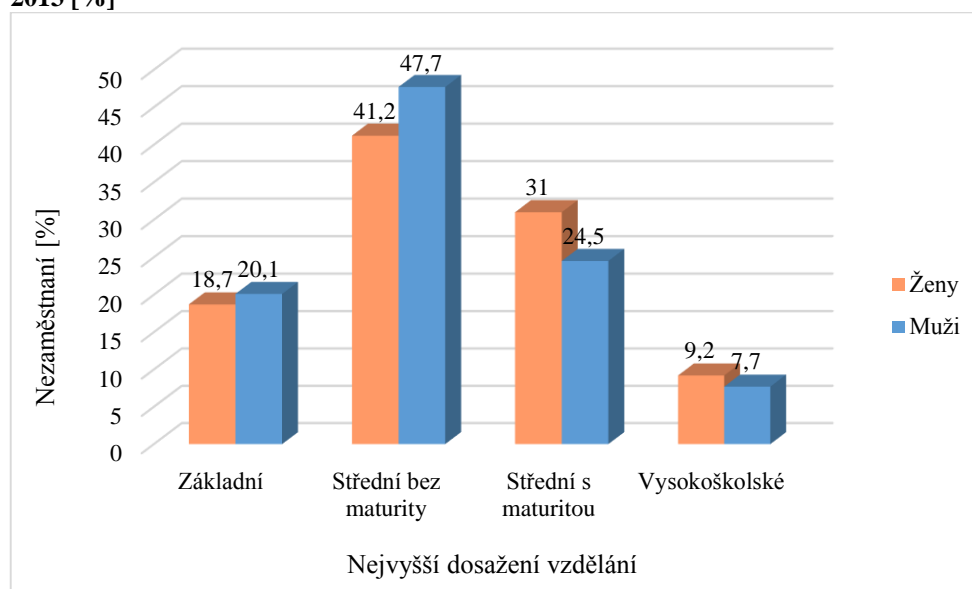


ZDROJ: ČSÚ

Graf 1 znázorňuje nezaměstnané dle věku v České republice roku 2013 v genderovém srovnání. Nezaměstnanost je v jednotlivých věkových skupinách velmi rozdílná. Nejvyšší nezaměstnanost žen je dosahována ve věkové skupině 30 – 44 let a je vyšší o 13,5 p.b. oproti nezaměstnanosti mužů. V této věkové kategorii se jedná o nejvyšší diferenci nezaměstnaných žen a mužů. Velká část žen odchází v tomto věku (průměrný věk prvorodiček je 29 let) na mateřskou a rodičovskou dovolenou a po této delší pracovní přestávce hledá většina žen takové zaměstnání, které jim umožní pečovat o dítě. Vysoké hodnoty jsou dále vykazovány ve věkové skupině 16 – 29 let, přičemž v případě nezaměstnanosti mužů (38,1%) dochází k rozdílu oproti nezaměstnaným ženám o 12,9 p.b. Tato diference může být zapříčiněna odsouváním mateřství žen do pozdějšího věku a vyšší angažovaností na trhu práce. Mladá populace spadá do rizikových skupin. Takto vysoká nezaměstnanost je dána zejména pokračujícím studováním a u osob již ekonomicky aktivních je nejčastějším problémem zakončené vzdělání bez dostačující praxe a potřebných pracovních zkušeností. U žen navíc může hrát roli také potenciální odchod na mateřskou dovolenou a následnou rodičovskou dovolenou. Ve věkové kategorii 45 – 59 let je nezaměstnanost vyšší pro ženské pohlaví o 2,1 p.b. oproti mužskému. Ve skupině 60 let a více je zaznamenána nejnižší nezaměstnanost v rámci obou pohlaví, která je dána pravděpodobným odchodem do důchodu. Číselná data jsou k dispozici v příloze č. 1.

Úroveň vzdělání (graf 2) je pro možnost uplatnění se na trhu práce velmi významná. Nezaměstnanost je zpravidla nižší u vyšší úrovně vzdělání u obou pohlaví. Nejnižších hodnot se tedy dosahuje v případě vzdělání vysokoškolského, kde difference mezi muži a ženami nejsou významné. Obdobně tomu je i u základního vzdělání, kde je nezaměstnaných mužů pouze o 1,4 p.b. více než žen. Nejvyšší procento nezaměstnaných vykazuje střední vzdělání bez maturity, přičemž difference mezi pohlavími činí 6,5 % v neprospěch mužů. Nižší nezaměstnanosti se dosahuje při středním vzdělání s maturitou, kdy naopak ženy (31 %) jsou méně zaměstnávány s tímto stupněm vzdělání než muži (24,5 %). Číselná data jsou k dispozici v příloze č. 2.

Graf 2: Nezaměstnanost žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v České republice v roce 2013 [%]

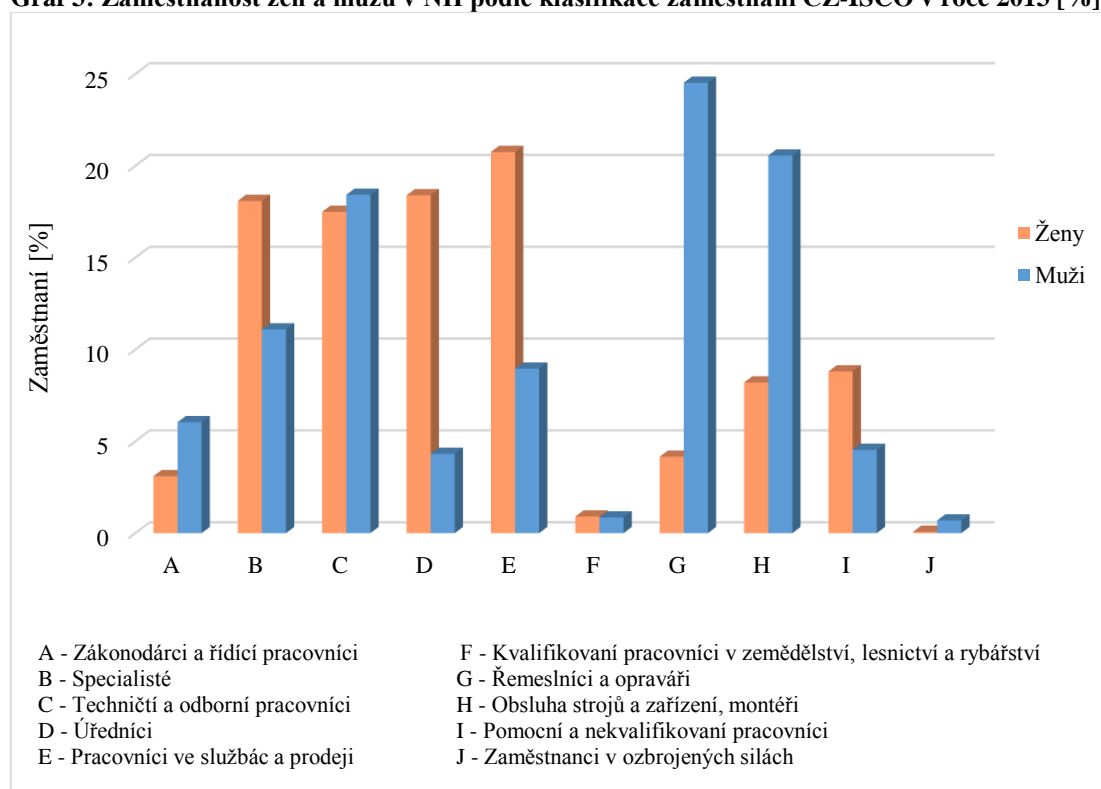


ZDROJ: ČSÚ

Následující graf 3 reprezentuje rozdílné zastoupení žen a mužů v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Tato klasifikace byla zavedená s účinností od 1. ledna 2011 a reprezentuje národní statistickou klasifikaci, vypracovanou na základě mezinárodního standardu International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). Klasifikace CZ-ISCO nahrazuje rozšířenou Klasifikaci zaměstnání (KZAM-R). [36] Data jsou vypracována pro rok 2013. V tomto roce byl celkový počet zaměstnaných mužů 2201,9 tisíc a 1853,3 tisíc žen (příloha č. 3). Nejvýraznější difference zastoupení mužů a žen jsou v zaměstnání „řemeslníci a opraváři“, které disponuje s 24,5 % mužských pracovních sil a 4,2 % ženských pracovních sil. Řemeslné a opravářské práce jsou často

řazeny mezi tzv. typicky mužské práce v pracovní sféře. Dále muži (20,6 %) ztelně pvevažují ve srovnání s ženami (8,2 %) ve skupině „Obsluha strojů a zařízení, montéři“. V kategorii „Zákonodárci a řídící pracovníci“ představují zaměstnaní muži dvojnásobnou pracovní sílu oproti ženám. Mezi zaměstnaní, ve kterých naopak pvevažují ženy, patří „Úředníci“, kde pvevládá počet žen o 14,1 p.b. Dále „Pracovníci ve službách a prodeji“ s pvevahou oproti mužům o 11,8 p.b. Ženy jsou na českém trhu práce koncentrovány zejména do terciárního sektoru.

Graf 3: Zaměstnanost žen a mužů v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2013 [%]



ZDROJ: ČSÚ

5.1.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti na území ČR v genderovém srovnání

V České republice je míra nezaměstnanosti vypočítávána dvěma způsoby. Jedná se nově (od 7. 11. 2012) o ukazatel *Podíl nezaměstnaných osob* (dříve Míra registrované nezaměstnanosti), kterou zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě počtu uchazečů registrovaných na pracovištích Úřadů práce ČR a o ukazatel *Obecná míra nezaměstnanosti*, jež zveřejňuje Český statistický úřad.

Pro znázornění vývoje nezaměstnanosti v ČR byl zvolen ukazatel obecné míry nezaměstnanosti z důvodu většího počtu dostupných údajů.⁴ Tento ukazatel je definován jako všechny nezaměstnané osoby představující procentní podíl z pracovní síly, tedy aktivního obyvatelstva. Pracovní síla je celkový počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Tuto míru vypočítává Český statistický úřad dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) na základě údajů vycházejících z měsíčního výběrového šetření pracovních sil, tzv. VŠPS.

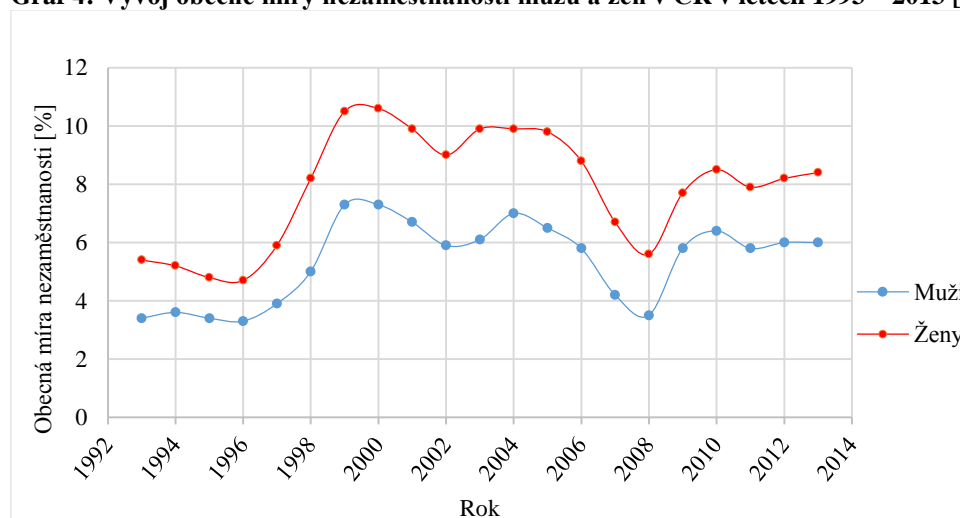
Do kategorie nezaměstnaných osob řadíme tyto osoby ve věku 15 – 64 let:

- osoby byly během referenčního týdne bez práce (nebyly zaměstnané),
- jsou k dispozici pro nástup do práce (tedy jsou připraveny pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání) před koncem dvou týdnů, jež následují po referenčním týdnu,
- aktivně hledají práci, čili podnikají kroky pro hledání placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání ve čtyřtýdenním období končícím referenčním týdnem, nebo kteří našli práci s pozdějším začátkem, max. v tříměsíčním období.

[37]

Tabulka v příloze č. 4 znázorňuje vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a zároveň její genderové srovnání. Graf 4 představuje daný průběh.

Graf 4: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 1993 – 2013 [%]



ZDROJ: ČSÚ

⁴ Podíl nezaměstnaných osob je nový ukazatel a přepočten časových řad pro ukazatele z oblasti nezaměstnanosti je přepočten do roku 2005.

Dále je žádoucí zpracovat elementární charakteristiky časové řady, které popíší dynamiku vývoje obecné míry nezaměstnanosti v genderovém porovnání.

Elementární charakteristiky obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR

Tabulka 4 popisuje dynamiku sledovaného ukazatele, tedy obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR ve vybraných letech.

Svého maxima dosáhla obecná míra nezaměstnanosti mužů v letech 1999 a 2000, kdy se jednalo o 7,3 % a minima bylo dosaženo hodnotou 3,3 % v roce 1996. V průměru se hodnota ukazatele v rámci 21 let pohybuje kolem 5,4%. Sledovaný ukazatel ve vybraných letech průměrně roste o 2,9 p.b. K největšímu nárůstu hodnot dochází v roce 1999, a to o 2,3 p.b. a naopak k největšímu poklesu dochází v roce 2007, a to o 1,6 p.b. Průměrný koeficient růstu vykazuje průměrné zvyšování sledovaného ukazatele o 2,9 p.b. Nejdynamičtější vývoj časové řady je zaznamenán v roce 2009, kdy se jedná o zrychlení o 3 p.b. a v roce 2000 dochází k největšímu zpomalení v čase, a to o 2,3 p.b. Oproti základnímu roku 1993 dochází v rámci celé časové řady k nárůstu sledovaného ukazatele, výjimku tvoří pouze rok 1996, kdy dochází k poklesu a rok 1995, který vykazuje shodu se základním rokem. Nejvyšší meziroční nárůst je zaznamenán v letech 1997 až 1999, poté v letech 2004, 2009 a 2010. Časová řada vykazuje více poklesů a to ve všech zbývajících letech.

Tabulka 4: Elementární charakteristiky časové řady obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013 [%]

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti mužů [%]	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
1993	3,4	–	–	1	–
1994	3,6	0,2	–	1,059	1,059
1995	3,4	-0,2	-0,4	1	0,944
1996	3,3	-0,1	0,1	0,971	0,971
1997	3,9	0,6	0,7	1,147	1,182
1998	5	1,1	0,5	1,471	1,282
1999	7,3	2,3	1,2	2,147	1,46
2000	7,3	0	-2,3	2,147	1
2001	6,7	-0,6	-0,6	1,971	0,918
2002	5,9	-0,8	-0,2	1,735	0,881
2003	6,1	0,2	1	1,794	1,034
2004	7	0,9	0,7	2,059	1,148
2005	6,5	-0,5	-1,4	1,912	0,929
2006	5,8	-0,7	-0,2	1,706	0,892
2007	4,2	-1,6	-0,9	1,235	0,724
2008	3,5	-0,7	0,9	1,029	0,833
2009	5,8	2,3	3	1,706	1,657
2010	6,4	0,6	-1,7	1,882	1,103
2011	5,8	-0,6	-1,2	1,706	0,906
2012	6	0,2	0,8	1,765	1,034
2013	6	0	-0,2	1,765	1
Průměr		5,37619			
Průměrný koeficient růstu		1,029			

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Tabulka 5 popisuje dynamiku vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR ve vybraných letech.

Maxima sledovaného ukazatele bylo dosaženo v roce 2000, a to 10,6 % a minima, stejně jako v případě mužů, v roce 1996. Nejvyšší a nejnižší absolutní přírůstky, tedy první diference, byly zaznamenány opět ve stejných letech, jako tomu bylo v případě mužů. Nejvyšší přírůstek hodnot obecné míry nezaměstnanosti v letech 1998 a 1999 činil 10,6 % a naopak největšího poklesu bylo dosaženo v roce 2007, a to o 2,1 p.b. Průměrný koeficient růstu převyšuje 1, tedy obecná míra nezaměstnanosti průměrně roste ve sledovaných letech o 2,2 p.b. Nejdynamičtěji se časová řada vyvíjela v roce 2009 a k největšímu zpomalení docházelo v roce 2000. Dynamika vývoje vykazuje shodu s vývojem obecné míry nezaměstnanosti mužů. Obecná míra nezaměstnanosti žen roste oproti prvnímu roku a to ve

většině následujících let. Porovnání roku bazického s posledním vykazuje vzrůst sledovaného ukazatele na 155,6 %, respektive obecná míra nezaměstnanosti žen vzrostla v roce 2013 oproti roku 1993 o 55,6 p.b. K poklesu dochází pouze v letech 1994 až 1996. Řetězový index vykazuje zvyšování nezaměstnanosti ve více než polovině sledovaných let.

Tabulka 5: Elementární charakteristiky časové řady obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013 [%]

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti žen	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
1993	5,4	–	–	1	–
1994	5,2	-0,2	–	0,963	0,963
1995	4,8	-0,4	-0,2	0,889	0,923
1996	4,7	-0,1	0,3	0,87	0,979
1997	5,9	1,2	1,3	1,093	1,255
1998	8,2	2,3	1,1	1,519	1,39
1999	10,5	2,3	0	1,944	1,28
2000	10,6	0,1	-2,2	1,963	1,01
2001	9,9	-0,7	-0,8	1,833	0,934
2002	9	-0,9	-0,2	1,667	0,909
2003	9,9	0,9	1,8	1,833	1,1
2004	9,9	0	-0,9	1,833	1
2005	9,8	-0,1	-0,1	1,815	0,99
2006	8,8	-1	-0,9	1,63	0,898
2007	6,7	-2,1	-1,1	1,241	0,761
2008	5,6	-1,1	1	1,037	0,836
2009	7,7	2,1	3,2	1,426	1,375
2010	8,5	0,8	-1,3	1,574	1,104
2011	7,9	-0,6	-1,4	1,463	0,929
2012	8,2	0,3	0,9	1,519	1,038
2013	8,4	0,2	-0,1	1,556	1,024
Průměr		7,885714			
Průměrný koeficient růstu		1,022			

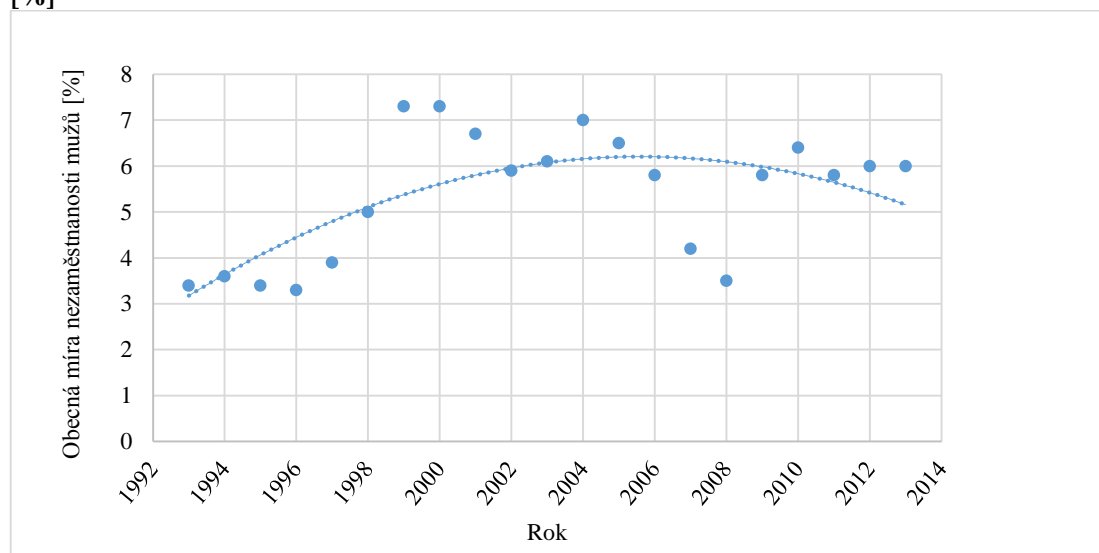
ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Trendové funkce

Tvary jednotlivých trendových funkcí zpracovaných pro ukazatel obecné míry nezaměstnanosti mužů, je uveden v příloze č. 5. Na základě výpočtů indexů a průměrné chyby byla vybrána funkce kvadratická, která nejlépe vystihuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti u mužů. Index korelace a determinace dosahuje středních čísel, ve srovnání s výpočtem u ostatních funkcí se jedná o menší hodnoty. Avšak střední absolutní

procentuální chyba dosahuje u zvolené funkce nejnižší hodnoty. Následující graf 5 znázorňuje daný průběh proložený trendem.

