

Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Mzdové nerovnosti mužů a žen v České republice

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Ing. Pavlína Balcarová

Radek Strnad

Brno, 2016

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé práce Mgr. Ing. Pavlíně Balcarové za její ochotu, cenné rady a konzultace, které mi při vypracování bakalářské práce velmi pomohly.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Mzdové nerovnosti mužů a žen v České republice**

vypracoval samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 3. 1. 2016

.....

Abstract

Strnad, R. Wage inequalities between men and women in the Czech republic. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

The aim of the thesis is to identify factors affecting the formation of inequalities between men and women in labor market of the Czech republic and to suggest possible solution to these inequalities. Theoretical part of the thesis describes definition of basic terms and it describe models of discrimination in the labor market. In the practical part of the thesis is analyzed effect non-discriminatory factors to the indicator wage inequality Gender Pay Gap in Czech economy, but also at the level of individual professional categories of CZ-ISCO. In the final part are proposed and discussed possible solutions of gender inequalities in the Czech Republic.

Key words: gender, discrimination, equality, sex, labor market, Gender Pay Gap

Abstrakt

Strnad, R. Mzdové nerovnosti mužů a žen v České republice. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Cílem práce je identifikovat faktory působící na vznik nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v České republice a navrhnout možné řešení těchto nerovností. Teoretická část práce se věnuje vysvětlení základních pojmů a modelů diskriminace na trhu práce. V praktické části je analyzováno působení nediskriminačních faktorů na ukazatel mzdové nerovnosti Gender Pay Gap v celém národním hospodářství, tak i na úrovni jednotlivých profesních kategorií CZ-ISCO. V závěrečné části práce jsou navrženy a diskutovány možné řešení genderových nerovností v České republice.

Klíčová slova: gender, diskriminace, rovnost, pohlaví, trh práce, Gender Pay Gap

Obsah

1	Úvod a cíl práce	9
1.1	Úvod	9
1.2	Cíl a metodika	10
2	Základní pojmy	11
2.1	Gender a pohlaví	11
2.2	Gender pay gap	12
2.3	Diskriminace	13
3	Diskriminace na trhu práce	14
3.1	Typy diskriminace na trhu práce	14
3.2	Modely diskriminace na trhu práce	14
3.2.1	Model s diskriminačními preferencemi (Beckerův model)	15
3.2.2	Diskriminující monopson	18
3.2.3	Teorie statistické diskriminace	19
3.2.4	Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí . .	20
4	Postavení mužů a žen na trhu práce v ČR	22
4.1	Historie rovnoprávnosti žen v ČR	22
5	Faktory ovlivňující mzdovou nerovnost	26
5.1	Věková struktura	26
5.2	Vzdělanostní struktura	27

5.3	Počet odpracovaných hodin	28
5.4	Profesní struktura	29
6	Mzdové nerovnosti podle profesní struktury	31
6.1	Zaměstnanci v ozbrojených silách	31
6.2	Řídící pracovníci	31
6.3	Specialisté	32
6.4	Techničtí a odborní pracovníci	35
6.5	Úředníci	38
6.6	Pracovníci ve službách a prodeji	39
6.7	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	40
6.8	Řemeslníci a opraváři	40
6.9	Obsluha strojů a zařízení, montéři	42
6.10	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	42
6.11	Shrnutí	42
7	Diskuze možných řešení mzdových nerovností	44
7.1	Pozitivní opatření	46
7.2	Flexibilní formy zaměstnávání	48
8	Závěr	51
9	Literatura	52

Seznam obrázků

1	Rovnováha zaměstnanosti žen v diskriminujících firmách	16
2	Poptávka na trhu práce pro ženy jako funkce relativních mezd	17
3	Mzdová diskriminace monopsonu	19
4	Trh práce mužů a žen	20
5	Trh práce tří odvětvových skupin	21
6	Vzdělanostní struktura zaměstnaných v NH podle pohlaví (2013)	27
7	Názory respondentů na rozdělení činností v rodině (v %)	45
8	Rozdíl v zaměstnanosti žen bez dětí a s dětmi ve věku 0 až 6 let, 2014 (%)	49

Seznam tabulek

1	Podíly zaměstnanců a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví (2013)	26
2	Průměrný týdenní počet skutečně odpracovaných hodin (2013)	29
3	Průměrná mzda a počet zaměstnanců v třídách CZ-ISCO podle pohlaví (2013)	30
4	Třída řídicí pracovníci - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)	32
5	Třída specialisté - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)	33
6	Podtřída specialisté - průměrné mzdy a počet zaměstnanců vzdělání (2013)	34
7	Třída techničtí a odborní pracovníci - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)	36
8	Podtřídy techničtí a odborní pracovníci - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců(2013)	37
9	Třída pracovníci ve službách a prodeji - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)	39
10	Podtřídy pracovníci ve službách a prodeji - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců (2013)	40
11	Podtřídy řemeslníci a opraváři - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců (2013)	41

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

„Základním kamenem problematiky diskriminace a rovného zacházení je lidská důstojnost jako jedna z nejvyšších hodnot. Lidské bytosti si musí být rovny pouze ve dvou věcech – v důstojnosti a právech, jak je, nikoliv samoúčelně, psáno v článku 1 Všeobecné deklarace lidských práv“.