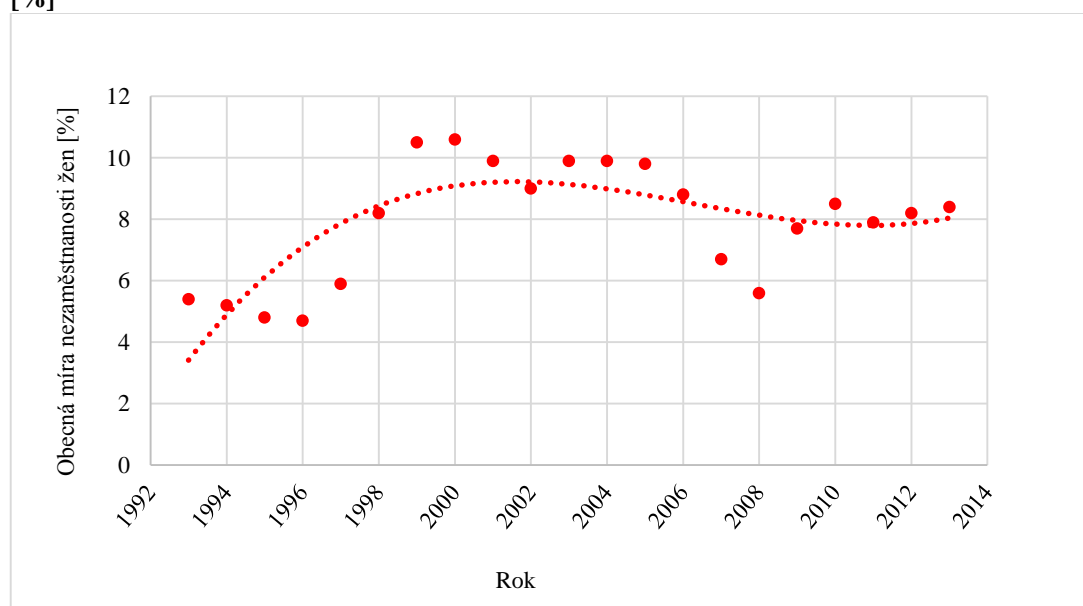
Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013 a proložení řady trendem [%]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Časová řada vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013 je popsána v grafu 6 společně s proložením vývojové tendence. Příloha č. 6 obsahuje tvary vybraných funkcí a výpočty důležitých statistik, na jejichž základě je posléze vybrána funkce kubická, která nejlépe odpovídá sledovanému vývoji.

Graf 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013 a proložení řady trendem [%]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Nejvyšší míra nezaměstnanosti se týkala roku 2000, jednalo se maximum od roku 1993 až po současnost. Důvodem byl pokles ekonomického růstu, tedy zadlužení bank, restriktivní měnová a fiskální politika a rostl počet osob, které si nemohly po delší dobu sehnat práci. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti překročila na počátku našeho tisíciletí 4 %, což představovalo historické maximum v letech 1993 až 2013. Zároveň byla v tomto ročním intervalu míra nezaměstnanosti žen zdaleka nejvyšší. Jednalo se o 10,6 %, což představovalo rozdíl 3,3 % oproti mužům.

Nejvyšší rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen byl v roce 2003, v procentuálním vyjádření činil 3,8 %. V rámci genderové komparace lze konstatovat, že nezaměstnanost žen je výrazně vyšší oproti mužům v celém sledovaném období. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenaná v roce 1995, a to 4 %. Celkově v letech 1993 – 1998 držela obecná míra nezaměstnanosti poměrně nízký trend. Příčinou tohoto trendu byl zejména růst české ekonomiky, vysoká zaměstnanost osob v produktivním věku a taktéž mladých osob. [38]

Od roku 2011 až po současný stav vykazuje sledovaný ukazatel relativně konstantní trend. Tento trend lze vysvětlit poklesem plodnosti a zároveň i porodnosti. Zvyšující se životní úroveň, změna životního stylu a ambice posunuly hranici prvorodiček do pozdějšího věku. V roce 1990 se průměrný věk matek prvorodiček pohyboval ve věku 20 – 24 let, o pět let později se tento věk posunul na rozmezí 25 – 28 let. V současnosti je již trendem mít první dítě kolem 30. roku věku. Ve druhém čtvrtletí 2014 byl průměrný věk prvorodiček stanoven na 29 let. [20][39]

5.1.2 Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání na území ČR v genderovém srovnání

Další ukazatel, který mapuje vývoj nezaměstnanosti mužů a žen je počet neumístěných uchazečů o zaměstnání. Jednotlivé počty těchto uchazečů jsou statisticky zpracovávány v letech 2000 – 2013 a jsou k dispozici v příloze č. 7.

Neumístění uchazeči o zaměstnání představují občany, kteří mají trvalé bydliště v příslušné oblasti, kteří nejsou v pracovním či obdobném vztahu k zaměstnavateli, kteří nevykonávají samostatně výdělečnou činnost a kteří požádali příslušný úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Data o těchto uchazečích jsou přebírána z databázi Ministerstva práce a sociálních věcí. [40]

Elementární charakteristiky vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v genderovém srovnání

Pro sledování dynamiky vývoje této časové řady, je třeba zpracovat statistické charakteristiky. Jejich výčet a výpočet pro vývoj neumístěných uchazečů mužského pohlaví je uveden v tabulce 6.

Průměrně je na českém trhu ve sledovaných třinácti letech 247 tisíc neumístěných mužských uchazečů o zaměstnání. Nejvíce nezaměstnaných bylo v roce 2013 a nejméně v roce 2007. Index maskulinity vykazuje rostoucí tendenci. Maximální absolutní přírůstek byl zaznamenán v roce 2009, kdy se počet nezaměstnaných mužů zvýšil meziročně o 112 tisíc uchazečů. Tento vzrůst byl ovlivněn ekonomickou krizí v roce 2008. Naopak nejvyšší pokles byl zaznamenán v roce 2007, kdy meziročně klesl počet nezaměstnaných mužů o 46 tisíc. Průměrný koeficient růstu převyšuje 1, a proto je zřejmé, že sledovaný ukazatel v letech průměrně roste, a to o 2,3 %. Nejdynamičtěji se časová řada rozvíjela v roce 2009 a k nejvyššímu zpomalení došlo v roce následujícím. Počty sledovaného ukazatele rostou ve srovnání s rokem 2000, a to ve všech následujících letech s výjimkou let 2006, 2007 a 2008, kdy naopak dochází k poklesu oproti základnímu roku. Ve srovnání s rokem 2000, vzrostl v roce 2013 počet neumístěných uchazečů na 135,1 %, tedy vzrostl o 35,1 %. Časová řada vykazuje meziroční nárůst v letech 2002, 2003, dále 2008 – 2010 a 2012 a 2013. Ve všech zbývajících letech dochází k poklesu hodnoty.

Tabulka 6: Elementární charakteristiky časové řady vývoje počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví o zaměstnání v letech 2000 – 2013 [tis. osob]

Rok	Počet neumístěných mužů	I ^M	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	227,57	990,3	–	–	1	–
2001	230,05	992,2	2	–	1,011	1,011
2002	257,00	998,3	27	24	1,129	1,117
2003	269,92	990,5	13	-14	1,186	1,05
2004	265,42	960,8	-5	-17	1,166	0,983
2005	244,79	921,5	-21	-16	1,076	0,922
2006	209,83	879	-35	-14	0,922	0,857
2007	163,73	856,5	-46	-11	0,719	0,78
2008	168,61	918,2	5	51	0,741	1,03
2009	281,02	1088,8	112	108	1,235	1,667
2010	293,35	1093,8	12	-100	1,289	1,044
2011	258,15	1031,4	-35	-48	1,134	0,88
2012	278,72	1045,5	21	56	1,225	1,08
2013	307,33	1061,6	29	8	1,351	1,103
Průměr		247				
Průměrný koeficient růstu		1,023				

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Tabulka 7 představuje výpočet elementárních charakteristik neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2000 – 2013.

Nejvyšší počet neumístěných uchazeček představoval rok 2013, stejně jako v případě mužů, přičemž nezaměstnaných žen bylo v tomto roce méně oproti mužům, a to o 17,83 tisíc uchazeček. Nejnižší počet neumístěných uchazeček, respektive nejnižší nezaměstnanost žen byla v roce 2007. Jednalo se o 163,73 tisíc neumístěných uchazeček, přičemž obecná míra nezaměstnanosti žen byla v tomto roce 5,6 %. Průměrně počty neumístěných uchazeček o zaměstnání dosahují hodnoty 249 tisíc, což je o 2 tisíce uchazeček více než v případě mužských uchazečů. Nejvyšší a nejnižší absolutní přírůstek byl evidován ve stejných letech, jako u mužských uchazečů. Maxima bylo dosaženo v roce 2009, kdy ve srovnání s rokem 2008 vzrostl počet neumístěných uchazeček o 74 tisíc. Minima bylo dosaženo v roce 2007, kdy došlo k poklesu sledované hodnoty v porovnání s předchozím rokem o 48 tisíc uchazeček. Průměrný koeficient růstu dosahuje hodnoty vyšší než 1, tedy v průběhu sledovaných let dochází k relativnímu růstu počtu neumístěných uchazeček o 1,8 %. V Časové řadě dochází ve více letech ke zpomalování vývoje v čase. K největšímu zpomalení časové řady došlo v roce 2010 a naopak nejdynamičtěji se časová řada vyvíjela

v roce 2009. Při porovnání bazického roku s roky následujícími, dochází ve většině let k růstu sledovaného ukazatele s výjimkou let 2007 a 2008, kdy je zaznamenán pokles. V roce 2013 vzrostl počet neumístěných uchazeček na 126 %, tedy stoupl v porovnání s rokem 2000 o 26 %. Meziročně dochází ke zvyšování i snižování sledovaných hodnot. Nejvyšší meziroční nárůst je evidován v roce 2009, kdy byl počet neumístěných uchazeček na 140,6 %, oproti roku 2008 vzrostl o 40,6 %.

Tabulka 7: Elementární charakteristiky časové řady vývoje počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2000 – 2013 [tis. osob]

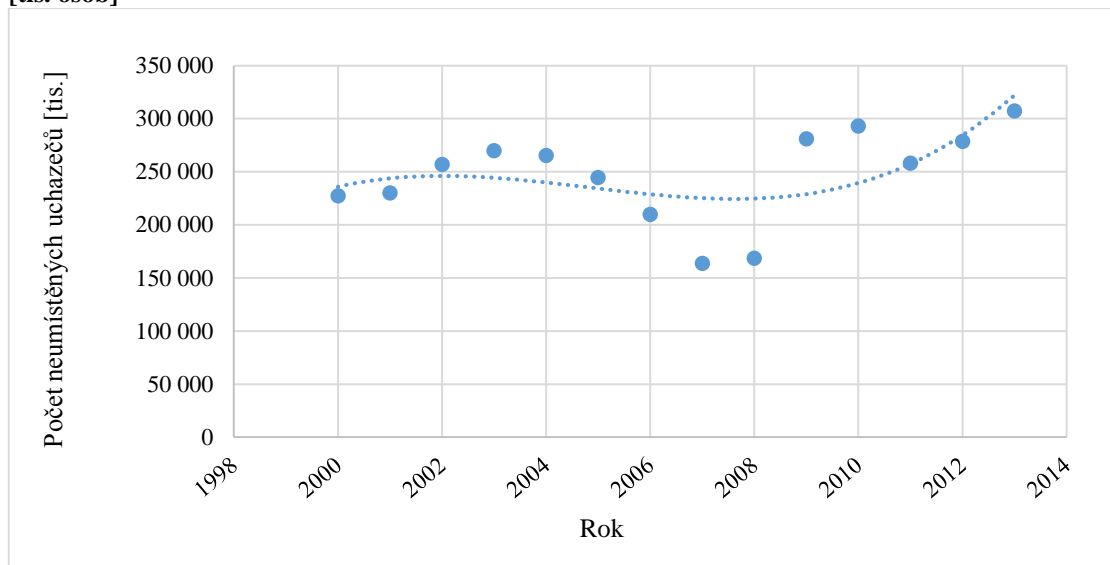
Rok	Počet neumístěných žen	I ^F	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	229,80	1009,8	–	–	1	–
2001	231,87	1007,9	2	–	1,009	1,009
2002	257,44	1001,7	26	24	1,12	1,11
2003	272,50	1009,5	15	-11	1,186	1,058
2004	276,25	1040,8	4	-11	1,202	1,014
2005	265,63	1085,2	-11	-14	1,156	0,962
2006	238,71	1137,6	-27	-16	1,039	0,899
2007	191,15	1167,5	-48	-21	0,832	0,801
2008	183,64	1089,1	-8	40	0,799	0,961
2009	258,11	918,5	74	82	1,123	1,406
2010	268,20	914,3	10	-64	1,167	1,039
2011	250,30	969,6	-18	-28	1,089	0,933
2012	266,59	956,5	16	34	1,16	1,065
2013	289,50	942	23	7	1,26	1,086
Průměr		249				
Průměrný koeficient růstu		1,018				

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Trendové funkce

Výčet tvarů jednotlivých trendových funkcí zpracovaných pro ukazatel počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání, je uveden v příloze č. 8. Na základě provedených výpočtů byla vybrána funkce kubická. Index korelace a determinace dosahuje středních čísel a zároveň chyba MAPE dosahuje nejnižší hodnoty. Následující graf 7 znázorňuje vývoj daného ukazatele proložený zvolenou trendovou funkcí.

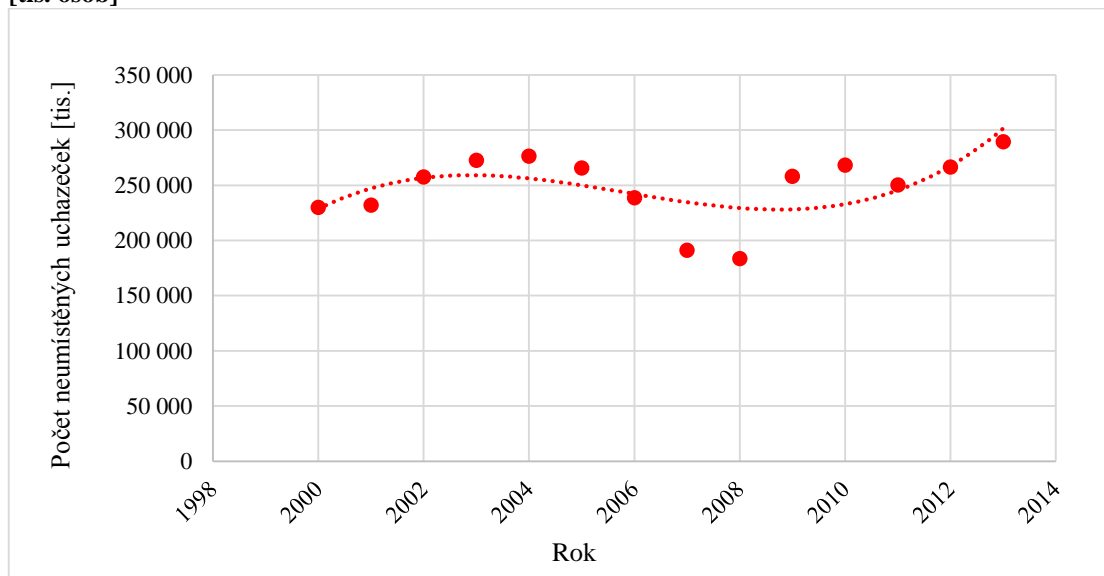
Graf 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis. osob]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Časová řada vývoje počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v ČR v letech 2000 – 2013 je zaznamenána v grafu 8. V příloze č. 9 jsou uvedeny tvary trendových funkcí s výpočty příslušných indexů a chyby MAPE, na jejichž základě je zvolena funkce kubická, stejně jako v případě uchazečů o zaměstnání – mužů.

Graf 8: Vývoj počtu uchazeček o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis. osob]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

V rámci vývoje lze sledovat od roku 2000 rostoucí trend, přičemž do roku 2003 počty neumístěných žen převyšují počty mužů jen minimálně. Od roku 2004 do 2008 dochází ke snižování počtu neumístěných uchazečů a zároveň je počet neumístěných žen vyšší oproti mužům v průměru o 23 044. Tento vývoj může potvrzovat tvrzení, které se opírá o zakořeněné stereotypy o dělbě rolí mezi mužem a ženou, kdy zaměstnavatelé nejsou ochotní poskytovat pružné pracovní doby, které by ženám umožnili skloubení pracovního a rodinného života. Od roku 2009 se trend opět mění na rostoucí a naopak se zvyšuje počet neumístěných mužů oproti ženám. Tento trend posledních let může souviset se zvyšujícím se počtem žen orientujících se na kariéru na úkor rodiny.

5.1.3 Vývoj zaměstnanosti na území ČR v genderovém srovnání

Vývoj zaměstnanosti mužů a žen v České republice ve vybraných letech je uveden v tabulce 8. Po celou dobu sledovaného období převyšuje počet mužů zaměstnaných v NH (2749,1 tisíc osob) počet zaměstnaných žen (2086,5 tisíc osob), a to v průměru o 663 tisíc zaměstnanců mužů. Skupina „zákonodárci a řídicí pracovníci“ představuje označení 1. třídy v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO. Lze konstatovat, že mužské pohlaví je více zaměstnáváno ve vedoucí pozici než ženské. Průměrně hovoříme po celou časovou řadu o rozdílu 98 tisíc ve prospěch mužských zaměstnanců ve vedoucích pozicích. Potvrzuje se tak faktická skutečnost, že ženy jsou do těchto pozic na trhu práce obsazovány dlouhodobě méně než muži, což může souviset se zažitými stereotypy ve společnosti, s ženou jako nejistou pracovní silou pro zaměstnavatele z hlediska jejích rodinných povinností, což vyúsťuje v existenci „skleněného stropu“. Tato bariéra se zatím nezmírňuje, jestliže je patrné, že v roce 2013 je podíl zaměstnaných žen v řídicích pozicích nižší než v roce 2000.

Tabulka 8: Vývoj zaměstnanosti v NH České republiky podle pohlaví v letech 2000 – 2013 [tisíc osob]

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zaměstnaní muži	2675,7	2674	2700,4	2686,2	2663,1	2705,5	2741,9
Zaměstnané ženy	2055,9	2053,7	2064,5	2047	2043,5	2058,5	2086,1
Zákonodárci a řídicí pracovníci - muži	173	175,8	179	167,9	169,4	168,4	181,6
Zákonodárci a řídicí pracovníci - ženy	73,8	79,3	78,1	76,7	80,5	85,2	88,9
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zaměstnaní muži	2806,1	2863,2	2823,7	2798,3	2777,3	2778,6	2794
Zaměstnané ženy	2115,9	2139,3	2110,5	2086,9	2095,1	2111,5	2143
Zákonodárci a řídicí pracovníci - muži	188,1	193,6	172,1	158,4	171,3	185	197,6
Zákonodárci a řídicí pracovníci - ženy	91,2	91,9	85,5	75,5	59,4	65,7	73,7

ZDROJ: ČSÚ

Elementární charakteristiky vývoje zaměstnanosti v NH v genderovém srovnání

Vývoj zaměstnanosti mužů a žen v NH na našem území v letech 2000 – 2013 je pro popsání dynamiky uveden v tabulkách 9 a 10.

V tabulce 9 jsou k dispozici důležité charakteristiky, popisující dynamiku vývoje zaměstnanosti mužů v ČR v letech 2000 – 2013. Průměrný koeficient růstu dosahuje hodnoty vyšší než 1, tedy v průběhu časové řady dochází k průměrnému růstu ukazatele o 0,3 %. Maxima zaměstnaných mužů bylo dosaženo v roce 2008, tedy před začátkem finanční krize, absolutně činil tento počet 2863,2 tisíc mužů. Nejnižší počet byl zaznamenán v roce 2004, a to celkově 2663,1 tisíc osob. Podíl zaměstnaných mužů vykazuje dlouhodobě vyšší hodnoty než podíl žen. V průměru je na trhu práce 1340 mužů na tisíc žen zaměstnaných v NH České republiky. K největšímu poklesu hodnot sledovaného ukazatele dochází v roce 2009, kdy se počet zaměstnaných osob mužského pohlaví snížil oproti roku předcházejícímu o 39,5 tisíc. Tento pokles je dán důsledkem krize, jež v tomto období postihla naše území. Naopak nejvyššího vzrůstu (absolutního přírůstku) bylo dosaženo v roce 2007, a to o 64,2 tisíc osob. Nejdynamičtěji se zkoumaná časová řada rozvíjela v roce 2005 a k nejvyššímu zpomalení došlo v roce 2009. V porovnání s rokem 2000, vzrostl počet zaměstnaných mužů v NH v roce 2013 na 104,4 %, tedy stoupl o 4,4 %. Celkově se hodnota sledovaného ukazatele zvyšovala téměř během celé časové řady, výjimkou jsou pouze roky 2001 a 2004.

Meziročně docházelo ke snižování i zvyšování počtu zaměstnaných mužů. Nejvyšší meziroční nárůst je evidován v roce 2007, kdy byl počet zaměstnaných mužů na 102,3 %.

Tabulka 9: Elementární charakteristiky časové řady vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 – 2013 [tisíc osob]

Rok	Zaměstnaní muži	I ^M	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	2675,7	1301,5	–	–	1	–
2001	2674	1302	-1,7	–	0,999	0,999
2002	2700,4	1308	26,4	28,1	1,009	1,01
2003	2686,2	1312,3	-14,2	-40,6	1,004	0,995
2004	2663,1	1303,2	-23,1	-8,9	0,995	0,991
2005	2705,5	1314,3	42,4	65,5	1,011	1,016
2006	2741,9	1314,4	36,4	-6	1,025	1,013
2007	2806,1	1326,2	64,2	27,8	1,049	1,023
2008	2863,2	1338,4	57,1	-7,1	1,07	1,02
2009	2823,7	1337,9	-39,5	-96,6	1,055	0,986
2010	2798,3	1340,9	-25,4	14,1	1,046	0,991
2011	2777,3	1325,6	-21	4,4	1,038	0,992
2012	2778,6	1315,9	1,3	22,3	1,038	1
2013	2794	1303,8	15,4	14,1	1,044	1,006
Průměr		2749,1				
Průměrný koeficient růstu		1,003				

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Tabulka 10 prezentuje elementární charakteristiky časové řady vývoje počtu zaměstnaných žen v NH České republiky v letech 2000 – 2013.

Průměrný koeficient růstu dosahuje ve sledované časové řadě hodnoty vyšší než 1, tedy dochází průměrně ke zvyšování o 0,3 %. Maxima počtu zaměstnaných žen bylo dosaženo v roce 2013, absolutně se jednalo o 2143 tisíc osob, přesto to bylo o 651 tisíc méně než zaměstnaných mužů v témže roce. Minima bylo naopak dosaženo v roce 2004, a to 2043,5 tisíc osob. K nejvyššímu poklesu hodnot došlo stejně jako v případě mužů, v roce 2009, a to o 39,5 tisíc zaměstnaných žen a největší vzrůst byl evidován v roce 2013, kdy vzrostl počet ukazatele o 31,5 tisíc osob. Nejdynamičtější se časová řada vyvíjela v roce 2011, naopak k největšímu zpomalení došlo v roce 2009. V rámci časové řady dochází k obdobnému vývoji jako u vývoje zaměstnanosti mužů, kdy se sledovaný ukazatel zvyšoval téměř v průběhu celé časové řady s výjimkou let 2001, 2003 a 2004. Meziročně docházelo

ke snižování i zvyšování počtu zaměstnaných žen, což opět korespondovalo s vývojem počtu zaměstnaných mužů. Oproti základnímu roku 2000 došlo ke vzrůstu sledovaného ukazatele na 104,2 %, tedy se jednalo o vzrůst o 4,2 %.

Tabulka 10: Elementární charakteristiky časové řady vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 – 2013 [tisíc osob]

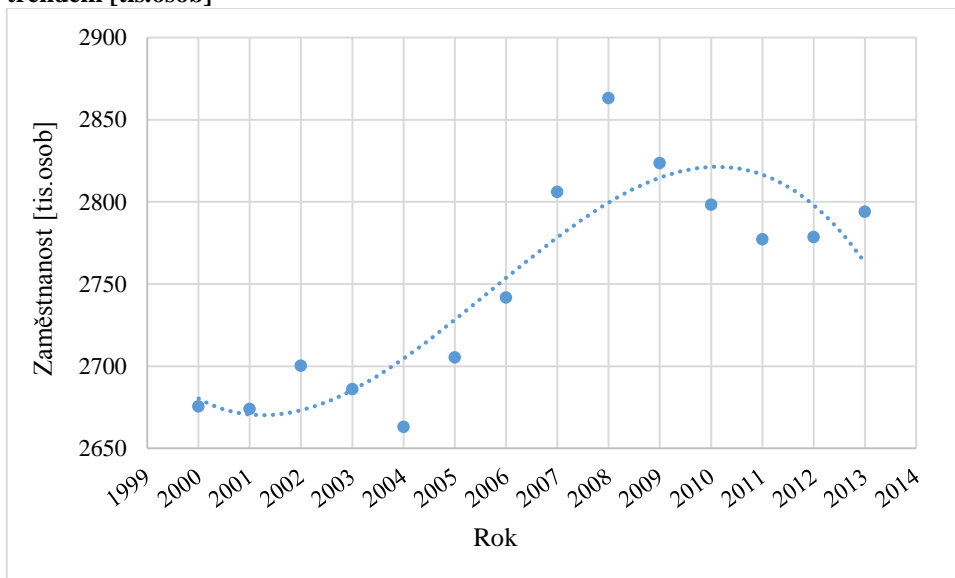
Rok	Zaměstnané ženy	I ^F	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	2055,9	768,4	–	–	1	–
2001	2053,7	768	-2,2	–	0,999	0,999
2002	2064,5	764,5	10,8	13	1,004	1,005
2003	2047	762	-17,5	-28,3	0,996	0,992
2004	2043,5	767,3	-3,5	14	0,994	0,998
2005	2058,5	760,9	15	18,5	1,001	1,007
2006	2086,1	760,8	27,6	12,6	1,015	1,013
2007	2115,9	754	29,8	2,2	1,029	1,014
2008	2139,3	747,2	23,4	-6,4	1,041	1,011
2009	2110,5	747,4	-28,8	-52,2	1,027	0,987
2010	2086,9	745,8	-23,6	5,2	1,015	0,989
2011	2095,1	754,4	8,2	31,8	1,019	1,004
2012	2111,5	759,9	16,4	8,2	1,027	1,008
2013	2143	767	31,5	15,1	1,042	1,015
Průměr		2086,5				
Průměrný koeficient růstu		1,003				

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Trendové funkce

Tvary jednotlivých trendových funkcí zpracované pro vývoj zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 - 2013, jsou uvedeny v příloze č. 10. Na základě provedených výpočtů byla vybrána funkce kubická. Index korelace a determinace dosahují vysokých čísel a zároveň chyba MAPE dosahuje nejnižší hodnoty. Následující graf 9 znázorňuje vývoj daného ukazatele proložený vybranou trendovou funkcí.

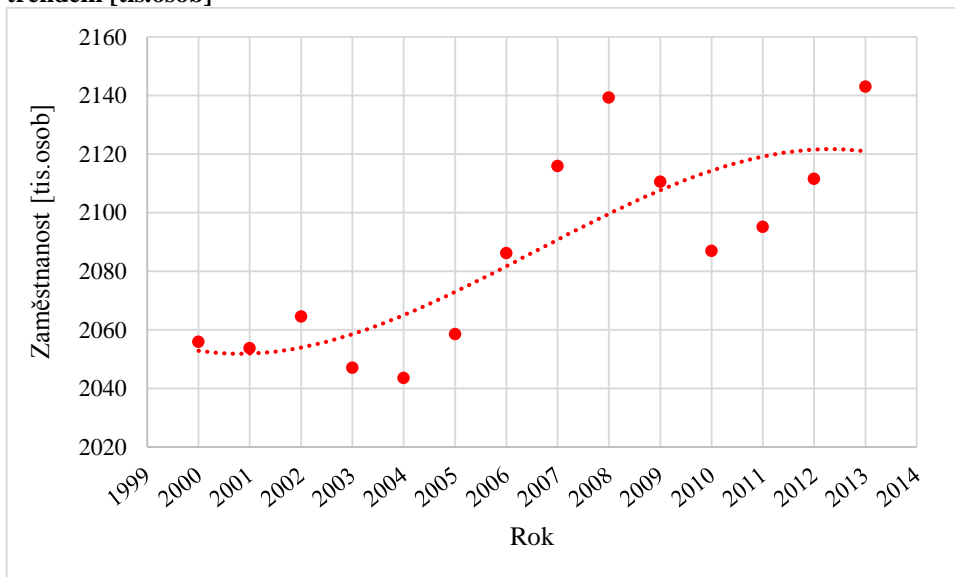
Graf 9: Vývoj zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis.osob]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Časová řada vývoje zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2000 – 2013 je zaznamenána v grafu 10. Tvary jednotlivých trendových funkcí s výpočty příslušných indexů a chyby MAPE jsou uvedeny v příloze č. 11. Pro vývoj sledovaného ukazatele byla zvolena funkce kubická, stejně jako v případě zaměstnanosti mužů v NH.

Graf 10: Vývoj zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis.osob]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Z uvedených údajů je patrné, že zaměstnaných mužů bylo ve sledovaných letech více než zaměstnaných žen. Na vyšší zaměstnanost mužů ukazují absolutní hodnoty počtu mužů a žen na trhu práce v průběhu celé časové řady, kdy v průměru je zaměstnaných mužů o 663 tisíc více než žen. Přestože tendence vývoje obou pohlaví je obdobná a ke zvyšování zaměstnanosti docházelo téměř ve všech sledovaných letech, stále je poměr zaměstnaných žen a mužů na českém trhu práce nevyrovnaný.

5.1.4 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy ČR v genderovém srovnání

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mzdových prostředků připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Mzdy zahrnují taktéž příplatky za přesčas, odměny, náhrady mezd atd. Průměrná hrubá mzda nevyovídá o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Strukturální výdělkové statistiky, jež vykazují údaje o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, uvádějí, že přibližně dvě třetiny zaměstnanců mají mzdu nižší než je celostátní průměr. Průměrná mzda nepředstavuje ukazatel, který by vypovídal o většině zaměstnanců, ale vypovídá o celkové mzdové úrovni v zemi.[41]

Tabulka 11 znázorňuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v genderovém srovnání. Z vývoje je zřejmé, že ženy mají průměrnou měsíční mzdu stabilně nižší ve všech letech než muži. Průměrný rozdíl mezd mužů a žen činí 6020 Kč. K maximálnímu přírůstku hrubé průměrné měsíční mzdy v rámci obou pohlaví dochází v roce 2008. Vzhledem k finanční krizi je tento vývoj paradoxní a Český statistický úřad tento vzrůst zdůvodňuje masivním propouštěním zaměstnanců snadno nahraditelných, nízko výdělkových a s malou kvalifikací. Také to lze přičíst vlivům legislativních změn, například ohledně nemocnosti zaměstnanců.

Poměr mezd žen na mzdách mužů vykazuje, že ženy pobírají v průměru tři čtvrtiny mzdy mužů a dlouhodobě dochází jen k velmi malému vývoji této hodnoty. Zatímco v roce 2000 vykazoval poměr 73,3 %, v roce to bylo 74,8%. Tento poměr je vyjádřen tzv. Gender Pay Gap (GPG), což je koncept využívaný pro srovnávání výdělků mužů a žen. Jedná se tedy o mezeru mezi platem ženy a muže, jež je vyjádřena jako relativní podíl ženského výdělků vůči mužskému. Je počítána buďto na základě mediánů nebo průměrných mezd. [43]

Tabulka 11: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů v letech 2000 – 2009 v České republice [Kč]

Rok	2000	2001	2002	2003	2004
Muži	17251	18481	20404	21982	23044
Ženy	12641	13755	15217	16404	17256
Podíl mzdy žen na mzdě mužů [%]	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9
Rok	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	24271	25593	27489	29429	29953
Ženy	18221	19305	20684	21798	22414
Podíl mzdy žen na mzdě mužů [%]	75,1	75,4	75,2	74,1	74,8

ZDROJ: ČSÚ

Elementární charakteristiky vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy v genderovém srovnání

Dynamika časové řady vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v letech 2000 – 2009 je zpracována v tabulce 12 a 13. Údaje pro další roky jsou zpracovány novou metodikou, tudíž na ně z hlediska elementárních charakteristik nebude brán zřetel, aby nedošlo ke zkreslení časové řady.

Tabulka 12 znázorňuje výčet elementárních charakteristik průměrné hrubé měsíční mzdy mužů.

Průměrný koeficient růstu značí průměrný vzrůst ukazatele ve vybraných letech o 6,3 %. Nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy bylo dosaženo v roce 2009 a nejnižší v roce 2000. Po celou časovou řadu dochází k postupnému zvyšování průměrné mzdy. K maximálnímu absolutnímu přírůstku mzdy došlo v roce 2008, kdy se průměrná mzda zvedla o 1940 Kč oproti předchozímu roku. K minimálnímu přírůstku dochází v roce 2009, kdy průměrná mzda klesla meziročně o 524 Kč. Nejdynamičtější rozvoj vykazuje rok 2002 a naopak k největšímu zpomalení řady dochází v roce 2009. Hodnota sledovaného ukazatele roste ve srovnání s rokem 2000, a to ve všech následujících letech. V posledním sledovaném roce 2009 vzrostla průměrná měsíční mzda oproti roku 2000 na 173,6 %, což představuje vzrůst o 73,6 %. Do roku 2008 mzdy meziročně rostly a v roce 2009 je meziroční nárůst o poznání nižší díky vlivu celosvětové krize.

Tabulka 12: Elementární charakteristiky časové řady vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy – muži v letech 2000 – 2009 [Kč]

Rok	Průměrná hrubá měsíční mzda - muži	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	17251	–	–	1	–
2001	18481	1230	–	1,071	1,071
2002	20404	1923	693	1,183	1,104
2003	21982	1578	-345	1,274	1,077
2004	23044	1062	-516	1,336	1,048
2005	24271	1227	165	1,407	1,053
2006	25593	1322	95	1,484	1,054
2007	27489	1896	574	1,593	1,074
2008	29429	1940	44	1,706	1,071
2009	29953	524	-1416	1,736	1,018
Průměr		23789,7			
Průměrný koeficient růstu		1,063			

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Tabulka 13 znázorňuje výčet elementárních charakteristik pro vývoj hrubé průměrné mzdy žen v letech 2000 – 2009.

Vývoj mezd žen má podobný vývoj jako v případě mezd mužů. Průměrně vzrůstá hodnota sledovaného ukazatele o 6,6 %. Nejnižší mzda je zaznamenána v roce 2000, kdy se jednalo o 12641 Kč a nejvyšší v roce 2009 s hodnotou 22 414 Kč. K maximálnímu přírůstku mezd dochází v roce 2002, kdy meziročně stoupla mzda o 1462 Kč a minimální přírůstek vykazuje u opět rok 2009 a meziročním poklesem mzdy o 498 Kč. Nejdynamičtější vývoj časové řady je zaznamenán v roce 2002 a naopak nejvyšší pokles v roce 2009, stejně tomu tak bylo i v případě mužů. Hrubá průměrná měsíční mzda roste ve všech sledovaných letech a to tak, že v roce 2009 stoupla na hodnotu 177,3 %, neboli o 77,3 % ve srovnání s rokem 2000. Řetězový index také u žen vykazuje meziroční nárůst ve všech zkoumaných letech a taktéž v roce 2009 lze vidět pomalejší meziroční nárůst.

Tabulka 13: Elementární charakteristiky časové řady vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy – ženy v letech 2000 – 2009 [Kč]

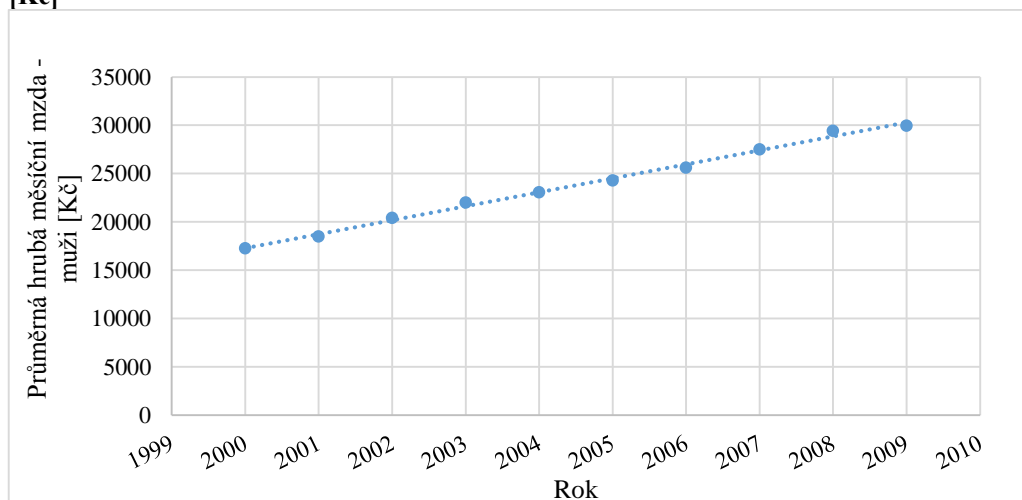
Rok	Průměrná hrubá měsíční mzda - ženy	První diference	Druhá diference	Bazický index	Řetězový index
2000	12641	–	–	1	–
2001	13755	1114	–	1,088	1,088
2002	15217	1462	348	1,204	1,106
2003	16404	1187	-275	1,298	1,078
2004	17256	852	-335	1,365	1,052
2005	18221	965	113	1,441	1,056
2006	19305	1084	119	1,527	1,059
2007	20684	1379	295	1,636	1,071
2008	21798	1114	-265	1,724	1,054
2009	22414	616	-498	1,773	1,028
Průměr		17769,5			
Průměrný koeficient růstu		1,066			

ZDROJ: ČSÚ, Vlastní výpočty

Trendové funkce

Tvary jednotlivých trendových funkcí zpracované pro vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 - 2009, jsou uvedeny v příloze č. 12. Na základě provedených výpočtů byla vybrána funkce lineární. Index korelace a determinace dosahuje velmi vysokých čísel a zároveň chyba MAPE dosahuje nejnižší hodnoty. Následující graf 11 znázorňuje vývoj daného ukazatele proložený vybranou trendovou funkcí.

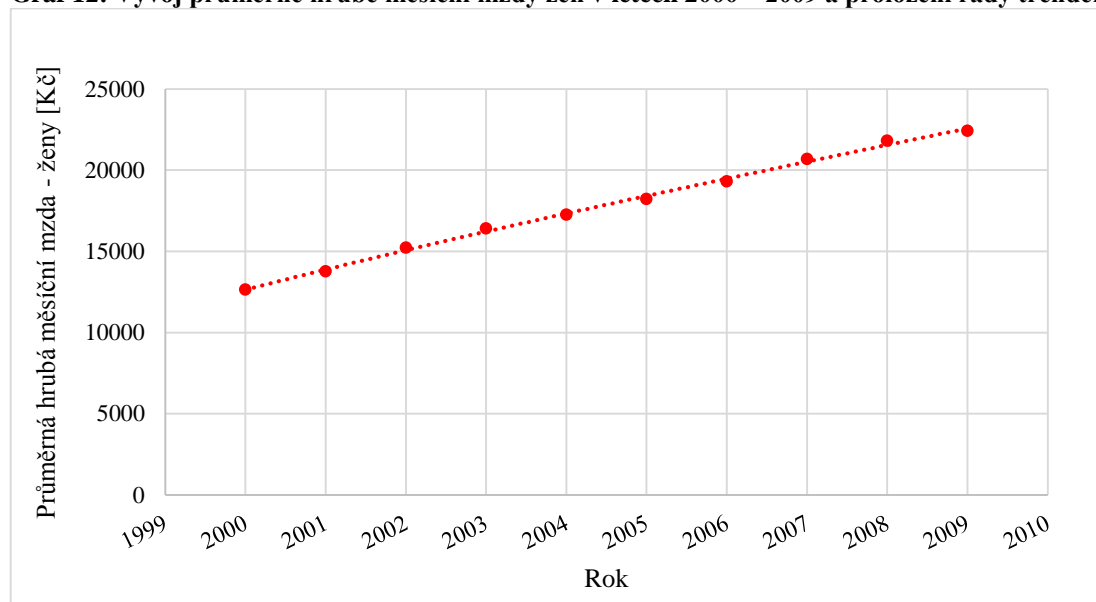
Graf 11: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 – 2009 a proložení řady trendem [Kč]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Časová řada vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000 – 2009 je zaznamenána v grafu 12. Tvary jednotlivých trendových funkcí s výpočty příslušných indexů a chyby MAPE jsou uvedeny v příloze č. 13. Pro vývoj sledovaného ukazatele byla zvolena funkce kubická.