(Fialová, Skálová, 2010, s. 7)

V současné době je problém diskriminace a s tím související genderové nerovnosti na trhu práce velmi často diskutovaným tématem. O aktuálnosti této problematiky svědčí také to, že Česká republika stejně jako jiné vyspělé státy v posledních letech přijímá stále další legislativní úpravy, zákony a opatření, které mají za cíl tuto nerovnost snížit, či odstranit. Ovšem přijímání těchto zákonů v České republice je často rozporuplné a provází je mnoho problémů. Téma diskriminace je velmi často podceňováno a opatření na odstranění či zmírnění diskriminace jsou vnímána jako zbytečná a omezující svobodu. Rovnost příležitostí je mnohdy špatně zaměňována za rovnostářství, neboli všem stejně. Koncept rovných příležitostí má za cíl srovnat startovní čáru pro všechny bez ohledu na další faktory. Jedním z důsledků podceňování problému nerovného postavení žen a mužů na trhu práce je, že Česká republika patří dlouhodobě, podle ukazatele nerovnosti mezd pohlaví (GPG), mezi země s nejvyšší nerovností mezd v Evropě (Eurostat, 2015).

Počátek nerovností mezi muži a ženami můžeme nalézt již v pravěku, kdy muži měli za úkol obstarat obživu a na ženy zbyla starost o děti. Dnes stále přetrvávají stereotypy a předsudky přisuzující ženám roli matek a pečovatelek, zatímco mužům je určena kariéra a finanční zabezpečení rodiny. To se promítá převážně ve formě nerovného odměňování mužů a žen na trhu práce. Ženy na trhu práce obecně dosahují nižších průměrných mezd než muži, případně je jim ztížen kariérový postup. To, že si ženy v produktivním věku vydělají průměrně méně, má za následek mnoho negativních jevů. Jedním z nich jsou nižší příjmy v důchodovém věku, které mohou zapříčinit ohrožení žen chudobou a větší závislost na pomoci druhých. Rovné příležitosti pro muže a ženy mají společenský přínos a vedou k větší ekonomické prosperitě.

Tato bakalářská práce se věnuje identifikaci vlivů způsobujících nerovné odměňování mužů a žen v České republice. Snaží se odpovědět na otázku, zda je nerovnost v příjmech pohlaví způsobena diskriminací či jinými nediskriminačními faktory. Dále se zaměřuje na návrh, popis a zhodnocení možností k dosažení rovného postavení obou pohlaví na trhu práce.

1.2 Cíl a metodika

Cílem práce je identifikovat faktory působící na vznik mzdových nerovností mezi ženami a muži a určit tak vliv diskriminace na celkovou nerovnost pohlaví na trhu práce v České republice. Dílčím cílem práce je popis a zhodnocení možných řešení diskriminace pohlaví a návrh způsobu jejich použití v ČR.

V teoretické části práce jsou definovány základní pojmy, které souvisí s problematikou rozdílného odměňování pohlaví a které jsou důležité pro praktickou část práce. Jsou zde definovány pojmy jako diskriminace, gender a související pojmy. Dále je vysvětlen výpočet, definice a také nedostatky ukazatele Gender Pay Gap, jelikož se jedná o často užívaný ukazatel nerovnosti v příjmech na základě pohlaví.

Následující kapitola uvádí základní modely popisující diskriminaci na trhu práce. Popis jednotlivých modelů je zaměřen převážně na příčiny diskriminace a její důsledky na trh práce. Poslední kapitola teoretické části se stručně věnuje historickému vývoji postavení žen ve společnosti. Jsou zmíněny jak historické, tak současné legislativní zakotvení rovných příležitostí v českém právu s důrazem na antidiskriminační zákon.

V praktické části práce jsou nejprve uvedeny základní nediskriminující faktory, které zapříčiňují nerovnost a ovlivňují tak hodnotu GPG. Jako základní nediskriminující faktory působící na nerovnost příjmů lze označit počet skutečně odpracovaných hodin, věkovou, vzdělanostní a profesní strukturu. Dále je popsáno působení těchto faktorů na trhu práce a dopady na celkovou hodnotu GPG pro Českou republiku. Následující kapitola blíže rozebírá profesní strukturu na trhu práce, jakožto klíčový faktor, který nejvíce přispívá k nerovnosti v odměňování. Je zde provedeno podrobnější členění profesní struktury podle klasifikace CZ-ISCO. Pro jednotlivé profesní podtřídy je vypočítán podíl zastoupení mužů a žen, a hodnota GPG. Pro výpočet GPG jsou použity průměrné mzdy mužů a žen v profesních odvětvích CZ-ISCO podle vzorce: $(1 - \text{Průměrná mzda žen} / \text{průměrná mzda mužů}) * 100$. Gender pay gap je vyjádřen v procentech a sděluje, jak rovnoměrně jsou rozloženy průměrné mzdy mezi pohlavími. GPG může nabývat hodnot od 100 až do -100, přičemž nulová hodnota znamená stejné průměrné mzdy pro muže a ženy. Vyšší hodnota pak značí větší průměrné mzdy mužů než žen, tedy větší nerovnost příjmů podle pohlaví (záporná hodnota znamená větší průměrné mzdy žen oproti mužům).

Závěrečnou částí práce je diskuze možných řešení nerovných příjmů mužů a žen. Je zde nastíněn současný stav využívání možných řešení nerovností příjmů v České republice. Nástroje prosazující rovné odměňování žen a mužů jsou rozděleny na legislativní (zákony, nařízení, apod.), sociální (změna stereotypů o rolích žen a mužů) a systémové (kvóty, podpora podprezentované skupiny, apod.). U daných řešení je zhodnocen jejich eventuální přínos i případné nedostatky při jejich implementaci a využívání.

2 Základní pojmy

Pro samotnou práci je důležité nejprve definovat základní pojmy související s nerovností a diskriminací na trhu práce, jelikož jsou tyto pojmy využívány ve zbytku práce. Kapitola uvádí základní rozdíl v pojmech gender a pohlaví a s nimi spojené pojmy jako genderové role, genderové stereotypy apod.

2.1 Gender a pohlaví

Výraz **gender** nemá v češtině adekvátní ekvivalent. Jako možný překlad výrazu gender do češtiny uvádí Štangová (2010) slovo „rod“, avšak většinou se tento pojem do češtiny nepřekládá, bývá ponechán v anglické verzi. Gender udává sociální, kulturní a psychické rozdíly mužů a žen, které se vytvářejí v průběhu života, jsou získané a mění se v čase. Gender bývá někdy nesprávně zaměňován s výrazem pohlaví, ovšem je důležité tyto pojmy rozlišovat.

Pohlaví jsou biologické a genetické odlišnosti mužů a žen od narození, tedy neměnné v čase. Např. těhotenství, kojení a rozdíly ve fyzické síle (Hrdličková, 2007).

Souvisejícím pojmem jsou tzv. **genderové role**. „*Genderové role představují souhrn očekávaných jednání, způsobů jednání a chování, kterými se projevujeme jako muži a ženy. Genderové role si osvojujeme v rámci procesu socializace již od prvních týdnů života. Jde o soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předpisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům.* (Hrdličková, 2007, s. 9)“ Tato pravidla nejsou určena stejně ve všech společnostech a kulturách světa a jsou časově a historicky proměnlivá. Patří sem např. představy o ženské a mužské kráse, o pozici žen a mužů v rodině, při výchově dětí, představy o zájmech nebo o vhodných oborech profesní kariéry apod. (Hrdličková, 2007)

Dalším důležitým pojmem je výraz **genderový stereotyp**, podle něhož se lidské vlastnosti rozdělují na typicky ženské a typicky mužské. Podle těchto stereotypů jsou muži považováni za racionální, agresivní, toužící po kariéře, technicky talentovaní, naopak za ženské vlastnosti se považuje emocionalita, pečlivost a zaměření na domácnost (Štangová, 2010). Problémem je, že tyto předpoklady jsou přijímány za obecně platné, správné a zakládá se na nich rozdílný přístup k osobám ženského či mužského pohlaví. Jedná se ovšem často o předsudky a mylné představy o chování jedince na základě pohlaví, bez hlubší specifikace individuálních vlastností, schopností, názorů, představ o životě apod. (Hrdličková, 2007)

Muži a ženy jsou v odlišných profesních odvětvích a pozicích zastoupeny rozdílným podílem. Pro toto nerovné zastoupení mužů a žen je používán pojem tzv. **genderová segregace zaměstnání**. Segregace zaměstnání má za následek rozdě-

lení určitých zaměstnání na typicky mužské a typicky ženské. Rozdílné zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání do značné míry souvisí s jejich rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích. Rozdílné preference nejsou vždy důsledkem svobodného rozhodnutí, ale mohou být způsobeny genderovými stereotypy. K segregaci zaměstnání také značně přispívá nerovný přístup žen do některých povolání.

V souvislosti s genderovou segregací na trhu práce byl zaveden pojem **”skleněný strop”**. Představuje neviditelné bariéry přístupu žen do vyšších manažerských pozic. S těmito překážkami se setkávají ženy, které chtějí postoupit na nejvyšší postavení v organizaci. Mezi tyto bariéry patří např.: odlišný přístup ke vzdělání, genderové stereotypy, bariéra odlišnosti (pracovníci na vyšších pozicích, většinou muži, si vybírají spolupracovníky, kteří se od nich významně neodlišují), síť neformálních vztahů mezi muži apod. Dalším mechanismem fungování skleněného stropu je tzv. **”tokenismus”**. Jedná se o situaci, kdy je zástupce jedné skupiny (pohlaví, rasa) v určité organizaci jediný, či jich je relativně málo. V pozici tokenů se na vyšších pozicích ocitají většinou ženy, i když se často snaží potlačit svoji ženskost. K tokenům je upoutána větší pozornost a tím i větší tlak na jejich výkon, což vytváří stresové pracovní prostředí a znesnadňuje tokenům kariérní postup (Křížková, Pavlica, 2004).

2.2 Gender pay gap

Nejpoužívanějším ukazatelem nerovnosti příjmů na základě pohlaví je tzv. „Gender pay gap“ (dále jen GPG). Český statistický úřad definuje GPG jako *„relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen (vztahený k mediánu, mzdy mužů). Vyjadřuje se v %. Vyšší GPG v některé z kategorií nemusí nutně znamenat existenci diskriminace. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a u žen (kromě vzdělání se jedná například o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, atd.)“* (ČSÚ, 2015).

Metodika výpočtu se může lišit podle organizace provádějící výpočet. Statistický úřad Evropské unie (Eurostat) používá pro výpočet GPG v jednotlivých státech Evropské unie tzv. „neupravený gender pay gap“, který definuje jako *„rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy mužů“* (Eurostat, 2015).