Graf 12: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000 – 2009 a proložení řady trendem [Kč]



ZDROJ: ČSÚ, Vlastní zpracování

Rozdíly ve mzdách v neprospěch žen mají několik příčin. Ženy vykazují menší počet odpracovaných hodin oproti mužům a vyšší četnost částečných úvazků, zejména kvůli péči o děti či ostatní členy domácnosti. Ženy také pracují menší počet hodin na přesčas, který je placen zvýhodněnou sazbou. Další důležitou příčinou je rozdělení žen a mužů ve struktuře zaměstnání, kdy obsazují různá pracovní místa a různá odvětví. Aritmetický průměr mezd je významně ovlivněn malou skupinou zaměstnanců s velmi vysokými výdělky a lze říci, že do této skupiny se dostane jen velmi malý počet žen. [42]

5.2 Prognóza vývoje relevantních ekonomických ukazatelů z oblasti gender

U zpracovaných relevantních ukazatelů bude dále vyhodnocována předpověď budoucího chování. K předvídání bude využita předpověď extrapolací bodová a intervalová.

Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v letech 2014 a 2015

V tabulce 14 je uveden bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje obecné míry nezaměstnanosti mužů v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro rok 2014 představuje 4,9 % obecné míry nezaměstnanosti. Intervalový odhad vykazuje intervalovou předpověď pro tento ukazatel mezi hodnotami 3,1 % a 6,6 %, tedy predikovaná hodnota obecné míry nezaměstnanosti mužů v roce 2014 leží s pravděpodobností 95% právě v tomto intervalu. Bodový odhad pro rok 2015 pro zkoumaný ukazatel činí 4,5 % a v rámci intervalového odhadu se hodnota zkoumaného ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 2,5 – 6,6 %.

Odhad vývoje obecné míry nezaměstnanosti mužů tak předpovídá možný pokles pro oba následující roky.

Tabulka 14: Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 2014 a 2015 [%]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	4,9	3,1	6,6
2015	4,5	2,5	6,6

ZDROJ: vlastní výpočty

V tabulce 15 je zachycen bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro rok 2014 činí 8,4 % obecné míry nezaměstnanosti žen. V intervalovém odhadu se predikovaná hodnota zkoumaného ukazatele s 95 % spolehlivostí pohybuje v intervalu 5,2 – 11,5 %. Bodový odhad pro rok 2015 pro sledovaný ukazatel činí 8,8 % a v rámci intervalového odhadu se hodnota zkoumaného ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 4,5 – 13,2 %. Budoucí odhad vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen tak předpovídá pozvolný nárůst.

Tabulka 15: Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 2014 a 2015 [%]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	8,4	5,2	11,5
2015	8,8	4,5	13,2

ZDROJ: vlastní výpočty

Prognóza vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2014 a 2015

V tabulce 16 je uveden bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro tento model v roce 2014 činí 371,93 tisíc neumístěných uchazečů. V intervalovém odhadu se predikovaná hodnota zkoumaného ukazatele s 95% spolehlivostí pohybuje v intervalu 248,34 – 495,51 tisíc neumístěných uchazečů. V roce 2015 je bodový odhad predikován na hodnotu 435,16 tisíc neumístěných uchazečů o zaměstnání a v rámci intervalového odhadu se hodnota zkoumaného ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 236,45 – 633,86 tisíc neumístěných uchazečů. Tento ukazatel má v budoucím vývoji zvyšující se charakter.

Tabulka 16: Prognóza vývoje počtu neumístěných uchazečů – mužů o zaměstnání v letech 2014 a 2015 [tis. osob]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	371,93	248,34	495,51
2015	435,16	236,45	633,86

ZDROJ: vlastní výpočty

Tabulka 17 znázorňuje bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro rok 2014 představuje 348,51 tisíc neumístěných uchazeček. Intervalový odhad vykazuje intervalovou předpověď pro tento ukazatel mezi hodnotami 261,77 tisíc a 435,25 tisíc, tedy predikovaná hodnota neumístěných uchazeček v roce 2014 leží s pravděpodobností 95 % právě v tomto intervalu. Bodový odhad pro rok 2015 pro zkoumaný ukazatel činí 410,92 a v rámci intervalového odhadu se hodnota zkoumaného ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 271,46 – 550,39 tisíc neumístěných uchazeček. Tento ukazatel vykazuje také budoucí vzrůstající hodnoty.

Tabulka 17: Prognóza vývoje počtu neumístěných uchazečů – žen o zaměstnání v letech 2014 a 2015 [tis. osob]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	348,51	261,77	435,25
2015	410,92	271,46	550,39

ZDROJ: vlastní výpočty

Prognóza vývoje zaměstnanosti mužů a žen v NH České republiky v letech 2014 a 2015

V tabulce 18 je uveden bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje zaměstnanosti mužů v NH v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro rok 2014 představuje 2709 tisíc zaměstnaných mužů. Intervalový odhad vykazuje intervalovou předpověď pro sledovaný ukazatel zaměstnanosti mezi hodnotami 2577 a 2841 tisíc osob, tedy predikovaná hodnota zaměstnanosti mužů v NH v roce 2014 leží s pravděpodobností 95% právě v tomto intervalu. Bodový odhad pro rok 2015 pro zkoumaný ukazatel činí 2633 tisíc zaměstnaných mužů a v rámci intervalového odhadu se hodnota tohoto ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 2444 – 2823 tisíc osob. Prognóza vývoje zaměstnanosti mužů v NH představuje v letech 2014 a 2015 možné snížení.

Tabulka 18: Prognóza vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2014 a 2015 [tis.osob]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	2709	2 577	2 841
2015	2633	2 444	2 823

ZDROJ: vlastní výpočty

V tabulce 19 je zachycen bodový a intervalový odhad pro prognózu budoucího vývoje zaměstnanosti žen v NH v letech 2014 a 2015. Bodový odhad pro rok 2014 činí 2217 tisíc osob ženského pohlaví, zaměstnaných v NH České republiky. V intervalovém odhadu se predikovaná hodnota zkoumaného ukazatele s 95% spolehlivostí pohybuje v intervalu 2029 – 2205 tisíc osob. Bodový odhad pro rok 2015 pro sledovaný ukazatel činí 2109 tisíc zaměstnaných žen a v rámci intervalového odhadu se hodnota zkoumaného ukazatele pohybuje s 95 % spolehlivostí v intervalu 1982 – 2235 tisíc osob. Budoucí odhad vývoje zaměstnanosti žen pro rok 2014 předpovídá možný nárůst a pro rok 2015 naopak pokles.

Tabulka 19: Prognóza vývoje zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2014 a 2015 [tis.osob]

Rok	Bodový odhad	Intervalový odhad ($\alpha = 0,05$)	
		dolní mez	horní mez
2014	2217	2 029	2 205
2015	2109	1 982	2 235

ZDROJ: vlastní výpočty

5.3 Analýza výsledků dotazníkového šetření

Vlastní analýza sledovaných ukazatelů z oblasti genderové problematiky byla provedena formou dotazníkového šetření. Tento vlastní experiment doplňuje získané poznatky z dat Českého statistického úřadu o rozdílech rovného postavení žen a mužů na trhu práce a informací získaných z odborné literatury a příslušných periodik týkajících se genderové oblasti.

5.3.1 Sběr dat a charakteristika výběrového vzorku

Dotazníky byly distribuovány respondentům v České republice starších patnácti let, různého vzdělání a zaměstnání. Dotazníky byly rozeslány elektronickou a v některých případech taktéž osobní formou. Dotazník (příloha č. 14) byl rozdělen na dvě části, přičemž první část se skládala z identifikačních otázek a druhá část se věnovala genderové problematice.

Dotazníkové šetření bylo provedeno celkově u 184 respondentů. K analýze výsledků byly použity dotazníky od 166 osob, což vypovídá o 90 % návratnosti.

Úvodní otázka rozdělila respondenty dle pohlaví. Jednalo se o 102 žen (61 %) a 64 mužů (39 %), kteří byli ochotni se dotazníkového výzkumu zúčastnit.

Další otázkou se zjišťoval věk respondentů. Tabulka 20 představuje věkové rozpětí respondentů dle pohlaví a zároveň procentuální podíly. Nejvyššího zastoupení dosahovala kategorie 15 – 25 let, a to u obou pohlaví. Celkově se jednalo o 50 % respondentů v tomto věku, z čehož 33 % byly ženy a 17 % muži. Druhé nejvyšší zastoupení se týkalo kategorie následující, tedy věkového rozpětí 26 – 35 let.

Tabulka 20: Věkové rozpětí respondentů

Věkové rozpětí	Počet respondentů	Podíl počtu respondentů [%]	Ženy	Muži	Podíl počtu žen na celkovém počtu [%]	Podíl počtu mužů na celkovém počtu [%]
15-25	83	50	54	29	33	17
26-35	55	33	27	28	16	17
36-45	11	7	8	3	5	2
46-55	9	5	6	3	3	2
56-65	7	4	6	1	3	1
nad 65	1	1	1	0	1	0
Celkem	166	100%	102	64	61%	39%

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Více než polovina respondentů byla vysokoškolsky vzdělaná, a to celkově 91 osob, respektive 55 %. Naopak nejnižší počet respondentů spadal do kategorie základního vzdělání. Jednalo se absolutně o 8 osob, což představovalo 5 % všech respondentů. Otázka nejvyššího dosaženého vzdělání je zachycena v následující tabulce 21.

Tabulka 21: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	Respondenti	Respondenti [%]	Ženy	Muži	Ženy [%]	Muži [%]
Vysokoškolské	91	55	58	33	56	52
Středoškolské s maturitou	54	32	32	22	31	34
Středoškolské bez maturity	13	8	8	5	9	8
Základní	8	5	4	4	4	6

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Další otázka se týkala sociálního postavení respondentů. U této otázky mohli respondenti zvolit více možností, jelikož v dnešní době je obvyklé, že studenti, důchodci či osoby na mateřské/rodičovské dovolené pracují. Mezi zaměstnance se zařadilo nejvíce respondentů (37 %), jak lze vidět v tabulce 22. Tři důchodci se zařadili mezi pracující důchodce. Dále v případě zaměstnanců 3 respondenti jsou v pracovním poměru a zároveň soukromě podnikají. Další 3 respondenti zvolili možnosti studujících, kteří se při škole věnují taktéž soukromému podnikání. Dokonce se objevil i 1 respondent mužského pohlaví, který je studentem i zaměstnancem a zároveň soukromě podniká. V dotazníkovém šetření se

objevilo pouze 1 % respondentů nezaměstnaných. Jednalo se o 2 osoby, které jsou čerstvými absolventy vysokých škol a aktivně si hledají zaměstnání.

Tabulka 22: Sociální postavení respondentů

Sociální postavení	Respondenti	Respondenti [%]	Ženy	Muži	Ženy [%]	Muži [%]
Zaměstnanec	62	37	31	31	30	48
Student	44	27	32	12	31	19
Pracující student	41	25	24	17	23	26
Soukromý podnikatel	8	5	6	2	6	3
Mateřská/rodičovská dovolená	5	3	5	0	5	0
Důchodce	4	2	3	1	3	2
Nezaměstnaný	2	1	1	1	1	2

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Mezi zaměstnané/ podnikající se tedy celkově řadí 111 dotazovaných, jedná se o 67 % z celkového šetření.

Poslední identifikační otázka se týkala tržního sektoru, ve kterém respondenti pracují. Tato otázka zde byla uvedena se záměrem zjistit, zda současné údaje o ženách pracujících převážně ve službách a mužích pracujících v jiných prospěšnějších sektorech jsou založeny na pravdě. Tabulka 23, která představuje rozdělení respondentů do tržních sektorů podle pohlaví, potvrzuje, že více procent žen pracuje v terciárním sektoru. V rámci dotazníkového šetření se jedná o 90 % žen, což je velmi vysoká koncentrace. Muži v tomto sektoru mají zastoupení nižší o 32 p.b., a to 58%. Naopak převaha mužů je v sektoru sekundárním. Diference mezi zastoupením mužů a žen v tomto sektoru činí 22 p.b.

Tabulka 23: Tržní sektor pracujících respondentů

Tržní sektor	Respondenti	Respondenti [%]	Ženy	Muži	Ženy [%]	Muži [%]
Primární	2	2	0	2	0	4
Sekundární	21	19	5	16	8	30
Terciární	83	75	52	31	90	58
Kvartérní	5	4	1	4	2	8

ZDROJ: Dotazníkové šetření

5.3.2 Analýza jednotlivých otázek dotazníkového šetření

Další otázky dotazníkového šetření se zaměřovali již přímo na problematiku genderu na trhu práce. Otázkou č. 6 se zjišťovalo, zda se respondenti někdy s touto problematikou setkali. Tabulka 24 znázorňuje povědomí žen a mužů o této záležitosti. Celkově 65 respondentů uvedlo, že se s touto tematikou již setkalo. Z čehož 38 % byly ženy a 41 % muži, čili je to relativně vyrovnané. Ovšem respondentů, kteří se s touto problematikou nesečkali, bylo více, a to o 22 p.b., absolutně činil rozdíl 36 dotázaných.

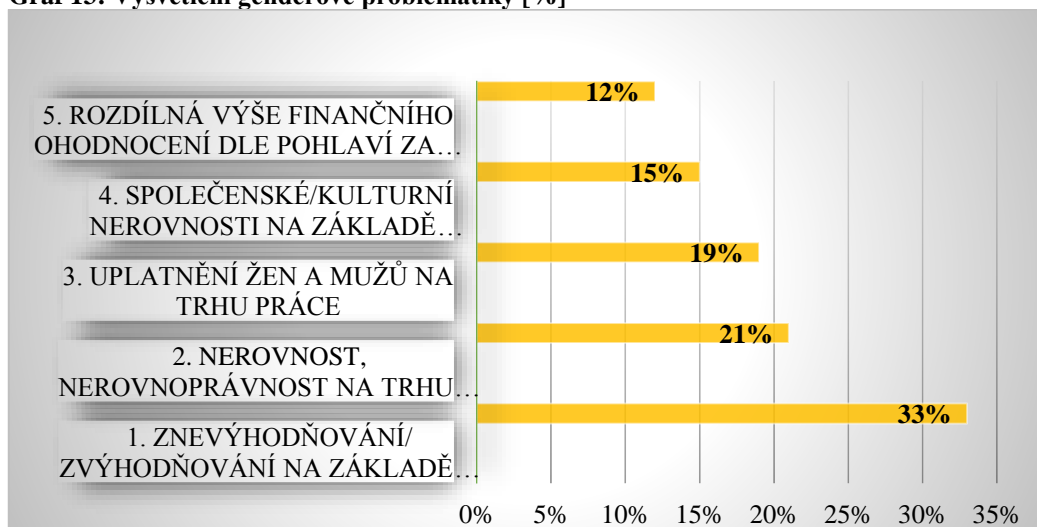
Tabulka 24: Povědomí respondentů o genderové problematice

Odpověď/ Pohlaví	Ženy	Muži	Ženy [%]	Muži [%]
Ano	39	26	38	41
Ne	63	38	62	59

ZDROJ: Dotazníkové šetření

V případě, že se dotazovaný s genderovou otázkou již setkal, u další otázky měl možnost slovně uvést, s čím si tuto problematiku spojuje. Odpověď na tuto otázku byla dobrovolná a odpovědělo na ní 56 respondentů z 65. Mezi nejčtenější odpovědi patřilo vysvětlení genderové otázky jako problému s uplatňováním žen a mužů na trhu práce, zvýhodňování/znevýhodňování na základě pohlaví, rozdílná výše finančního ohodnocení za práci stejné hodnoty u mužů a žen, celkově nerovnosti na trhu práce a dále společenské/kulturní nerovnosti na základě pohlaví. Některé odpovědi respondentů se neshodovaly s všeobecnou charakteristikou. Počty odpovědí jsou uvedené v příloze č. 15. Následující graf 13 zhodnocuje tuto otázku graficky. Nejvíce se respondenti shodovali v charakteristice genderové otázky jako určité diskriminace/zvýhodnění či znevýhodnění podle pohlaví zaměstnanců.

Graf 13: Vysvětlení genderové problematiky [%]

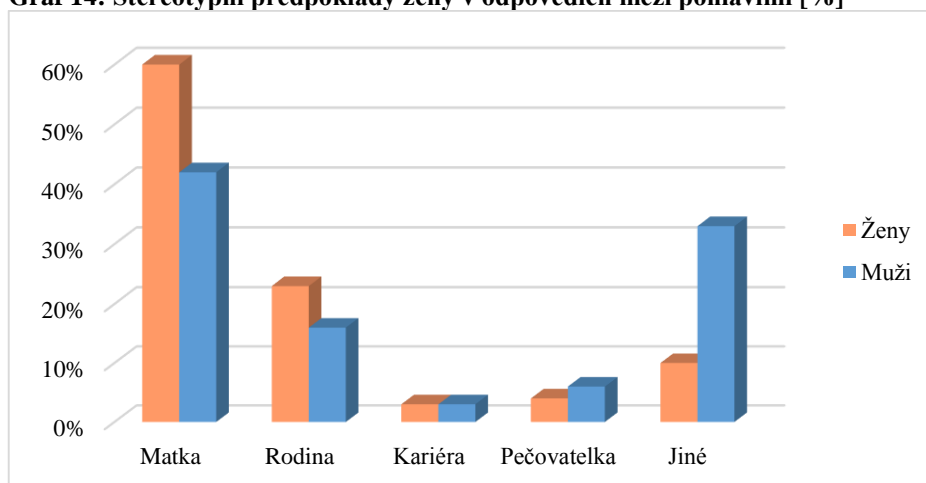


ZDROJ: Dotazníkové šetření

Další dvě otázky byly zaměřené na stereotypní předpoklady žen a mužů ve společnosti. Cílem bylo odhalit, zda platí všeobecně dané stereotypní předpoklady žen a mužů, které jsou již historicky zakořeněné v naší společnosti. A to stereotyp ženy jako matky a muže jako ochránce. Předpokládané ženské a mužské stereotypy se v dotazníku potvrdily. Přesné počty odpovědí celkově i v rámci pohlaví a jejich procentuální podíly jsou k dispozici v příloze č. 16 a 17.

Graf 14 prezentuje procentuální podíly odpovědí mužů a žen v rámci otázky na stereotypní předpoklady ženy. Přesně 60 % žen a přes 40 % mužů vidí ženu jako matku, možnost kariéry a pečovatelky byla volena zdaleka nejméně. Přes 30 % dotazovaných mužů zvolilo možnost „jiné“.

Graf 14: Stereotypní předpoklady ženy v odpovědích mezi pohlavími [%]

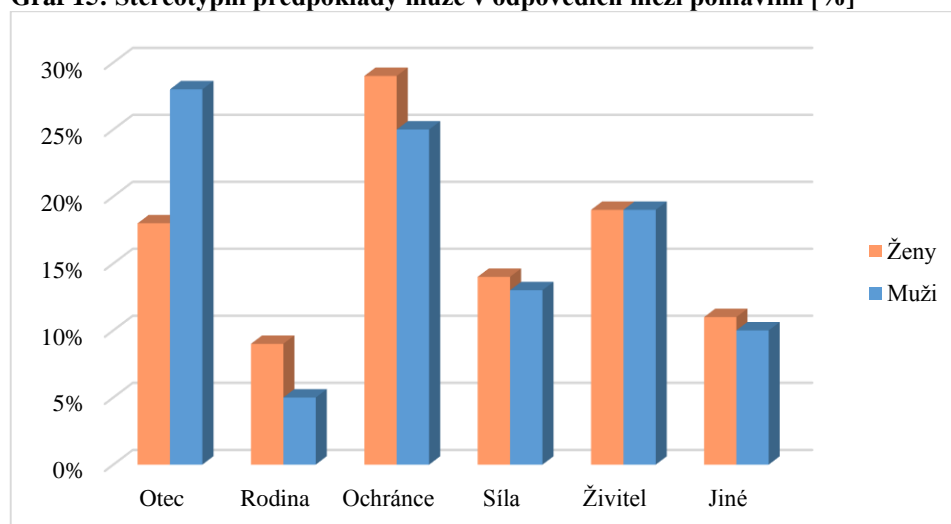


ZDROJ: Dotazníkové šetření

V případě otázky na genderové stereotypy muže, odpovědělo 29 % žen a 25 %, že muže vnímají především jako ochránce, čímž se potvrdilo stereotypní tvrzení. Každopádně odpovědi v tomto případě nejsou tak jednoznačné jako u genderových stereotypů ženského pohlaví. Pouze o 5 p.b. více získala možnost „otec“, kterou si spojuje s mužským pohlavím celkových 23 % respondentů. Je zajímavé, že možnost „rodina“ zvolilo pouze 7 % respondentů (z čehož bylo 9 % žen a 5 % mužů), přitom u žen byla tato možnost hned na druhém místě.