2.3 Diskriminace

Slovo diskriminace pochází původně z latinského slova *discriminare*, které znamená rozdělovat, rozlišovat, a to jak v negativním tak pozitivním smyslu (Pražák, Sedláček, Novotný, 1999). V současné době je diskriminace chápána převážně ve smyslu negativním, jako odlišné zacházení ve srovnatelných situacích na základě rasy, věku, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského či politického smýšlení. Za diskriminaci není považováno takové rozdílné zacházení, které je opodstatněno a je pro ně objektivní důvod (Štangová, 2010).

Diskriminaci lze rozdělit podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), na přímou a nepřímou.

- **Přímou diskriminací** „se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“ (§ 2, zákona č. 198/2009 Sb.).
- **Nepřímou diskriminací** „se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné“ (§ 3, zákona č. 198/2009 Sb.).

3 Diskriminace na trhu práce

Tato kapitola je zaměřena převážně na diskriminaci na trhu práce podle pohlaví, resp. diskriminaci žen z ekonomického hlediska. O diskriminaci žen na trhu práce hovoříme, pokud ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné pracovní zkušenosti jako muži, tudíž mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, příp. jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce (Brožová, 2012).

3.1 Typy diskriminace na trhu práce

Dle Brožové (2012) můžeme diskriminaci dále rozdělit podle oblasti, kterých se týká:

- **mzdová diskriminace:** dochází k ní, pokud ženy dostávají menší mzdu než muži při stejné produktivitě práce. Rozdíly ve výši mezd jsou způsobeny jiným faktorem než rozdíly v produktivitě práce a vybavení lidským kapitálem.
- **zaměstnanecká diskriminace:** když firmy upřednostňují muže před ženami, i když jsou stejně produktivní.
- **profesní diskriminace:** ženám je omezen vstup do některých profesí, i když mají stejné schopnosti je vykonávat, ženy jsou vytlačovány do jiných profesí označovaných za typicky ženské, což vede k segmentaci trhu práce.
- **diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu:** kdy ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, např. ke vzdělání, dalšímu vzdělávání nebo k pracovní přípravě.

První tři typy diskriminace se nazývají běžná či tzv. „post-market diskrimination“, neboť k diskriminaci dochází až po vstupu na pracovní trh. Naproti tomu k diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu dochází již před vstupem na trh práce, bývá tedy nazývána jako minulá či tzv. „pre-market diskrimination“ (Brožová, 2012).

3.2 Modely diskriminace na trhu práce

Na trhu práce můžeme odlišit několik modelů vysvětlujících diskriminaci. Mezi čtyři základní modely diskriminace podle Brožové (2012) patří:

- Model s diskriminačními preferencemi (Beckerův model)
- Diskriminující monopson

- Teorie statistické diskriminace
- Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí

3.2.1 Model s diskriminačními preferencemi (Beckerův model)

Tento model poprvé popsal G. Becker ve své knize *The Economics of Discrimination*. Popisuje diskriminaci jako preferenci diskriminujícího subjektu, za kterou je diskriminující ochoten zaplatit. Pokud subjekt preferuje diskriminovat, je ochoten to zaplatit nižším výstupem a nižším ziskem. Teorii lze rozdělit na různé případy diskriminace, podle subjektu který diskriminuje. Pokud pracovníci upřednostňují spolupráci s osobami na základě diskriminačního znaku (pohlaví, rasa, náboženství, atd.), pak hovoříme o **diskriminaci ze strany spolupracovníků**. V případě, kdy spotřebitelé upřednostňují výrobky vyráběné či prodávané muži před výrobky vyráběnými ženami, jedná se o **diskriminaci ze strany spotřebitelů**. Posledním případem je **diskriminace ze strany zaměstnavatelů**, kdy firmy upřednostňují zaměstnávat muže oproti stejně produktivním ženám (Brožová, 2012).

Posledním z uvedených typů diskriminace je diskriminace ze strany zaměstnavatelů, která nejvíce přispívá k nerovnosti příjmů mužů a žen. Podle Beckerova modelu zaměstnavatelé preferují zaměstnávání mužů, díky předsudkům či zaujatosti vůči ženám. Zaměstnavatel bez diskriminačních preferencí, bude stejně produktivní muže a ženy považovat za dokonalé substituty a bude jim vyplácet stejnou mzdu. Avšak pokud bude zaujatý vůči ženám, bude pro něj jejich zaměstnávání spojeno se subjektivními nebo psychickými náklady. Tyto náklady lze vyádřit pomocí **diskriminačního koeficientu d** , který lze vyjádřit v penězích (Brožová, 2012).

V případě mužů bude dosaženo, za předpokladu dokonale konkurenčního trhu, rovnováhy na trhu práce, pokud příjem z mezního produktu práce (MRP)¹ se bude rovnat mzdě mužů (W_M).

$$MRP = W_M \quad (1)$$

Ovšem v případě žen budou náklady pro zaměstnavatele zvýšeny o diskriminační koeficient d , výsledné rovnováhy bude dosaženo při mzdě žen W_F rovnající se příjmu z mezního produktu práce sníženého o diskriminační koeficient:

$$MRP - d = W_F \quad (2)$$

neboli:

$$MRP = W_F + d \quad (3)$$

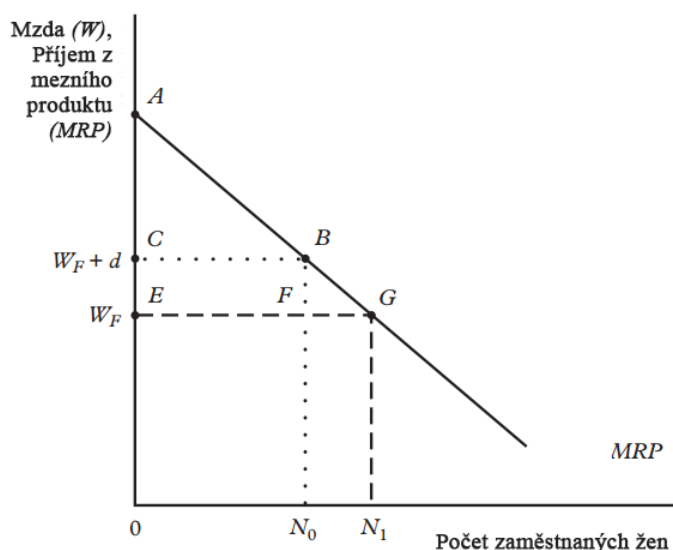
¹MRP (příjem z mezního produktu) - *přírůstek celkového příjmu, který firma získá, když zaměstná jednu dodatečnou jednotku práce. Při rozhodování o nájmu dodatečné jednotky práce bude firma porovnávat příjem z jejího mezního produktu s dodatečným nákladem, který bude firmu zaměstnání dodatečné jednotky práce stát. Firma bude najímat práci dokud bude příjem z mezního produktu převyšovat dodatečný náklad* (Brožová, 2012).

Z výše uvedeného je tedy patrné, že zaměstnavatelé budou ochotni upřednostnit ženu před mužem pouze za mzdu sníženou o diskriminační koeficient.

$$W_M = W_F + d \quad (4)$$

Proto, aby zaměstnavatel upřednostnil ženy před muži, jsou ženy nuceny přijmout nižší mzdu za stejnou práci jako muži. Velikost rozdílu mezd žen a mužů je závislá na síle preference zaměstnavatele diskriminovat ženy (Ehrenberg, Smith, 2009).

Tento model diskriminace má dva hlavní důsledky. První se týká zisků diskriminujících zaměstnavatelů. Z interpretace na grafu 1, lze vyčíst, že diskriminující zaměstnavatelé budou najímat N_0 žen za mzdu W_F , jelikož v tomto bodě se $W_F + d = MRP$ ². Naproti tomu, zaměstnavatelé bez diskriminačních preferencí budou zaměstnávat N_1 žen, protože tento bod odpovídá $W_F = MRP$. Při odečtení mzdových nákladů diskriminujících firem (oblast $0EFN_0$), získáme oblast $(AEFB)$, která představuje zisk těchto firem. Nicméně pro nediskriminující firmy je oblast zisku (AEG) . Z toho vyplývá výhoda pro nediskriminující zaměstnavatele, kteří budou zaměstnávat ženy až do bodu příjmu z mezního produktu, zatímco diskriminující zaměstnavatelé přestanou najímat ženy již v bodě $W_F + d = MRP$, čímž se připraví o část zisků (Ehrenberg, Smith, 2009).

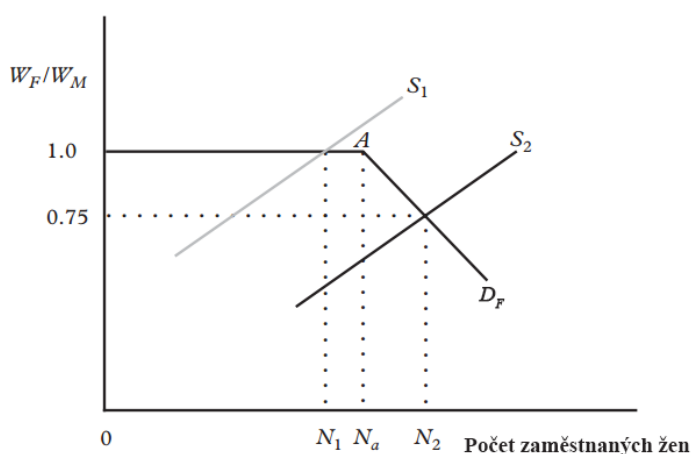


Graf 1: Rovnováha zaměstnanosti žen v diskriminujících firmách

Zdroj: (Ehrenberg, Smith, 2009, s. 413)

²Mzda žen + diskriminační koeficient dosáhne příjmu z mezního produktu, tedy maximální hranice, kdy se zaměstnání dalších pracovníků vyplatí.

Druhý důsledek tohoto modelu se týká rozdílných příjmů mužů a žen. Tuto situaci znázorňuje graf 2, kde horizontální osa udává množství práce žen, vertikální osa poměr mezd žen a mužů (W_F/W_M). Křivka D_F značí poptávku po práci žen, její tvar vychází ze seřazení zaměstnavatelů podle velikosti jejich diskriminačního koeficientu. Horizontální část poptávky do bodu A , představuje poptávku nediskriminujících zaměstnavatelů. Klesající část poptávkové křivky zahrnuje diskriminující zaměstnavatele podle velikosti jejich diskriminačního koeficientu. Při pohybu na D_F doprava dolů jejich diskriminační koeficient roste. Nabídku práce žen znázorňují křivky S_1 , resp. S_2 (Brožová, 2012).