V grafu 15 lze vidět rozdílné odpovědi mezi pohlavími. Ženy vnímají muže hlavně jako ochránce, zatímco muži sami sebe vnímají spíše jako otce.

Graf 15: Stereotypní předpoklady muže v odpovědích mezi pohlavími [%]

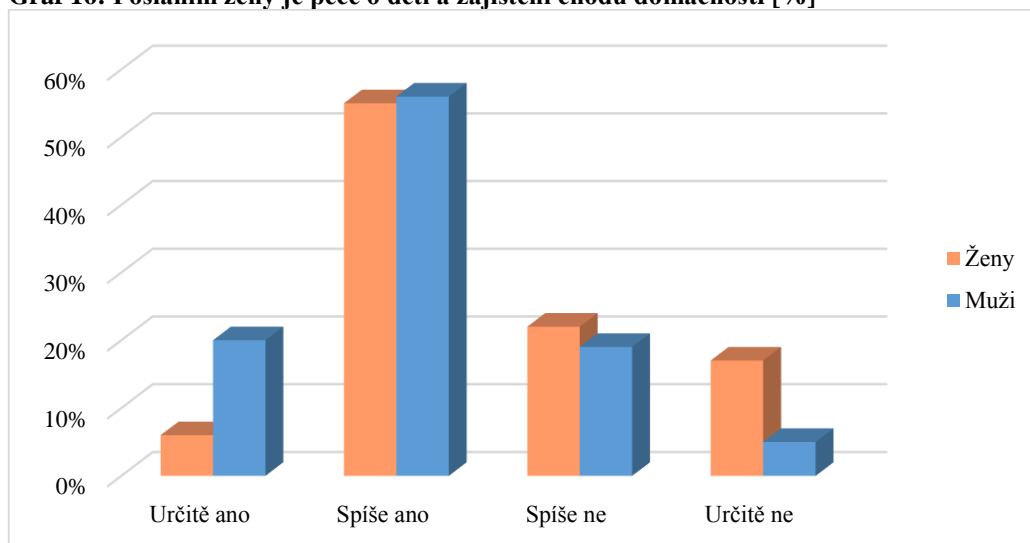


ZDROJ: Dotazníkové šetření

Další dvě otázky významově rozvíjely otázky předchozí. Jednalo se o potvrzení či vyvrácení všeobecných domněnek, že posláním ženy je péče o děti a zajištění chodu domácnosti a posláním muže je finančně zajistit rodinu. Domněnka o poslání ženy byla potvrzena vzhledem k tomu, že 56 % všech dotázaných se přiklonilo k odpovědi „spíše ano“ a celkových 11 % zvolilo možnost „určitě ano“

Pokud se týká odpovědí v rámci pohlaví (graf 16), pak je zřejmé, že muži v odpovědi „určitě ano“ jednoznačně převažovali o 14 p.b. nad ženami. Zvolení možnosti „spíše ano“ velmi mírně převažovalo taktéž u mužů, avšak pouze o 1 procentní bod. Rezolutní nesouhlas s tímto posláním vyjádřilo odpovědí „určitě ne“ celkových 12 % respondentů, z čehož většina těchto respondentů byly ženského pohlaví. Příloha č. 18 poskytuje přesné počty odpovědí celkově i v rámci pohlaví a jejich procentuální podíly.

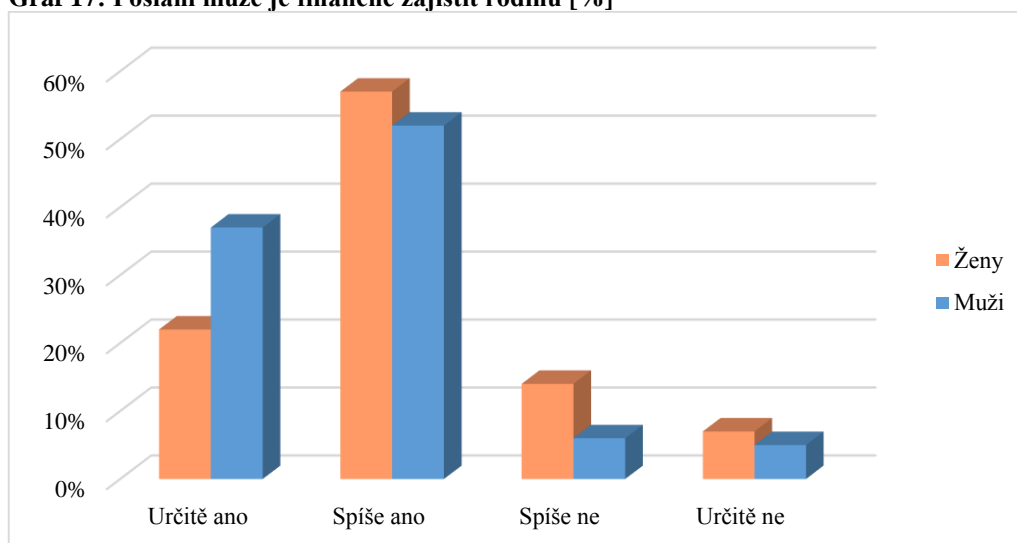
Graf 16: Posláním ženy je péče o děti a zajištění chodu domácnosti [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

V příloze č. 19 jsou k dispozici počty odpovědí dotazovaných celkově i v rámci pohlaví a jejich procentuální podíly, jež se týkaly otázky ohledně poslání muže, jakožto hlavní osoby, která finančně zajišťuje rodinu. Také tato domněnka o poslání mužů byla v rámci dotazníkového šetření potvrzena. Více než polovina dotázaných zvolila možnost „spíše ano“ a necelých 30 % dotázaných naprosto souhlasilo, že hlavním posláním muže je finančně zajistit svojí rodinu. Pouze 6 % dotázaných bylo rozhodně proti této domněnce. Graf 17 uvádí procentuální podíly odpovědí v rámci pohlaví. Rozhodný souhlas převažuje u mužského pohlaví, a to o 15 p.b. oproti ženskému pohlaví. Naopak svůj nesouhlas s touto domněnkou projevilo ve formě „spíše ne“ a „určitě ne“ celkově 21 % žen a 11 % mužů.

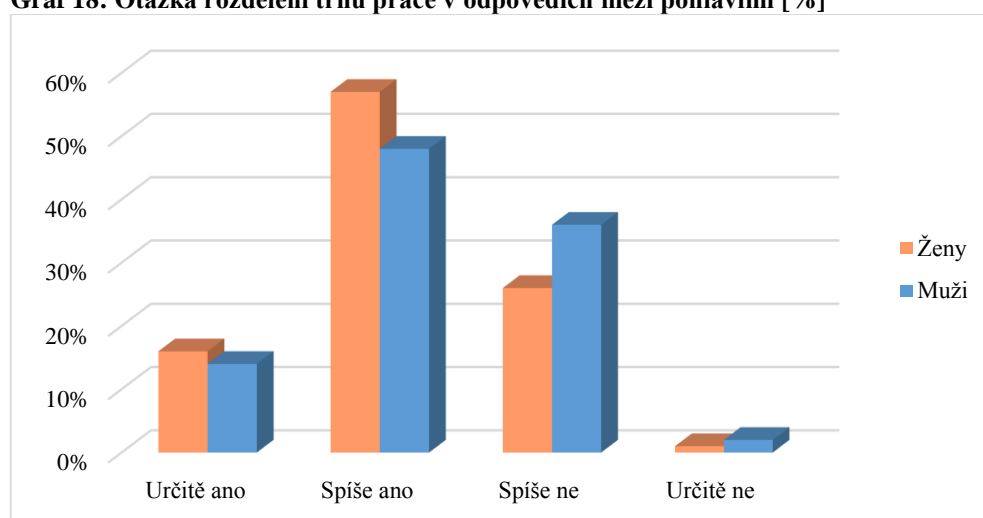
Graf 17: Poslaní muže je finančně zajistit rodinu [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

Dále následovala otázka, jež se týkala velmi častého rozdělování trhu práce na „typicky ženské“ a „typicky mužské“ pracovní profese. V odborné literatuře se často setkáváme s pojmem feminizace zaměstnání, který je projevem genderové segregace v pracovní sféře. Pomocí této otázky mělo být zjištěno, zda respondenti s tímto rozdělováním trhu souhlasí či ne. Z odpovědí dotázaných (příloha č. 20) vyplynulo, že více než polovina dotázaných s tímto pojetím trhu spíše souhlasí. Naopak pouze 1 % dotázaných je jasně proti. Graf 18 uvádí rozložení odpovědí na tuto otázku mezi pohlavími.

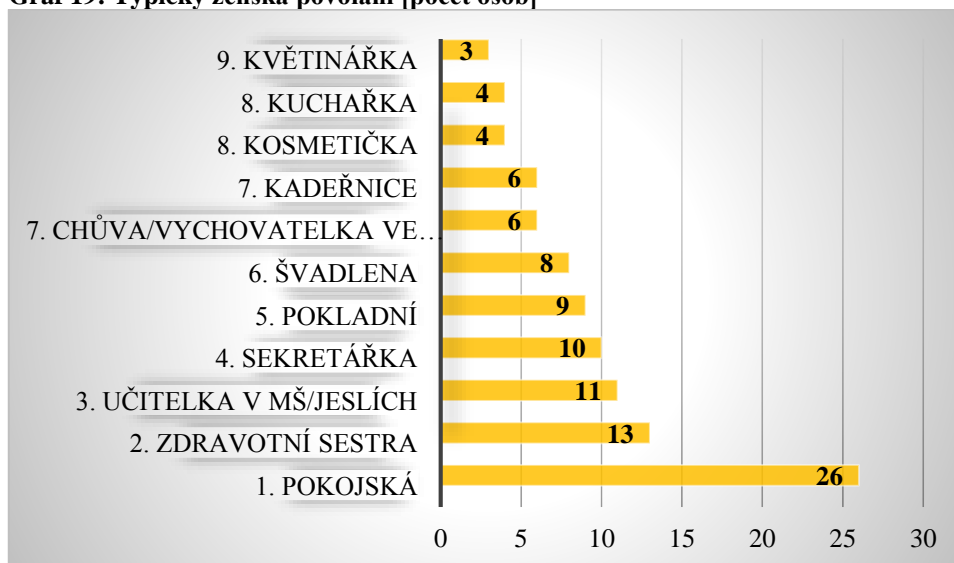
Graf 18: Otázka rozdělení trhu práce v odpovědích mezi pohlavími [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

Respondenti, kteří souhlasili (odpovědi „spíše ano“, „určitě ano“) v předchozí otázce s tímto pojetím rozdělení trhu, mohli v dalších dvou otázkách slovně uvést příklady typicky ženského a typicky mužského zaměstnání. V rámci ženského pohlaví se jako nejčastější příklad objevovalo povolání pokojské (graf 19), taktéž zdravotní sestry či učitelky v mateřské školce nebo jeslích.

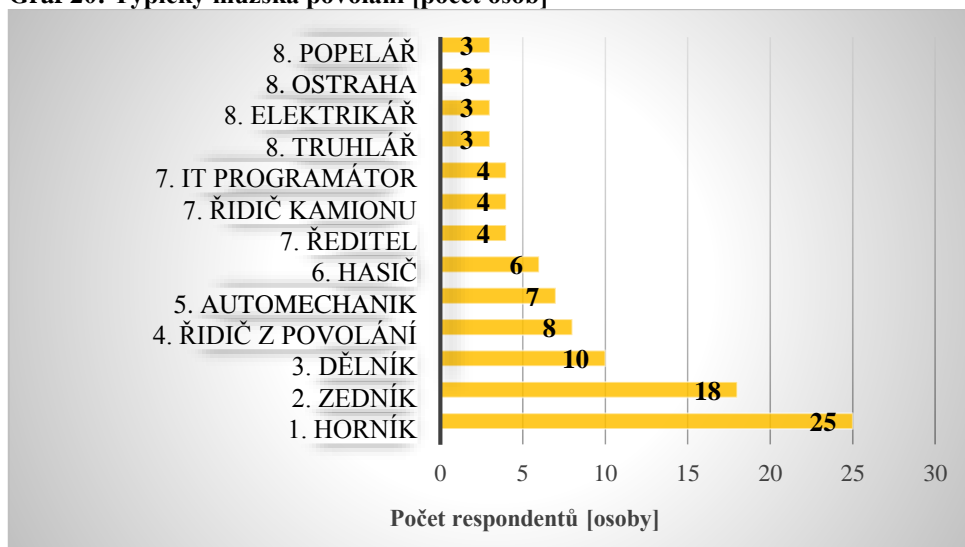
Graf 19: Typicky ženská povolání [počet osob]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

V rámci mužského pohlaví se nejčastěji vyskytovalo zaměstnání horník, zedník a dělník (graf 20).

Graf 20: Typicky mužská povolání [počet osob]

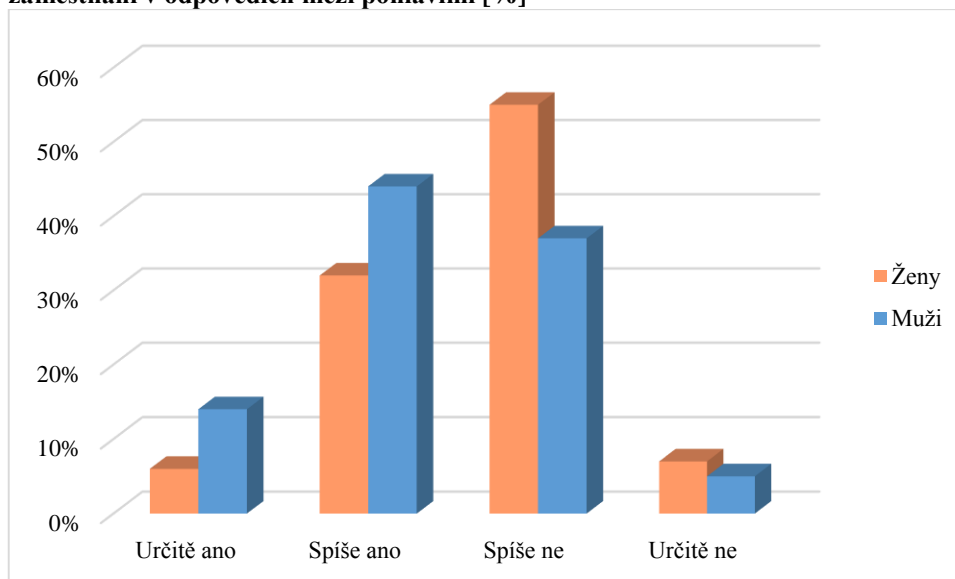


ZDROJ: Dotazníkové šetření

Další otázky se zaměřovaly na vnímání respondentů na rovné příležitosti v zaměstnání. První z nich poměřovala šance mužů a žen na získání zaměstnání. Následující graf 21 prezentuje jejich odpovědi v rámci pohlaví. Skoro polovina respondentů vyjádřila nesouhlas (odpověď „spíše ne“) s tím, že by ženy a muži měli stejné šance na získání zaměstnání. Někteří respondenti uvedli i důvod svého nesouhlasu, a ten se ve většině případů týkal toho, že zaměstnavatelé spíše přijímají jistou pracovní sílu (muže) na úkor nejisté

(ženy, u které hrozí mateřství). Zároveň většina uvedla, že se tento problém týká nejvíce absolventů. Celkových 37 % dotázaných zvolilo odpověď „Spíše ano“. Graf 21 ukazuje, že svůj nesouhlas projevilo více žen oproti mužům. Naopak u souhlasu (odpověď „spíše ano“) se projevila převaha mužů, a to o 12 p.b. Počty respondentů (celkově a mezi pohlavími) společně s procentuálními podíly jsou uvedené v příloze č. 21.

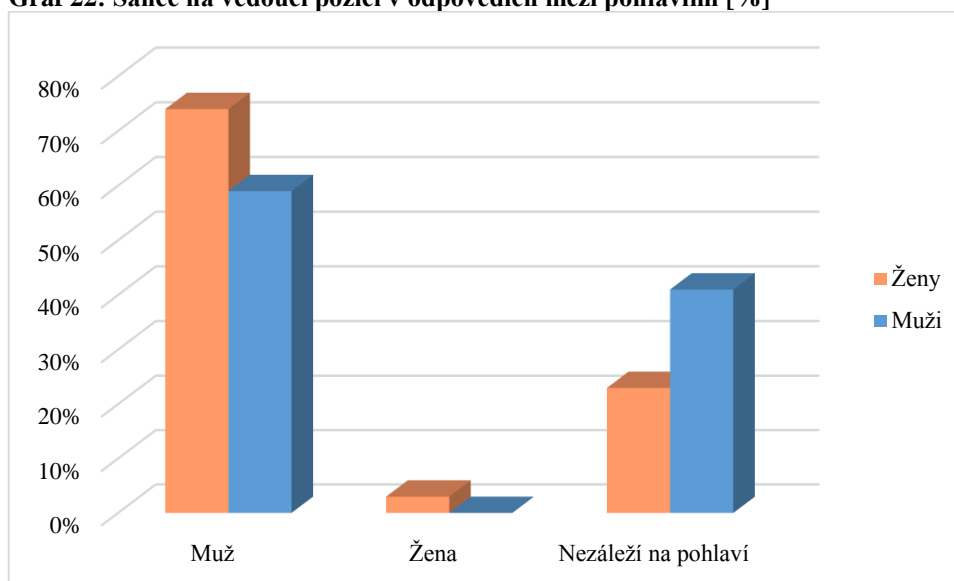
Graf 21: Souhlas/nesouhlas respondentů s výrokem, že ženy a muži mají stejné šance na získání zaměstnání v odpovědích mezi pohlavími [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

Následující otázka se týkala poměrování šanci mezi muži a ženami ohledně získání vedoucí pozice v zaměstnání. Ač se tato problematika v posledních letech dostává do popředí a projevuje se snaha šance na vedoucí pozice vyrovnávat, přesto je vnímání stále jednoznačné. Necelých 70 % respondentů se domnívá, že lepší šance na vedoucí pozici má muž. Pouze 2 % respondentů si myslí, že lepší šance má naopak pohlaví ženské. Do pozice neutrální se staví 30 % dotázaných, kteří tvrdí, že v této otázce nezáleží na pohlaví a někteří uvádějí, že spíše záleží na schopnostech a kvalifikaci (Příloha č. 22). Následující graf 22 porovnává odpovědi mužů a žen na tuto otázku. Necelých 75 % žen si myslí, že lepší šance ohledně získání vedoucí pozice v zaměstnání má muž, s čímž souhlasí 59 % mužů. Převaha mužů (41%) se v odpovědích vyskytuje u možnosti „nezáleží na pohlaví“. Ženy tuto možnost zvolily 24krát.