Graf 2: Poptávka na trhu práce pro ženy jako funkce relativních mezd

Zdroj: (Ehrenberg, Smith, 2009, s. 414)

Při relativně malé nabídce práce žen (nabídková křivka S_1), budou všechny ženy zaměstnány nediskriminujícími zaměstnavateli, nevznikne žádná mzdová nerovnost ($W_F/W_M = 1$). V případě většího počtu žen nabízejících práci (nabídková křivka S_2), začnou najímat ženy diskriminující firmy za nižší mzdy než mzdy mužů, což povede ke snížení mzdy žen oproti mzdám mužů, v případě grafu 2 na 0,75. Velikost rozdílu mezd mužů a žen závisí především na počtu nediskriminujících zaměstnavatelů a na velikosti diskriminačních preferencí diskriminujících zaměstnavatelů. Při zvyšujícím se počtu nediskriminujících zaměstnavatelů dojde ke snížení rozdílu mezd vlivem většího počtu žen zaměstnaných zaměstnavateli bez diskriminačních preferencí. Graf 2 znázorňuje tuto situaci posunutím bodu A doprava, neboli prodloužením horizontální části poptávkové křivky. Dalším faktorem ovlivňujícím rozdíl mezd je síla diskriminačních preferencí. V případě snížení diskriminačních preferencí zaměstnavatelů budou ochotni zaměstnávat ženy za vyšší mzdy, což by vedlo ke snížení rozdílu mzdy žen a mužů, tudíž ke zvýšení zaměstnanosti žen. Na grafu 2 dojde ke snížení sklonu klesající části poptávkové křivky (Ehrenberg, Smith, 2009).

Z Beckerova modelu diskriminačních preferencí vyplývá výhoda pro muže, kteří jsou díky diskriminaci chráněni před konkurencí stejně produktivních žen. Dále Becker poukazuje na nevýhodu pro diskriminující zaměstnavatele, kteří dosahují kvůli diskriminaci menších zisků než nediskriminující zaměstnavatelé, jak je zobrazeno v grafu 1 blíže vysvětleno výše. Becker na základě svého modelu dospěl k závěru, že konkurence na trhu diskriminaci sama potlačí. Hlavní kritika tohoto modelu spočívá v příliš pomalém odstraňování diskriminace, neboť diskriminace podle pohlaví stále přetrvává (Brožová, 2012).

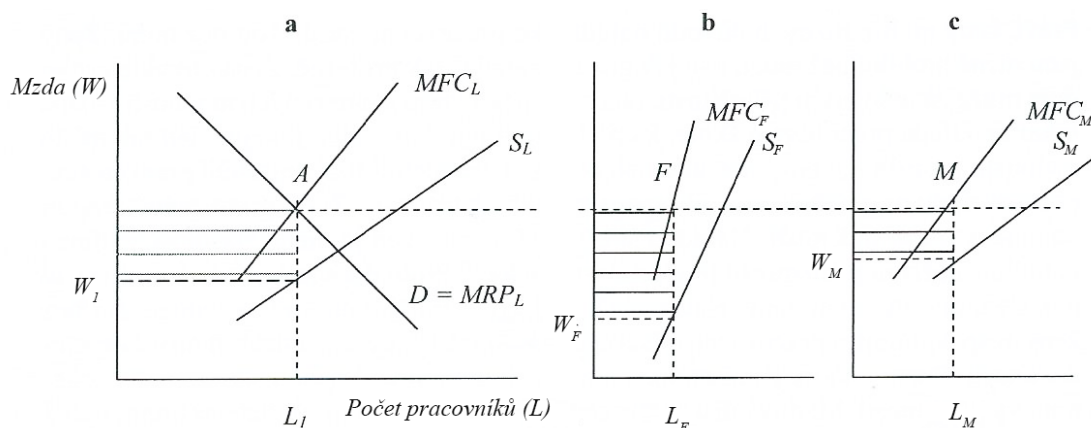
3.2.2 Diskriminující monopson

Teorie diskriminujícího monopsonu vychází z tržní síly firmy najímající práci. Podle této teorie monopson rozděluje subjekty nabízející práci do dvou skupin podle jejich elasticity nabídky práce. Subjektům s méně elasticitou nabídky práce zaplatí nižší mzdu než subjektům s více elasticitou nabídky práce. Méně elasticitou nabídku práce mívají z různých důvodů nejčastěji ženy. Ženy často následují muže za jeho pracovní příležitostí, hledají práci blízko školy svých dětí a díky omezeným možnostem své pracovní místo neopouští tak často jako muži.³ Z těchto důvodů reagují ženy na změnu mzdové sazby méně než muži. Dalším důvodem je vyšší zastoupení mužů v odvětvích s vysokou mírou odborové organizovanosti. Odbory jsou schopny vyjednat zaměstnancům vyšší mzdy a snížit monopsonistickou sílu firem. Diskriminace je pouze cenovou strategií, díky níž jsou schopny diskriminující firmy dosáhnout vyššího zisku, nevychází ze stereotypů a podjatosti firem (Brožová, 2012).

Graf 3 zobrazuje mzdovou diskriminaci monopsonu způsobenou odlišnou elasticitou nabídky práce žen a mužů. V první části grafu (a) je vyjádřena celková nabídka práce S_L . Nabídka práce je rostoucí, jelikož každé dodatečné jednotce práce musí firma zaplatit vyšší mzdu a to i všem dříve najatým jednotkám. Poptávka po práci D_L je odvozena od mezní produktivity práce MRP_L . Firmy budou ochotny najímat práci, dokud bude $MRP_L > MFC_L$, na grafu 3 (a) do bodu A. Celkem bude zaměstnáno L_1 pracovníků za mzdu W_1 . Zbývající dvě části grafu zobrazují nabídky práce a mezní náklady na práci podle pohlaví. Na grafu 3 představuje elasticitu nabídky práce sklon nabídkových křivek. Zde vidíme, že sklon křivky nabídky práce žen S_F je menší než sklon nabídky práce mužů S_M .

Protažením horizontály z bodu A, získáme průsečík mezních nákladů na faktor práce pro ženy MFC_L , který určuje zaměstnanost žen L_F . Obdobně průsečík s MFC_M (bod M) určuje zaměstnanost mužů L_M . Výši mzdy určuje průsečík na-

³Předpoklad nižší elasticity nabídky práce u žen zkoumali Ransom a Oaxaca ve své knize *New Market Power and Sex Differences in Pay, 2009.* Na základě dat z amerických potravinářských řetězců, vyčíslili elasticitu nabídky práce mužů koeficientem 2,7 a elasticitu nabídky práce žen koeficientem 1,5-1,8 (Brožová, 2012).



Graf 3: Mzdová diskriminace monopsonu

Zdroj: (Brožová, 2012, s. 170)

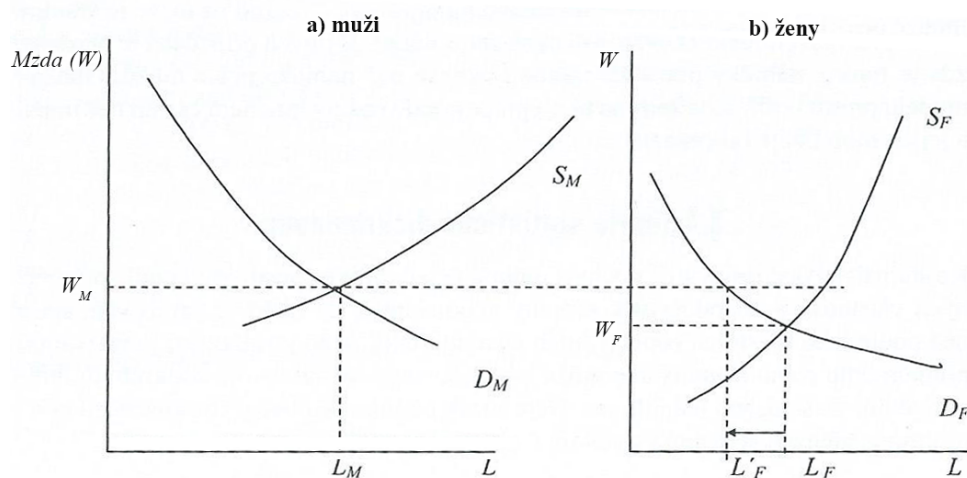
bídkové křivky S_F s vertikálou z bodu F pro ženy a z bodu M s křivkou S_M pro muže. Z grafu je patrné, že mzdová sazba žen je nižší než sazba mužů. Mzda žen je nižší než v situaci bez diskriminace ($W_F < W_1$). Za této situace se firmám vyplatí diskriminovat, neboť celkové mzdové náklady jsou nižší, což je v rozporu s Beckerovým modelem diskriminačních preferencí. Podle tohoto modelu je diskriminace výhodná a nediskriminující firmy budou vyřazeny z trhu vlivem větších nákladů. V monopsonistickém modelu neexistuje žádný ekonomický důvod, který by diskriminaci potlačoval. Kritici modelu upozorňují, že jej lze použít pouze pro vysvětlení chování vdaných žen s dětmi, čímž zpochybňují menší elasticitu nabídky práce žen (Brožová, 2012).

3.2.3 Teorie statistické diskriminace

Pro zaměstnavatele je důležité získat co nejvíce informací o uchazečích o práci, což může být velice finančně i časově náročné, proto využívají informace o průměru skupiny, ke které uchazeče přiřadí. Při využití těchto průměrných charakteristik skupiny dochází ke statistické diskriminaci. Firmy nezohledňují individuální vlastnosti uchazečů, nýbrž používají průměrná statistická data pro danou skupinu (Ehrenberg, Smith, 2009). Např. že mladá žena bude chtít založit rodinu a přerušit proto zaměstnání, nebo žena s dětmi bude častěji chybět v práci, čímž znevýhodňují uchazeče, kteří se liší od průměru skupiny. Zaměstnavatel bude pohlížet na každou mladou vdanou ženu jako na budoucí matku, která přeruší kariéru, i když konkrétní žena neplánuje děti a upřednostní kariéru. Kvůli těmto důvodům za jinak stejných podmínek upřednostní firma muže před ženou (Brožová, 2012).

Na základě statistické diskriminace dochází k odlišným očekáváním firem. Firmy očekávají vyšší mezní produkt u mužů než u žen, což způsobuje vyšší poptávku po

práci mužů ($MRP_{LM} > MRP_{LF}$). Přidáme-li k tomu vyšší elasticitu nabídky práce mužů, dostaneme graf 4, z kterého lze vypočítat menší mzdu žen oproti mzdě mužů ($W_M > W_F$). V případě, kdy by měl zaměstnavatel nařízeno platit ženám stejnou mzdu jako mužům, firmám by se zvedly náklady a začaly by více upřednostňovat muže. To by zapříčinilo snížení počtu zaměstnaných žen z L_F na L'_F . Firmy zaměstnávající ženy za stejné mzdy by dosahovaly nižších zisků, čímž by byly znevýhodněny proti konkurenci upřednostňující zaměstnávání mužů. Hlavní předpoklad tohoto modelu je nižší přínos žen pro firmu, neboli nižší MRP_{LF} . Nižší přínos žen firmy předpokládají na základě genderových stereotypů a role ženy ve společnosti. To poškozují ženy, které nezapadají do průměru a rozhodly se dát přednost kariéře před rodinou. Pro zaměstnavatele je statistická diskriminace výhodná, neboť snižuje náklady najímání práce a přináší zisk. Problém je, že pohlíží na ženy jako na kompaktní skupinu se stejnými preferencemi, nebere v úvahu individuální vlastnosti žen. Statistickou diskriminaci lze odstranit pouze odstraněním všeobecných stereotypů a předsudků vůči ženám (Brožová, 2012).