Graf 22: Šance na vedoucí pozici v odpovědích mezi pohlavími [%]

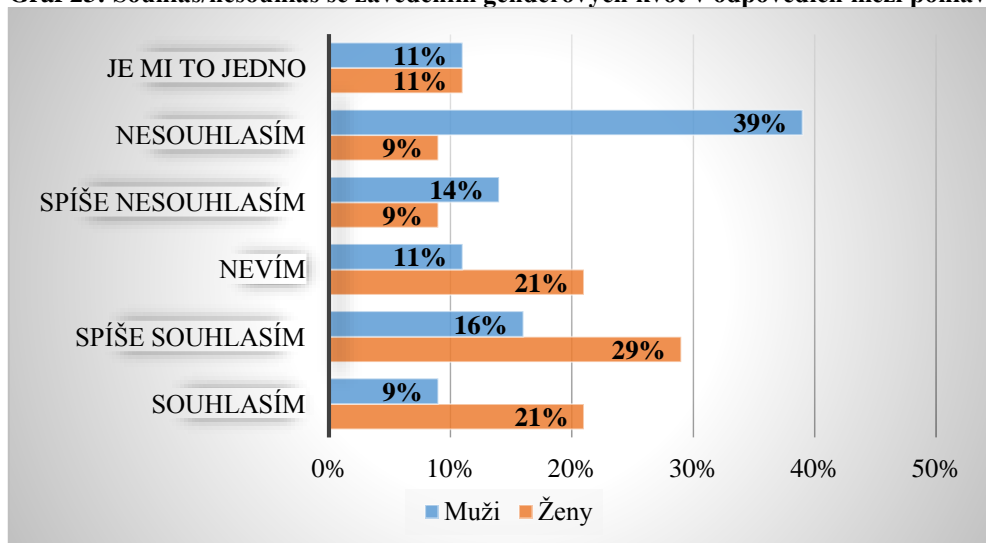


ZDROJ: Dotazníkové šetření

Další otázka se vztahovala k problematice zavedení genderových kvót dle navrhované směrnice Evropské unie. Jedná se o záměr, aby v dozorčích a správních radách velkých firem, které obchodují na burze, bylo zastoupení žen minimálně 40 %. Česká vláda přijetí genderových kvót odmítla. A to i přesto že v žebříčku žen uplatňovaných v dozorčích radách je ČR na předposledním místě v rámci EU (příloha č. 23). V Evropské unii je toto zastoupení v průměru 20,2 % žen, v České republice zastoupení dosahuje pouhých 3,5 %.[44]

Veřejné mínění ohledně této otázky znázorňuje graf 23, a to v rámci názorů mezi pohlavími. Zdaleka největšího procentuálního zastoupení se dočkala možnost „nesouhlasím“ u mužského pohlaví. Jednalo se 39 % mužů, jež s tímto názorem nesouhlasili, naopak u žen se to týkalo pouhých 9 %. Další větší diference v názorech byly zaznamenány u odpovědi „souhlasím“, kdy se zavedením souhlasila naopak ženská populace. Absolutní počty a jejich procentuální podíly jsou uvedené v příloze č. 24.

Graf 23: Souhlas/nesouhlas se zavedením genderových kvót v odpovědích mezi pohlavími [%]

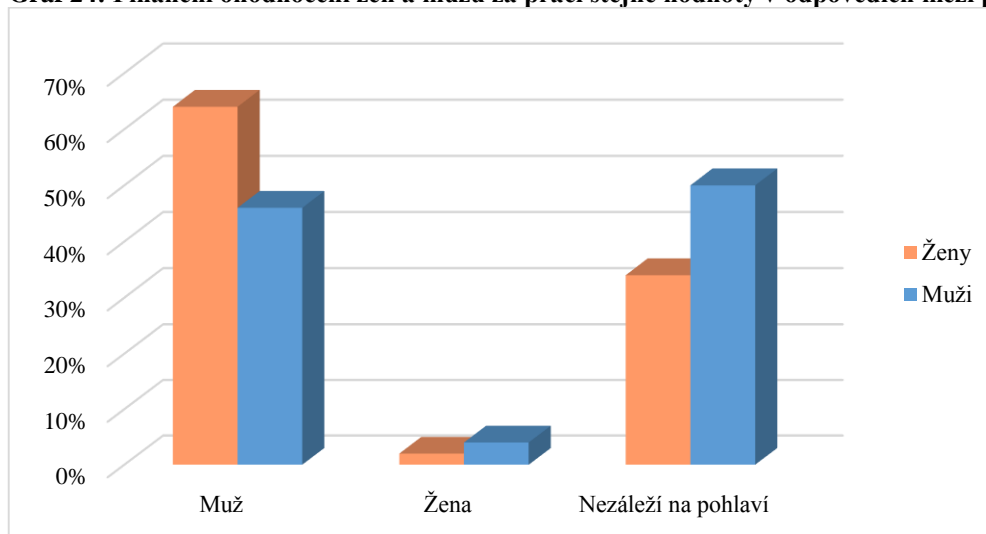


ZDROJ: Dotazníkové šetření

Předposlední otázka byla zvolená z důvodu zjištění, zda respondenti potvrdí či vyvrátí hypotézu, že muži bývají za práci stejné hodnoty více finančně ohodnoceni. Šetření tuto hypotézu prokázalo. Celkových 57 % respondentů si skutečně myslí, že muži jsou více platově ohodnoceni než ženy v rámci stejné práce (příloha č. 25)

Následující graf 24 porovnává tuto skutečnost v rámci pohlaví. Více žen (64 %) si myslí, že jsou platově podhodnoceny oproti mužům. Naopak o tom, že na pohlaví v tomto případě nezáleží, je přesvědčena polovina mužů.

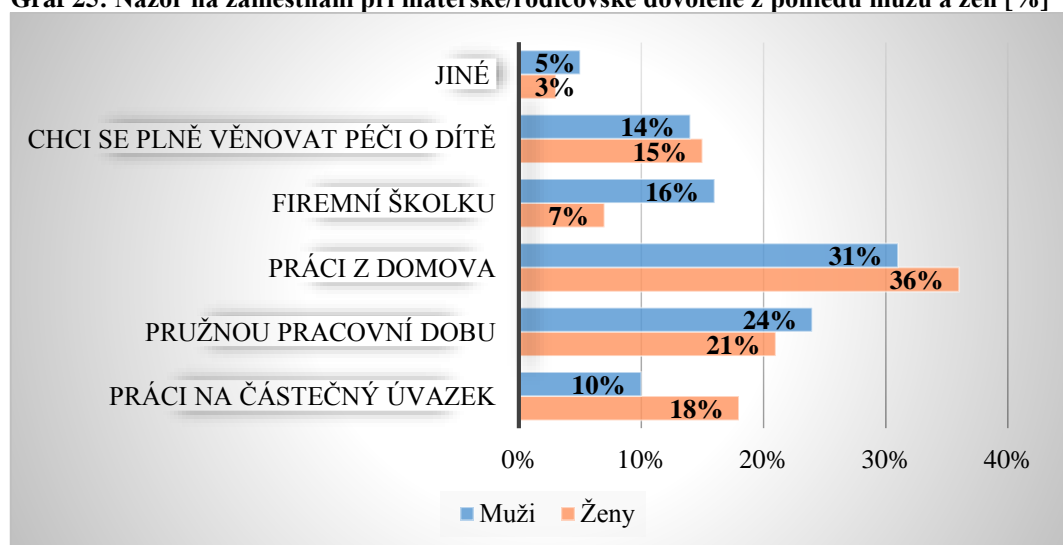
Graf 24: Finanční ohodnocení žen a mužů za práci stejné hodnoty v odpovědích mezi pohlavími [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

Poslední otázka dotazníku zjišťovala názory mužů a žen na možnost zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené. Zda by takovou možnost zohlednili a pokud ano, jakou formu by rádi využívali. Pochopitelně za předpokladu umožnění zaměstnavatelem. Graf 25 popisuje otázku zaměstnání na mateřské/rodičovské dovolené v rámci pohlaví. Ženy by spíše přijaly práci z domova (36 %) a práci na částečný úvazek (18 %), naopak odpovědi mužů převažují u možností pružné pracovní doby (24 %) a zejména by oproti ženám využili firemní školku (16 %). V možnosti využití firemní školky se ženy a muži rozcházejí o 9 p.b. Příloha č. 26 obsahuje relevantní číselné údaje počtu odpovědí a jejich procentuální podíly.

Graf 25: Názor na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené z pohledu mužů a žen [%]



ZDROJ: Dotazníkové šetření

Z výsledků provedeného dotazníkového šetření lze celkově usoudit, že rozdíly v názorech mezi pohlavími nejsou příliš markantní. Avšak určité diference bylo možné vysledovat. Pokud se týká shodných názorů, pak obě pohlaví souhlasí, že hlavním posláním ženy je péče o děti a domácnost a hlavním posláním mužů pak rodinu finančně zabezpečit. V obou případech se v tomto shodovala nadpoloviční většina všech respondentů. Dále došlo ke shodě v názoru, že ženy a muži nemají stejné šance na získání zaměstnání, avšak větší souhlas s tímto tvrzením projevily ženy. A také se ženy a muži shodovali v otázce lepší šance na vedoucí pozici v zaměstnání. Většina potvrdila, že spíše muži mají šance v tomto ohledu vyšší. Na druhou stranu více mužů při příležitosti této otázky zvolilo možnost, že na pohlaví nezáleží. Respondenti se výrazně rozcházejí v otázce zavedení genderových kvót. Velké procento mužů bylo razantně proti, naopak ženy by s tímto zavedením problém neměly.

5.3.3 Analýza závislostí vybraných znaků

Analýza závislosti vybraných znaků byla zpracována pro zjišťování čtyř závislostí kvalitativních znaků. U kvalitativních dat získaných z výsledků dotazníkového šetření bylo zkoumáno, zda jsou odpovědi respondentů ovlivněné jejich příslušností k pohlaví.

Pro testování závislostí byly vybrány ze zkoumaného vzorku tyto hypotézy:

$H_{0(1)}$: Povědomí o genderové problematice nezávisí na příslušnosti k pohlaví,

$H_{0(2)}$: Odpověď na otázku ohledně názoru respondentů na možné zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené nezávisí na příslušnosti k pohlaví,

$H_{0(3)}$: Odpověď na otázku ohledně názoru respondentů na zavedení genderových kvót nezávisí na příslušnosti k pohlaví,

$H_{0(4)}$: Odpověď na otázku ohledně názoru respondentů na stejné šance žen a mužů na získání zaměstnání nezávisí na příslušnosti k pohlaví.

Tabulka 25: Výpočty závislostí určených statistických hypotéz

Závislost mezi:	Pohlaví x odpověď na:	Pearsonův chí-kv.	α	p	H_0
$H_{0(1)}$	Povědomí o genderu	0,0942632	0,05	0,75883	Nelze zamítnout
$H_{0(2)}$	Zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené	6,031228	0,05	0,30319	Nelze zamítnout
$H_{0(3)}$	Genderové kvóty	24,45341	0,05	0,00002	Zamítáme
$H_{0(4)}$	Stejně šance na zaměstnání	7,082163	0,05	0,06932	Nelze zamítnout

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Tabulka 25 prezentuje výsledky statistického testování závislostí vybraných hypotéz. Jako první ($H_{0(1)}$) byla testovaná závislost povědomí o genderové problematice na pohlaví. Rozsah zkoumaného souboru byl větší než 40 a zároveň všechny teoretické četnosti byly větší než 5, proto k testování závislosti lze použít chí-kvadrát test. Na základě provedeného testování lze konstatovat, že v tomto případě nebyla prokázána statisticky významná závislost mezi pohlavím dotazovaných a povědomím o genderové problematice. Příloha č. 27 obsahuje výpočty skutečných, teoretických hodnot a hodnotu chí-kvadrát testu.

V případě hypotézy $H_{0(2)}$ byla testována závislost mezi odpovědi respondentů ohledně zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené a pohlavím. Podmínka pro použití

chí-kvadrát testu byla splněna (2 teoretické četnosti byly nižší než 5, ale byla splněna podmínka nepřekročení 20 % a zároveň žádná z teoretických četností nebyla menší než 1). Potřebné výpočty skutečných, teoretických hodnot a hodnotu chí-kvadrát testu jsou k dispozici v příloze č. 28. Na základě provedeného testování lze konstatovat, že závislost mezi odpovědí respondentů ohledně zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené a pohlavím nebyla prokázána.

Další testování ($H_{0(3)}$) se týkalo prokázání závislosti mezi odpovědí respondentů ohledně zavedení genderových kvót a jejich příslušností k pohlaví. Pro lepší interpretaci došlo ke sloučení odpovědí „souhlasím“ a „spíše souhlasím“, jakožto souhlasu a sloučení odpovědí „spíše nesouhlasím“ a „nesouhlasím“, jakožto nesouhlasu. Podmínka pro použití chí-kvadrát testu byla splněna, jelikož všechny teoretické četnosti byly větší než 5 a zároveň žádná z teoretických četností nebyla menší než 1 (příloha č. 29). Mezi odpovědí respondentů na zavedení genderových kvót a pohlavím byla prokázána statisticky významná závislost. Tedy příslušnost k pohlaví ovlivňuje respondenta při volbě odpovědi na otázku ohledně zavedení genderových kvót v České republice. Síla závislosti byla testována pomocí Cramerova (0,38381) a kontingenčního koeficientu (0,358324). V obou případech byla závislost kvalitativních znaků vyhodnocena jako středně silná.

Posledním testováním závislosti ($H_{0(4)}$) byla zkoumána závislost mezi odpovědí respondentů ohledně názorů na stejné šance žen a mužů na získání zaměstnání a pohlavím. Podmínka pro použití chí-kvadrát testu byla splněna, jelikož 1 teoretická četnost byla menší než 5, avšak bez překročení 20 % podílu teoretických četností a zároveň žádná z teoretických četností nebyla menší než 1 (příloha č. 30). Na základě provedeného testování lze konstatovat, že závislost mezi odpovědí respondentů ohledně stejných šancích žen a mužů na zaměstnání a pohlavím nebyla prokázána.

5.4 Návrhy a doporučení

Na základě provedené analýzy relevantních ekonomických ukazatelů z oblasti nezaměstnanosti ve spojení s genderovou problematikou můžeme konstatovat, že na trhu práce jsou pracovní síly nerovnoměrně rozloženy. I přes existenci antidiskriminačního zákona o rovném zacházení a zákazu diskriminace, se stále setkáváme právě s opakem tohoto výkladu. Česká republika rozhodla o zavedení výše zmíněného zákona jako poslední z tehdejších 26 - ti států Evropské Unie, což by se dalo vykládat pouze jako splnění

povinnosti. Až lhostejný přístup české vlády k takovému opatření jakoby poskytl české společnosti, potažmo zaměstnavatelům signál, že dodržování těchto práv nemusí být stoprocentní.

Vysoká míra nezaměstnanosti je dána zejména nízkou kvalitací a vzděláním. Dlouhodobá nezaměstnanost může vytvořit závislost na sociálních dávkách, způsobit zadlužení či přijímání prací na černo. Aktivními zásahy vlády lze docílit snížení nezaměstnanosti, a to vytvářením nových pracovních míst. Finančně podporovat projekty a aktivity zaměřené na vzdělávání nezaměstnaných osob, jelikož vzdělání je klíčové pro uplatnění se na trhu práce. Úloha státu je dále významná při vhodném nastavení výše minimální mzdy a sociálních dávek.

V pracovní sféře skutečně dochází k nerovnému zacházení a přímé či nepřímé diskriminaci. Jedná se především o rozdílný přístup zaměstnavatelů k ženám a mužům, který je zapříčiněn určitými předsudky a předpoklady souvisejícími s genderovými stereotypy, společenskými klišé o ženách a mužích, o dosud tradiční představě, že pracovní prostředí je vnímáno stále jako mužské. Pro ženy společně s ostatními rizikovými skupinami lidí, kteří mají tendenci k dlouhodobé nezaměstnanosti, je potřeba naleznout taková řešení, která povedou ke zvýšení jejich zaměstnanosti.

Studium genderové problematiky by mělo být žádoucí. Z analýzy dotazníkového šetření, které analyzovalo sociální myšlení české společnosti, vyplynulo, že více než polovině respondentů nejsou genderová studia známá. Naopak někteří dotazovaní, jež povědomí o tomto tématu projeví, později uvedli, že si tuto tematiku spojují s feministickými postoji. Vzhledem k těmto výsledkům by mohlo být prospěšné vytvoření určité informační kampaně na podporu studií genderových témat. Patrně by se tímto zvýšilo všeobecné povědomí a zároveň by došlo ke správnému pochopení genderu jako takového a s ním spojenými činnostmi. Bylo by dobré, vysvětlit české společnosti, že se tato studia zabývají rovnými příležitostmi nejen pro ženy, ale také pro muže, kteří se rovněž stávají oběťmi diskriminačních mechanismů.

Dalším problémem, který vytváří propast mezi zaměstnaností mužů a žen je právě sociální prostředí společnosti, které vytváří řadu překážek na cestě k profesní kariéře a pracovnímu ohodnocení žen. Tyto překážky vyvstávají zejména z postojů a názorů společnosti, ale také i samotných žen, které jsou díky stereotypům nastavených společenským prostředím, méně ambiciózní, pokud se týká pracovní kariéry. Ve srovnání

s roky minulými lze pochopitelně konstatovat, že ženy dosahují pracovních a kariérních úspěchů, avšak stále to není na takové úrovni a v takové míře, jako v případě mužů. Dotazníkový výzkum tyto předpoklady potvrdil, kdy samotné ženy souhlasily s tím, že muž má vyšší šance získat vedoucí postavení v pracovní sféře. Ženy se podceňují a přijímají vlastnosti, které jim jsou dlouhodobě přisuzovány, jako například submisivnost, emocionálnost, loajalita či podpora. Díky těmto vlastním předsudkům a existenci skleněného stropu tak ženy hůře nacházejí své dlouhodobé umístění na trhu práce. Všechny tyto genderové stereotypy mají počátek v podstatě už v narození člověka a ve velké míře se projevují při jeho výchově. Proto by bylo žádoucí, tyto stereotypy v rodině zmírňovat od samého začátku a snažit se o prolínání světa ženského a mužského. Nepřisuzovat lidem vlastnosti pouze na základě příslušnosti k pohlaví, ale spíše se orientovat na schopnosti daného člověka.

Pokud hovoříme o genderových stereotypech, je třeba vyzdvihnout mateřství, jakožto ryze ženskou záležitost a finanční zabezpečení, které má na starosti mužské pohlaví. Tento model je v současné společnosti stále považován jako správná alternativa pro rodinný a pracovní život. Od ženy bylo vždy očekáváno, že se ujme role matky, pečující o děti na úkor kariéry, zatímco muž bude zabezpečovat rodinu. Dnes se ženy snaží skloubit rodinný a pracovní život, aby se stále mohly pracovní rozvíjet a nezaostávaly ve svém osobním a pracovním rozvoji při mateřské či rodičovské dovolené. Některé ženy dokonce rezignovaly na roli matek, aby se své kariéře mohly věnovat naplno. Pokud sociální politika nenalezne nástroje ke sladění rodinného a profesního života, může dojít ke značnému problému, kdy se ženy za účelem vyšší zaměstnanosti budou vzdávat pozice matek a více upřednostní kariérní postup.

Jestliže genderové a biologické předpoklady žen vedou k nevýhodné pozici na trhu práce, bylo by dobré rozšířit vyšší angažovanost mužů v rámci rodinné politiky, tedy hlavně co se týče rodičovské dovolené. Například pokusit se v rámci rodiny o rovnoměrné rozdělení povinností či střídání obou partnerů na rodičovské dovolené. Ze strany zaměstnavatelů by mělo dojít k vyšší podpoře pro sladování rodinného a pracovního života, například vyšší poskytování prací na částečný úvazek, dostatek flexibility v pracovní době, možnost práce z domova nebo ochotu zřídit firemní školku. Motivací zaměstnavatele pro umožnění těchto aktivit mohou být rychleji se začleňující zaměstnanci do běžného pracovního provozu po rodičovské dovolené. Procento mužů, kteří jsou ochotni jít na rodičovskou dovolenou, je

zanedbatelné a není se čemu divit. Společenské smýšlení o správném rodinném modelu je tak hluboce zakořeněné, že i kdyby muž chtěl, musel by být ochoten čelit určitým psychologickým sankcím od společnosti. Je tedy potřeba radikálně změnit smýšlení lidí kolem nás. Avšak tento záměr si vyžaduje ještě mnoho času, možná až za několik generací společnost dozraje k tomu, že nebude nezvyklé, pokud se muž rozhodne jít na rodičovskou dovolenou.

6 Závěr

Uplatňování principu rovného postavení žen a mužů na trhu práce by se díky antidiskriminačnímu zákonu mělo zlepšovat. Praxe je ovšem odlišná, jak lze vidět z provedených ekonomických i sociálních analýz. Díky značně zdlouhavému přijetí tohoto práva, se dalo relativně odhadovat, zda dojde k přijetí návrhu o genderových kvótách, jež by umožnily vyšší zastoupení žen v řídicích pozicích mocných firem. Česká vláda tento záměr odmítla. Pokud tedy nelze zrovnoprávnit nerovnost legislativní cestou, je potřeba se o to zasadit cestou společenskou. Na druhou stranu to může být takto správně, změna myšlení společnosti a vnímání genderových stereotypů by mohla přinést kýžený výsledek. Genderové kvóty by naopak mohly zvětšit propast mezi chápáním muže a ženy na trhu práce. Pokud by žena byla dosazena do vyšší pozice, protože to tak požaduje zákon, nemusela by být vnímána podle svých skutečných kvalifikačních schopností a dovedností.

Dosažení rovných příležitostí pro obě pohlaví na trhu práce, je v současnosti klíčové pro celkový pracovní i sociální rozvoj společnosti. Analýza ekonomických ukazatelů z oblasti nezaměstnanosti v České republice, jež byla zpracovávána v praktické části této diplomové práce, potvrdila nerovnoměrné rozložení pracovních sil mužů na úkor žen. Při analýze obecné míry nezaměstnanosti dle pohlaví bylo zjištěno, že ženy vykazují dlouhodobě vyšší nezaměstnanost než muži. Současná nezaměstnanost žen (10,6 %) je nižší v porovnání s rokem 2000 (8,4 %). Tento pokles může být dán neustále se zvyšujícím počtem žen zaměřených čistě na kariérní růst a rovněž dochází k vyšší zaměstnanosti žen díky vyšší obsazenosti pracovních míst v terciárním sektoru. Analýza dotazníkové šetření, jež je taktéž součástí diplomové práce, tuto domněnku potvrzuje. Celkově 90 % dotazovaných žen uvedlo, že pracují právě v sektoru terciárním. Mužů pracujících v tomto sektoru bylo necelých 60 %. Tato segregace zaměstnání podle pohlaví je jednou ze zásadních příčin mzdové difference mezi muži a ženami. Terciární trh je odvětví s majoritním podílem zaměstnaných žen, nabízející hůře placená místa (pro obě pohlaví) oproti typicky mužským odvětvím, jako je například průmysl, tedy sekundární sektor.

Další příčinou nevýhodného postavení žen na trhu práce je přístup samotných zaměstnavatelů, kteří dávají přednost stabilní pracovní síle, jež je prezentována mužskou částí populace. Muži nejsou na rozdíl od žen zdaleka tak zatíženi mateřskými a rodičovskými povinnostmi. Právě přerušovaná pracovní kariéra žen vede k nižším možnostem uplatnění se na trhu práce a rovněž k nižšímu finančnímu ohodnocení za práci stejné hodnoty. Jak

vyplývalo z dotazníkového šetření, 64 % žen se domnívá, že za stejnou práci dosahuje většího finančního ohodnocení muž. Jen 2 % žen uvedly, že je tomu naopak. Kariérní růst ženy je tedy významně ovlivněn mateřskými a rodičovskými povinnostmi. Při vyšším počtu dětí tráví žena několik let na rodičovské dovolené, čímž si znevýhodňuje své pracovní postavení a zároveň se pracovně nerozvíjí. Zatímco muž, který tyto překážky nemusí absolvovat, zvyšuje svou praxi a kvalifikaci bez větších přestávek. V případě, kdy chce žena po mateřské či rodičovské dovolené nastoupit zpět do práce, často musí podstoupit různé kvalifikační a vzdělávací kurzy vzhledem k rychlé modernizaci národního hospodářství a nejrůznějších nových postupů v odvětvích a oborech trhu práce. Přitom lepší harmonizaci rodinného života s profesním by se snížila nezaměstnanost žen, zvýšila celková zaměstnanost a došlo by k příznivému přispění do příjmů státního rozpočtu.

Poměrně vysoká nezaměstnanost žen může být dále způsobena nevyhovující nabídkou kvalitních a zejména dostupných pečovatelských forem péče o dítě. Jakmile je tato služba pro rodiče nedosažitelná, ať už z finančního důvodu nebo z důvodu jiného, kdy například tento institut není k dispozici v místě bydliště či je nekvalitní, stává se pak tento faktor význačnou překážkou. Negativní dopad této záležitosti pak spadá obvykle na ženu, která je nucena přijmout zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek nebo v nejhorším případě zůstat nezaměstnaná a zajistit si tak péči o dítě vlastní silou. Proto by bylo vhodné, aby zaměstnavatelé zvýšili nabídku různých forem flexibilní pracovní doby. Dotazníkové šetření tento požadavek opět potvrzuje, kdy se většina respondentů přiklání k názoru, že v čase mateřské/rodičovské dovolené by rádi využili například práci z domova, pružnou pracovní dobu, zkrácené pracovní úvazky či možnost firemní školky.

Nerovnoměrné rozložení pracovních sil mužů a žen na trhu práce a s tím související nerovné zacházení a nerovné platové podmínky představují stále velký problém nejen pro Českou republiku. Pro budoucí vývoj je podstatné, aby se nezaměstnanost jako taková výrazně nezvyšovala, genderové stereotypy zásadně neprohlubovaly a zejména aby se aktivní politika zaměstnanosti zasadila o prosazení postupného snižování míry nezaměstnanosti a společností vytvořených rozdílů při zaměstnávání žen a mužů.

7 Seznam použité literatury

- [1] HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ, Jan SEGER a Jakub FISCHER. *Statistika pro ekonomy*. 8. vydání. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [2] SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 8021317361.
- [3] BRABENEC, Vladimír a Pavla ŠAŘECOVÁ. *Statistické metody v marketingu a obchodu: vybrané přednášky a příklady*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2011. ISBN 9788021307476.
- [4] HOŠKOVÁ, Pavla, Andrea JINDROVÁ a Radka PROCHÁZKOVÁ. *Statistika v manažerské a obchodní praxi* [online]. Provozně ekonomická fakulta, Katedra statistiky, 2014 [cit. 2015-03-20]
- [5] ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, 2006. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
- [6] *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999.
- [7] KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- [8] ZÁBRODSKÁ, K. Variace na gender. Poststrukturalismus, diskursivní analýza a genderová identita.: gender / rovné příležitosti / výzkum. *Homepage - gender / rovné příležitosti / výzkum* [online]. roč.10. Praha: Academia, 2009 [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/26e2670d3db6d47991489251ab12a78df8ec7bab_variace-na-gender.pdf
- [9] OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- [10] LIPPA, Richard A. *Pohlaví: Příroda a výchova*. Praha: Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1719-2.
- [11] KRÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- [12] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Rodina a měnící se gender role - sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1997. Working papers. ISBN 80-85950-42-1.

- [13] MAŘÍKOVÁ, Hana a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Trvalá nebo dočasná změna?: uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické studie. ISBN 978-80-7330-135-4.7
- [14] *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003 [cit. 2014-09-20]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/b5e106bc7ca71c44210d955aaf039befa4ff170d_rocknik04-1-2-2003.pdf
- [15] HÖHNE, Sylva, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ, Anna ŠTASTNÁ a Lucie ŽÁČKOVÁ. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2010. ISBN 978-80-7416-059-2. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf
- [16] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce - jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.
- [17] Rovnost žen a mužů - Spravedlnost. *Evropská komise* [online]. Evropská komise, © 2014, 01/10/2014 [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_cs.htm
- [18] SIROVÁTKA, Tomáš, a kol. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno, Boskovice: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- [19] *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2012 (základní údaje) | ČSÚ*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, © 2014, 19.9. 2014 [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vyvoj_obyvatelstva_ceske_republiky_v_roce_2012_zakladni_udaje
- [20] *Pohyb obyvatelstva | ČSÚ*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, © 2014, 1.10. 2014 [cit. 2014- 10- 01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby_091114.docx
- [21] KRÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Sociologické studie. ISBN 978-80-7330-165-1.
- [22] *Zaostřeno na ženy a muže - 4. Práce a mzdy | ČSÚ*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Eurostat, 18/09/2012, 7.2. 2014 [cit. 2014- 10- 02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/\\$File/1413134419.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B6/$File/1413134419.pdf)
- [23] *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
- [24] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, 2014, 2.10. 2014 [cit. 2014- 10- 02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/5E001F892E/\\$File/25012814q225.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/5E001F892E/$File/25012814q225.pdf)

- [25] ČECHOVÁ, Miroslava. *PRAEMIA | Projekty | Zpátky do zaměstnání | Gender - Články*. PRAEMIA | Školení, poradenství, EU projekty [online]. 02.05.2013, č. 1 [cit. 2014-10-02]. Dostupné z: <http://www.praemia.cz/zpatky/cz.php?txt=gender-clanky&detail=16>
- [26] HORÁKOVÁ, Petra. *Čím výš postupujete, tím méně žen potkáte, říká manažerka společnosti Gender Studies* | byznys.ihned.cz. Hospodářské noviny - byznys, politika, názory (IHNEDE.cz) [online]. 4. 11. 2011 [cit. 2014-10-02]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-53501890-cim-vys-postupujete-tim-mene-zen-potkate-rika-manazerka-spolecnosti-gender-studies>
- [27] 1413-13, *Zaostřeno na ženy a muže - 4. Práce a mzdy* | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, 2014, 7.2. 2014 [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/\\$File/1413134438.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D716/$File/1413134438.pdf)
- [28] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [29] 1413-13, *Zaostřeno na ženy a muže - 4. Práce a mzdy*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad | ČSÚ, 2014, 7.2. 2014 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/\\$File/1413134439.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/$File/1413134439.pdf)
- [30] *Zemřelí 2012* [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, © ÚZIS ČR, 2013 [cit. 2014-10-09]. ISSN 1210-9967. Dostupné z: <file:///D:/demozem2012.pdf>
- [31] *Naděje dožití při narození, v členění podle pohlaví*. Databáze Eurostatu [online]. Český statistický úřad, © 2014 [cit. 2014-10-09]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00025>
- [32] *Demografická ročenka České republiky, obsah* | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, 2013, 14.3. 2014 [cit. 2014-10-09]. Dostupné z: [http://www2.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D663/\\$File/1413131101.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D663/$File/1413131101.pdf)
- [33] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje, obsah* | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. 2014, 2.10. 2014 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: [http://notes.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/5E001F8931/\\$File/25012814q2m02.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/5E001F8931/$File/25012814q2m02.pdf)
- [34] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vyd.* Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [35] BIČÁKOVÁ, Alena. *Gender Unemployment Gaps in the EU: Blame the Family* [online]. Prague: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., December 2012 [cit. 2014-10-12]. Working Paper Series, 475. ISBN 978-80-7344-271-2. Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2196414
- [36] *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)*. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, 2010, 31.03.2010 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534926/001110n01.pdf/66bfb80-5349-4ce2-9c42-1345cbfa38af?version=1.0>

[37] *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Český statistický úřad, 2012, 8.11. 2013 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanost_i20121107

[38] *Trh práce 1993-2013*. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, 2014, 8.8. 2014 [cit. 2015- 01- 26]. Dostupné z:http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/trh_prace_1993_2013_20140804

[39] *Životní dráhy prvorodiček po třicítce: proč mít dítě později?*. Gender / rovné příležitosti / výzkum [online]. Praha: © 2012 Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z:http://www.genderonline.cz/uploads/17b45c9c2abbb618fb5df44f02245e0c1409cdf2_zivotni-drahy-prvorodicek-po-30.pdf

[40] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, © Český statistický úřad, 2014, 19. 12. 2014 [cit. 2015-01-07]. Dostupné z:http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

[41] *Průměrné mzdy | ČSÚ*. Český statistický úřad [online]. Český statistický úřad, 2014, 7.3. 2015 [cit. 2015- 03- 07]. Dostupné z:http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cp_mz120414.docx

[42] *Muži a ženy na trhu práce*. Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2006 [cit. 2015- 03- 07]. Dostupné z:[http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C6144/\\$File/311106a05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/t/EA003C6144/$File/311106a05.pdf)

[43] *Ročenka statistiky trhu práce 2010*. Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2010 [cit. 2015- 03- 07]. Dostupné z:[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1B0/\\$File/311110a04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1B0/$File/311110a04.pdf)

[44] European Commission - PRESS RELEASES - Press release - Commission outlines remaining key challenges on gender equality. European Commission [online]. Brussels: European Commission, 2015, 12- 02- 2015 [cit. 2015- 03- 19]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4552_en.htm

[45] KANTER, R. M. 1993 (first 1977). *Men and Woman of the Corporation*. New York: Basic Books

7.1 Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrný počet hodin týdně věnovaný vybraným činnostem v rámci pohlaví a pro různé typy rodin [hod./týden]	23
Tabulka 2: Stereotypy mužů a žen.....	26
Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v ČR v letech 2000 - 2013 [tis. osob]	35
Tabulka 4: Elementární charakteristiky časové řady obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013 [%].....	41
Tabulka 5: Elementární charakteristiky časové řady obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013 [%].....	42
Tabulka 6: Elementární charakteristiky časové řady vývoje počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví o zaměstnání v letech 2000 – 2013 [tis. osob].....	46
Tabulka 7: Elementární charakteristiky časové řady vývoje počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2000 – 2013 [tis. osob].....	47
Tabulka 8: Vývoj zaměstnanosti v NH České republiky podle pohlaví v letech 2000 – 2013 [tisíc osob].....	50
Tabulka 9: Elementární charakteristiky časové řady vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 – 2013 [tisíc osob].....	51
Tabulka 10: Elementární charakteristiky časové řady vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 – 2013 [tisíc osob].....	52
Tabulka 11: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů v letech 2000 – 2009 v České republice [Kč]	55
Tabulka 12: Elementární charakteristiky časové řady vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy – muži v letech 2000 – 2009 [Kč].....	56
Tabulka 13: Elementární charakteristiky časové řady vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy – ženy v letech 2000 – 2009 [Kč]	57
Tabulka 14: Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 2014 a 2015 [%]	59
Tabulka 15: Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 2014 a 2015 [%]	60
Tabulka 16: Prognóza vývoje počtu neumístěných uchazečů – mužů o zaměstnání v letech 2014 a 2015 [tis. osob].....	60

Tabulka 17: Prognóza vývoje počtu neumístěných uchazečů – žen o zaměstnání v letech 2014 a 2015 [tis. osob].....	61
Tabulka 18: Prognóza vývoje zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2014 a 2015 [tis.osob]	61
Tabulka 19: Prognóza vývoje zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2014 a 2015 [tis.osob]	62
Tabulka 20: Věkové rozpětí respondentů	63
Tabulka 21: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	63
Tabulka 22: Sociální postavení respondentů	64
Tabulka 23: Tržní sektor pracujících respondentů	64
Tabulka 24: Povědomí respondentů o genderové problematice	65
Tabulka 25: Výpočty závislostí určených statistických hypotéz	75

7.2 Seznam grafů

Graf 1: Nezaměstnanost žen a mužů podle věkové skupiny v České republice v roce 2013 [%]	36
Graf 2: Nezaměstnanost žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání v České republice v roce 2013 [%].....	37
Graf 3: Zaměstnanost žen a mužů v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2013 [%]	38
Graf 4: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 1993 – 2013 [%].	39
Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013 a proložení řady trendem [%]	43
Graf 6: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013 a proložení řady trendem [%]	43
Graf 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis. osob]	48
Graf 8: Vývoj počtu uchazeček o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis. osob]	48

Graf 9: Vývoj zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis.osob]	53
Graf 10: Vývoj zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2000 - 2013 a proložení řady trendem [tis.osob]	53
Graf 11: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 – 2009 a proložení řady trendem [Kč]	57
Graf 12: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000 – 2009 a proložení řady trendem [Kč]	58
Graf 13: Vysvětlení genderové problematiky [%]	66
Graf 14: Stereotypní předpoklady ženy v odpovědích mezi pohlavími [%]	66
Graf 15: Stereotypní předpoklady muže v odpovědích mezi pohlavími [%]	67
Graf 16: Posláním ženy je péče o děti a zajištění chodu domácnosti [%]	68
Graf 17: Poslaní muže je finančně zajistit rodinu [%]	68
Graf 18: Otázka rozdělení trhu práce v odpovědích mezi pohlavími [%]	69
Graf 19: Typicky ženská povolání [počet osob]	70
Graf 20: Typicky mužská povolání [počet osob]	70
Graf 21: Souhlas/nesouhlas respondentů s výrokem, že ženy a muži mají stejné šance na získání zaměstnání v odpovědích mezi pohlavími [%]	71
Graf 22: Šance na vedoucí pozici v odpovědích mezi pohlavími [%]	72
Graf 23: Souhlas/nesouhlas se zavedením genderových kvót v odpovědích mezi pohlavími [%]	73
Graf 24: Finanční ohodnocení žen a mužů za práci stejné hodnoty v odpovědích mezi pohlavími [%]	73
Graf 25: Názor na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené z pohledu mužů a žen [%]	74

8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Věkové skupiny nezaměstnaných žen a mužů v roce 2013	91
Příloha č. 2: Nezaměstnané ženy a muži podle stupně vzdělání v roce 2013.....	91
Příloha č. 3: Zaměstnaní muži a ženy v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	91
Příloha č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti ČR a obecná míra nezaměstnanosti v genderovém srovnání v letech 1993 – 2013 v %	92
Příloha č. 5: Tvary trendových funkcí pro vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013	92
Příloha č. 6: Tvary trendových funkcí pro vývoj obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013	93
Příloha č. 7: Počty neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2013 v tis. osob.	93
Příloha č. 8: Tvary trendových funkcí pro vývoj počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví v letech 2000 – 2013.....	93
Příloha č. 9: Tvary trendových funkcí pro vývoj počtu neumístěných uchazečů ženského pohlaví v letech 2000 – 2013.....	94
Příloha č. 10: Tvary trendových funkcí pro vývoj zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 - 2013	94
Příloha č. 11: Tvary trendových funkcí pro vývoj zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2000 - 2013.....	94
Příloha č. 12: Tvary trendových funkcí pro vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 - 2009.....	95
Příloha č. 13: Tvary trendových funkcí pro vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000 - 2009.....	95
Příloha č. 14: Dotazník	95
Příloha č. 15: Charakteristika genderové problematiky podle respondentů	99
Příloha č. 16: Stereotypní předpoklady žen	99
Příloha č. 17: Stereotypní předpoklady mužů.....	99
Příloha č. 18: Posláním ženy je péče o děti a zajištění chodu domácnosti	99
Příloha č. 19: Posláním muže je finančně zajistit rodinu.....	100
Příloha č. 20: Souhlas/nesouhlas respondentů s rozdělením českého trhu práce na „typicky ženské“ a „typicky mužské“ pracovní profese	100

Příloha č. 21: Souhlas/nesouhlas respondentů s výrokem, že ženy a muži mají stejné šance na získání zaměstnání	100
Příloha č. 22: Šance na vedoucí pozici ve vnímání respondentů	100
Příloha č. 23: Zastoupení žen a mužů ve velkých firmách kótovaných na burze v EU v říjnu 2014	101
Příloha č. 24: Souhlas/nesouhlas se zavedením genderových kvót	101
Příloha č. 25: Finanční ohodnocení žen a mužů za práci stejné hodnoty	101
Příloha č. 26: Názor na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené	102
Příloha č. 27: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – povědomí o genderové problematice v závislosti na pohlaví	102
Příloha č. 28: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků –názor respondentů na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené v závislosti na pohlaví	103
Příloha č. 29: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků–odpověď na otázku ohledně zavedení genderových kvót v závislosti na pohlaví	104
Příloha č. 30: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – pohlaví má vliv na odpovědi respondentů ohledně stejných šancí na získání zaměstnání.....	105

Příloha č. 1: Věkové skupiny nezaměstnaných žen a mužů v roce 2013

Věková skupina	Ženy [tis.osob]	Muži [tis.osob]	Ženy [%]	Muži [%]
15 - 29	48,7	66,8	25,2	38,1
30 - 44	84	52,5	43,4	29,9
45 - 59	57,4	48,2	29,6	27,5
60 a více	3,5	7,8	1,8	4,5

ZDROJ: ČSÚ

Příloha č. 2: Nezaměstnané ženy a muži podle stupně vzdělání v roce 2013

Vzdělání	Ženy [tis.osob]	Muži [tis.osob]	Ženy [%]	Muži [%]
Základní	36,2	35,3	18,7	20,1
Střední bez maturity	79,7	83,6	41,2	47,7
Střední s maturitou	60	42,9	31	24,5
Vysokoškolské	17,7	13,5	9,2	7,7

ZDROJ: ČSÚ

Příloha č. 3: Zaměstnaní muži a ženy v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	Označení	Ženy [tis.osob]	Muži [tis.osob]	Ženy [%]	Muži [%]
Zákonodárci a řídicí pracovníci	A	57,5	133	3,1026	6,04024
Specialisté	B	335,3	244,3	18,092	11,095
Techničtí a odborní pracovníci	C	324,2	405,7	17,493	18,425
Úředníci	D	341	95,1	18,4	4,319
Pracovníci ve službách a prodeji	E	384,7	197,2	20,758	8,9559
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	F	16,8	18,8	0,9065	0,85381
Řemeslníci a opraváři	G	77,1	540	4,1601	24,5243
Obsluha strojů a zařízení, montéři	H	152,1	452,7	8,207	20,5595
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	I	163,2	99,9	8,8059	4,53699
Zaměstnanci v ozbrojených silách	J	1,4	15,2	0,0755	0,69031
Celkem		1853,3	2201,9		

ZDROJ: ČSÚ

Příloha č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti ČR a obecná míra nezaměstnanosti v genderovém srovnání v letech 1993 – 2013 [%]

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti	Muži	Ženy
1993	4,3	3,4	5,4
1994	4,3	3,6	5,2
1995	4	3,4	4,8
1996	3,9	3,3	4,7
1997	4,8	3,9	5,9
1998	6,5	5	8,2
1999	8,7	7,3	10,5
2000	8,8	7,3	10,6
2001	8,1	6,7	9,9
2002	7,3	5,9	9
2003	7,8	6,1	9,9
2004	8,3	7	9,9
2005	7,9	6,5	9,8
2006	7,1	5,8	8,8
2007	5,3	4,2	6,7
2008	4,4	3,5	5,6
2009	6,7	5,8	7,7
2010	7,3	6,4	8,5
2011	6,7	5,8	7,9
2012	7	6	8,2
2013	7	6	8,4

ZDROJ: ČSÚ

Příloha č. 5: Tvary trendových funkcí pro vývoj obecné míry nezaměstnanosti mužů v ČR v letech 1993 – 2013

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 4,2876 + 0,099x$	0,1948	0,4413	20,5293
Kvadratická	$y' = 2,6761 + 0,5194x - 0,0191x^2$	0,4063	0,6374	15,91121
Kubická	$y' = 1,1057 + 1,288x - 0,1045x^2 + 0,0026x^3$	0,5140	0,7169	16,4246

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 6: Tvary trendových funkcí pro vývoj obecné míry nezaměstnanosti žen v ČR v letech 1993 – 2013

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 6,6529 + 0,1121x$	0,1262	0,3553	21,9024
Kvadratická	$y' = 3,3773 + 0,8622x - 0,0341x^2$	0,4446	0,6831	16,4335
Kubická	$y' = 1,6612 + 1,898x - 0,1491x^2 + 0,0035x^3$	0,5653	0,7519	14,9072

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 7: Počty neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2013 [tis. osob]

Rok	Muži	Ženy
2000	227 565	229 804
2001	230 053	231 870
2002	256 997	257 438
2003	269 922	272 498
2004	265 421	276 254
2005	244 785	265 631
2006	209 832	238 713
2007	163 728	191 150
2008	168 611	183 639
2009	281 024	258 112
2010	293 351	268 200
2011	258 150	250 301
2012	278 718	266 593
2013	307 332	289 501

ZDROJ: ČSÚ

Příloha č. 8: Tvary trendových funkcí pro vývoj počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví v letech 2000 – 2013.

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 221,2703 + 3,4067x$	0,1092	0,3305	13,8724
Kvadratická	$y' = 270,8398 - 15,1818x + 1,2392x^2$	0,2942	0,5424	13,271
Kubická	$y' = 220,8477 + 19,0529x - 4,2746x^2 + 0,2451x^3$	0,3812	0,6174	11,5212

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 9: Tvary trendových funkcí pro vývoj počtu neumístěných uchazečů ženského pohlaví v letech 2000 – 2013.

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 237,3506 + 1,4933x$	0,0408	0,202	9,8502
Kvadratická	$y' = 262,5886 - 7,9710x + 0,6310x^2$	0,1341	0,3662	9,7382
Kubická	$y' = 199,0595 + 35,5340x - 6,3759x^2 + 0,3114x^3$	0,4072	0,6381	7,5568

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 10: Tvary trendových funkcí pro vývoj zaměstnanosti mužů v NH České republiky v letech 2000 - 2013

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 2658,391 + 12,100x$	0,60962	0,78078	1,0744
Kvadratická	$y' = 2616,133 + 27,947x - 1,056x^2$	0,6691	0,81799	1,0387
Kubická	$y' = 2704,795 - 32,769x + 8,722x^2 - 0,435x^3$	0,79012	0,88889	0,8384

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 11: Tvary trendových funkcí pro vývoj zaměstnanosti žen v NH České republiky v letech 2000 - 2013

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 2038,232 + 6,440x$	0,63703	0,79814	0,7871
Kvadratická	$y' = 2038,861 + 6,204x + 0,016x^2$	0,63708	0,79818	0,7856
Kubická	$y' = 2057,506 - 6,565x + 2,072x^2 - 0,091x^3$	0,65683	0,81045	0,744

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 12: Tvary trendových funkcí pro vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 - 2009

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 15841,73 + 1445,08x$	0,99482	0,99741	1,0258
Kvadratická	$y' = 15772,23 + 1479,83x - 3,16x^2$	0,99485	0,99742	1,151
Kubická	$y' = 15679,37 + 1562,20x - 21,02x^2 + 1,08x^3$	0,9949	0,99743	1,4467

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 13: Tvary trendových funkcí pro vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000 - 2009

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index determinace	Index korelace	M.A.P.E. [%]
Lineární	$y' = 11727,47 + 1098,55x$	0,99645	0,99822	1,0006
Kvadratická	$y' = 11435,80 + 1244,38x - 13,26x^2$	0,99737	0,99869	0,8302
Kubická	$y' = 11352,33 + 1318,42x - 29,31x^2 + 0,97x^3$	0,9974	0,9987	0,8072

ZDROJ: Vlastní výpočty

Příloha č. 14: Dotazník

Vážení respondenti,

Tento dotazník se zaměřuje na problematiku genderu na českém trhu práce. Vaše odpovědi budou sloužit jako podkladová data pro analytickou část mé diplomové práce s názvem „*Genderová analýza trhu práce České republiky*“. Dotazník se skládá z 19 - ti otázek a Vaše odpovědi budou pochopitelně zcela **anonymní**.

Předem děkuji za Váš čas věnovaný tomuto dotazníku.

Nikol Šinovská

Identifikační otázky

1) Jste:

- a) Žena
- b) Muž

2) Váš věk je v rozmezí

- a) 15 – 25
- b) 26 – 35
- c) 36 – 45
- d) 46 – 55
- e) 56 – 65
- f) nad 65 let

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Středoškolské s maturitou
- c) Středoškolské bez maturity
- d) Vysokoškolské

4) Jaké je Vaše sociální postavení? (Možnost více odpovědí – maximálně 3)

- a) Student
- b) Zaměstnanec
- c) Pracující student
- d) Soukromý podnikatel
- e) Mateřská, rodičovská dovolená
- f) Důchodce
- g) Nezaměstnaný

5) V jakém sektoru trhu pracujete? (Odpovídají pracující respondenti)

- a) Primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybolov, těžební průmysl)
- b) Sekundárním sektoru (výroba a průmysl)
- c) Terciárním sektoru (oblast služeb)
- d) Kvartérním sektoru (věda a výzkum)

6) Setkal/a jste se někdy s genderovou problematikou?

- a) Ano
- b) Ne

7) Pokud jste na 1. otázku odpověděl/a Ano, můžete stručně uvést, s čím si tuto problematiku spojujete? (nepovinná otázka)

.....
8) Co Vás jako první spontánně napadne, když se řekne „žena“?

- a) Matka
- b) Rodina
- c) Kariéra
- d) Pečovatelka
- e) Jiné

- 9) Co Vás jako první spontánně napadne, když se řekne “muž“?”
- a) Ochránce
 - b) Otec
 - c) Rodina
 - d) Živitel
 - e) Síla
 - f) Jiné
- 10) Domníváte se, že hlavním posláním ženy je pečovat o děti a udržovat chod domácnosti?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
- 11) Domníváte se, že hlavním posláním muže je finančně zajistit svou rodinu?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
- 12) Myslíte si, že je český trh práce rozdělen na „typicky ženské“ a „typicky mužské“ pracovní profese?
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
- 13) Pokud jste na 12. otázku odpověděl/a možností a) či b), uveďte minimálně 1 typicky ženskou pracovní profesi
-
- 14) Pokud jste na 12. otázku odpověděl/a možností a) či b), uveďte minimálně 1 typicky mužskou pracovní profesi
-

- 15) Domníváte se, že ženy a muži mají na českém trhu práce stejné šance na získání zaměstnání?**
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
- 16) Kdo si myslíte, že má lepší šanci získat vedoucí pozici v zaměstnání?**
- a) Žena
 - b) Muž
 - c) Nezáleží na pohlaví
- 17) Souhlasíte se zavedením genderových kvót, tedy se záměrem zastoupení nejméně 40% žen v dozorčích a správních radách velkých firem, jejichž akcie se pohybují na burze?**
- a) Souhlasím
 - b) Spíše souhlasím
 - c) Nevím
 - d) Spíše nesouhlasím
 - e) Nesouhlasím
 - f) Je mi to jedno
- 18) Myslíte, že za práci stejné hodnoty bude více platově ohodnocený/a?**
- a) Žena
 - b) Muž
 - c) Nezáleží na pohlaví
- 19) V souvislosti s mateřskou/rodičovskou dovolenou (budoucí i minulou), byste nejvíce ocenil/a:**
- a) Práci na částečný úvazek
 - b) Pružnou pracovní dobu
 - c) Práci z domova
 - d) Firemní školku
 - e) Neocenil/a bych žádnou možnost z nabídky, jelikož se chci na mateřské/rodičovské dovolené plně věnovat péči o dítě
 - f) Jiné

Příloha č. 15: Charakteristika genderové problematiky podle respondentů

Charakteristika	Počet	V %
1. Znevýhodňování/ zvýhodňování na základě pohlaví	17	33
2. Nerovnost, nerovnoprávnost na trhu práce	11	21
3. Uplatnění žen a mužů na trhu práce	10	19
4. Společenské/kulturní nerovnosti na základě pohlaví	8	15
5. Rozdílná výše finančního ohodnocení dle pohlaví za stejnou práci	6	12

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 16: Stereotypní předpoklady žen podle respondentů

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Matka	88	61	27	53	60	42
Rodina	34	24	10	20	23	16
Kariéra	5	3	2	3	3	3
Pečovatelka	8	4	4	5	4	6
Jiné	31	10	21	19	10	33

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 17: Stereotypní předpoklady mužů podle respondentů

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Otec	37	19	18	23	18	28
Rodina	12	9	3	7	9	5
Ochránce	46	30	16	28	29	25
Síla	22	14	8	13	14	13
Živitel	32	20	12	19	19	19
Jiné	17	11	6	10	11	10

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 18: Posláním ženy je péče o děti a zajištění chodu domácnosti

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Určitě ano	19	6	13	11	6	20
Spíše ano	92	56	36	56	55	56
Spíše ne	35	23	12	21	22	19
Určitě ne	20	17	3	12	17	5

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 19: Posláním muže je finančně zajistit rodinu

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Určitě ano	47	23	24	28	22	37
Spíše ano	91	58	33	55	57	52
Spíše ne	18	14	4	11	14	6
Určitě ne	10	7	3	6	7	5

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 20: Souhlas/nesouhlas respondentů s rozdělením českého trhu práce na „typicky ženské“ a „typicky mužské“ pracovní profese

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Určitě ano	25	16	9	15	16	14
Spíše ano	89	58	31	54	57	48
Spíše ne	50	27	23	30	26	36
Určitě ne	2	1	1	1	1	2

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 21: Souhlas/nesouhlas respondentů s výrokem, že ženy a muži mají stejné šance na získání zaměstnání

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Určitě ano	15	6	9	9	6	14
Spíše ano	61	33	28	37	32	44
Spíše ne	80	56	24	48	55	37
Určitě ne	10	7	3	6	7	5

ZDROJ: Dotazníkové šetření

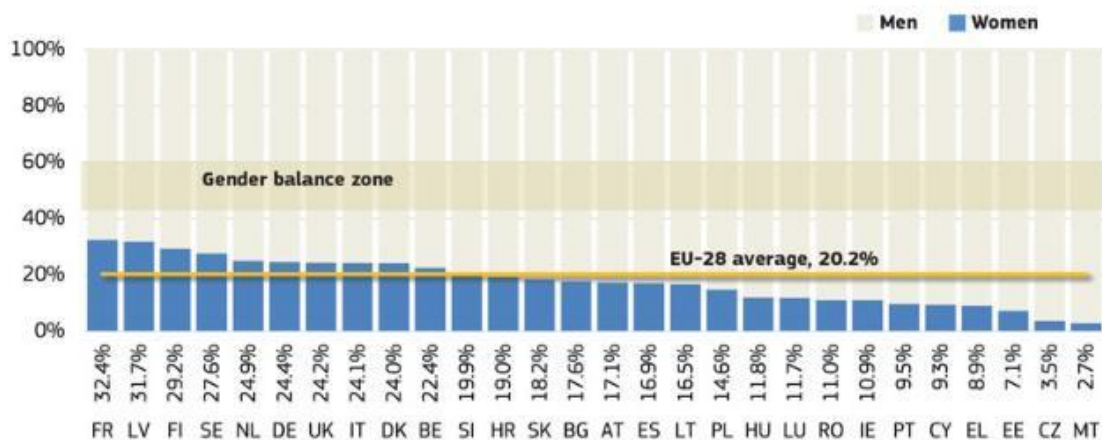
Příloha č. 22: Šance na vedoucí pozici podle respondentů

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Muž	113	75	38	68	74	59
Žena	3	3	0	2	3	0
Nezáleží na pohlaví	50	24	26	30	23	41

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 23: Zastoupení žen a mužů ve velkých firmách kótovaných na burze v EU v říjnu 2014

Representation of women and men on the boards of large listed companies in the EU October 2014



Zdroj:[48]

Příloha č. 24: Souhlas/nesouhlas se zavedením genderových kvót

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Souhlasím	28	22	6	17	21	9
Spíše souhlasím	40	30	10	24	29	16
Nevím	28	21	7	17	21	11
Spíše nesouhlasím	18	9	9	11	9	14
Nesouhlasím	34	9	25	20	9	39
Je mi to jedno	18	11	7	11	11	11

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 25: Finanční ohodnocení žen a mužů za práci stejné hodnoty podle respondentů

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Muž	95	65	30	57	64	46
Žena	5	2	3	3	2	4
Nezáleží na pohlaví	66	34	32	40	34	50

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 26: Názor respondentů na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené

Odpověď	Respondenti celkem	Ženy	Muži
Práci na částečný úvazek	25	19	6
Pružnou pracovní dobu	36	21	15
Práci z domova	57	37	20
Firemní školku	17	7	10
Neocenil/a bych žádnou položku z nabídky, jelikož se chci na mateřské/rodičovské dovolené plně věnovat péči o dítě	25	16	9
Jiné	6	3	3
Odpověď	Respondenti [%]	Ženy [%]	Muži [%]
Práci na částečný úvazek	15	18	10
Pružnou pracovní dobu	22	21	24
Práci z domova	34	36	31
Firemní školku	10	7	16
Neocenil/a bych žádnou položku z nabídky, jelikož se chci na mateřské/rodičovské dovolené plně věnovat péči o dítě	15	15	14
Jiné	4	3	5

ZDROJ: Dotazníkové šetření

Příloha č. 27: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – povědomí o genderové problematice v závislosti na pohlaví

Skutečné četnosti

Znalost	2-rozměrná tabulka: Pozorované četnosti (Tabulka1)		
	Pohlaví Žena	Pohlaví Muž	Řádk. součty
ano	39	26	65
ne	63	38	101
Celk.	102	64	166

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Očekávané četnosti

Znalost	2-r. tabulka (shr.): Očekávané četnosti (Tabulka1)		
	Pohlaví Žena	Pohlaví Muž	Řádk. součty
ano	39,9398	25,06024	65,0000
ne	62,0602	38,93976	101,0000
Celk.	102,0000	64,00000	166,0000

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Testování

Statist.	Statist. : Znalost(2) x Pohlaví(2) (Tabulka1)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	,0942632	df=1	p=,75883
M-V chí-kvadr.	,0941197	df=1	p=,75900

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Příloha č. 28: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – názor respondentů na zaměstnání při mateřské/rodičovské dovolené v závislosti na pohlaví

Skutečné četnosti

Pohlaví	2-rozměrná tabulka: Pozorované četnosti (Tabulka106)						Řádk. součty
	odpověď A	odpověď B	odpověď C	odpověď D	odpověď E	odpověď F	
ž	19	21	37	7	16	3	103
m	6	15	20	10	9	3	63
Celk.	25	36	57	17	25	6	166

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

- A Odpověď „Práce na částečný úvazek“
- B Odpověď „Pružná pracovní doba“
- C Odpověď „Práce z domova“
- D Odpověď „Firemní školka“
- E Odpověď „Chci se plně věnovat péči o dítě“
- F Odpověď „Jiné“

Očekávané četnosti

Pohlaví	2-r. tabulka (shr.): Očekávané četnosti (Tabulka106)						Řádk. součty
	odpověď A	odpověď B	odpověď C	odpověď D	odpověď E	odpověď F	
ž	15,51205	22,33735	35,36747	10,54819	15,51205	3,722892	103,0000
m	9,48795	13,66265	21,63253	6,45181	9,48795	2,277108	63,0000
Celk.	25,00000	36,00000	57,00000	17,00000	25,00000	6,000000	166,0000

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Testování

Statist.	Statist. : Pohlaví(2) x odpověď(6) (Tabulka1)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	6,031228	df=5	p=,30319
M-V chí-kvadr.	6,040773	df=5	p=,30227

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Příloha č. 29: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – odpověď na otázku ohledně zavedení genderových kvót v závislosti na pohlaví

Skutečné četnosti

Kontingenční tabulka (Tabulka1)					
Četnost označených buněk > 10					
(Marginální součty nejsou označeny)					
pohlaví	Odpověď A	Odpověď B	Odpověď C	Odpověď D	Řádk. součty
ž	52	21	18	11	102
m	16	7	34	7	64
Vš.skup.	68	28	52	18	166

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

- A Odpověď „Souhlasím“ + „Spíše souhlasím“
 B Odpověď „Nevím“
 C Odpověď „Nesouhlasím“ + „Spíše nesouhlasím“
 D Odpověď „Je mi to jedno“

Očekávané četnosti

2-r. tabulka (shr.): Očekávané četnosti (Tabulka1)					
Četnost označených buněk > 10					
pohlaví	Odpověď A	Odpověď B	Odpověď C	Odpověď D	Řádk. součty
ž	41,78313	17,20482	31,95181	11,06024	102,0000
m	26,21687	10,79518	20,04819	6,93976	64,0000
Celk.	68,00000	28,00000	52,00000	18,00000	166,0000

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Testování

Statist.	Statist. : pohlaví(2) x Odpověď(4) (Tabulka1)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	24,45341	df=3	p=,00002
M-V chí-kvadr.	24,51643	df=3	p=,00002
Fí	,3838095		
Kontingenční koeficient	,3583235		
Cramér. V	,3838095		

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Příloha č. 30: Nezbytné výpočty pro analýzu závislosti kvalitativních znaků – odpovědi respondentů ohledně stejných šancí na získání zaměstnání v závislosti na pohlaví

Skutečné četnosti

Pohlaví	2-rozměrná tabulka: Pozorované četnosti (Tabulka1)				Řádk. součty
	Odpověď A	Odpověď B	Odpověď C	Odpověď D	
ž	6	33	56	7	102
m	9	28	24	3	64
Celk.	15	61	80	10	166

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

A Odpověď „Určitě ano“

B Odpověď „Spíše ano“

C Odpověď „Spíše ne“

D Odpověď „Určitě ne“

Očekávané četnosti

Pohlaví	2-r. tabulka (shr.): Očekávané četnosti (Tabulka1)				Řádk. součty
	Odpověď A	Odpověď B	Odpověď C	Odpověď D	
ž	9,21687	37,48193	49,15663	6,14458	102,0000
m	5,78313	23,51807	30,84337	3,85542	64,0000
Celk.	15,00000	61,00000	80,00000	10,00000	166,0000

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty

Testování

Statist.	Statist. : Pohlaví(2) x Odpověď(4) (Tabulka)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	7,082163	df=3	p=,06932
M-V chí-kvadr.	7,048873	df=3	p=,07036

ZDROJ: Dotazníkové šetření, vlastní výpočty