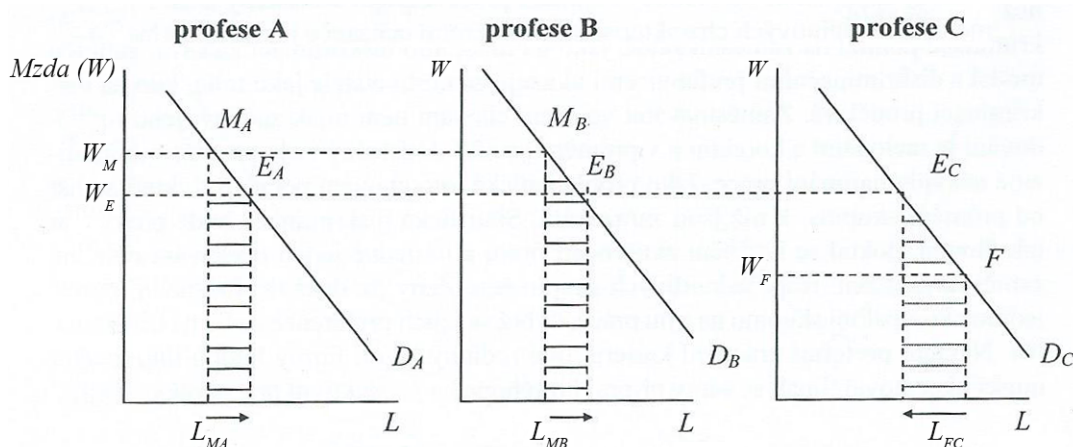


Graf 4: Trh práce mužů a žen
Zdroj: (Brožová, 2012, s. 172)

3.2.4 Vytěšňovací model diskriminace: odlišný přístup do profesí

Tato teorie vychází z odlišného zastoupení žen a mužů v různých odvětvích. Hlavním předpokladem modelu je, že výkon pracovníků závisí na pracovních vztazích. Někteří muži neradi spolupracují s ženami či od nich neradi dostávají příkazy. Proto zaměstnavatelé často na určité pozice najímají pouze muže nebo ženy. Významnou roli hrají také tradice a společenské stereotypy. Proto se některé profese stávají typicky ženské nebo typicky mužské, neboli dochází k segregaci trhu. Ženy mají ztížený přístup do mužských profesí (Brožová, 2012).

Graf 5 zobrazuje trh skládající se ze tří odvětvových trhů práce, které mají stejnou poptávku po práci. Profese A a B budeme uvažovat jako typicky mužské a profesi C jako typicky ženskou. Za předpokladu rovného rozdělení pracovní síly a stejné produktivity žen a mužů na všech odvětvových trzích bude mzdová sazba mužů W_M na trzích A a B stejná. Jelikož ženy jsou vytlačeny do profese C, odkud se nemohou přemístit do jiných profesí, mezní produkt poslední zaměstnané ženy bude nižší než u mužů a proto i mzda žen W_F bude nižší. V tomto modelu ženy dostávají mzdu rovnající se jejich meznímu produktu, ovšem kvůli omezenému výběru profese je nabídka práce žen relativně velká naproti poptávce po práci. Zpřístupnění profesí A a B ženám by způsobilo přesouvání žen z profese C, dokud by se nevyrovnaly mezní produkty a tím i mzda mužů a žen W_E . Odstranění diskriminace přináší společnosti celkové přírůstky na produkci, jelikož přírůstky v profesích A a B jsou větší než úbytek v profesi C (vyšrafované plochy na grafu 5) (Brožová, 2012).



Graf 5: Trh práce tří odvětvových skupin

Zdroj: (Brožová, 2012, s. 174)

4 Postavení mužů a žen na trhu práce v ČR

Pro lepší pochopení nerovného postavení mužů a žen ve společnosti, a především na trhu práce, je potřeba nahlédnout do historie. Na trhu práce stále převládají stereotypy a předsudky o ženách pocházející z historického postavení žen ve společnosti. Proto následující kapitola uvádí alespoň stručný přehled historického postavení žen ve společnosti a na trhu práce v ČR a s tím související změny v legislativě týkající se práv a rovnosti žen.

4.1 Historie rovnoprávnosti žen v ČR

Téma rovnosti mužů a žen se na českém území poprvé začalo objevovat v první polovině 19. století, kdy se emancipační hnutí snažilo hlavně o rovnoprávnost v přístupu ke vzdělání. Toho bylo nakonec dosaženo v roce 1897. Na počátku 20. století pak ženská hnutí usilovala o zrovnoprávnění žen a mužů v manželství a především o zaručení aktivního a pasivního práva (Bobek, Boučková, Kühn, 2007). Výrazným podporovatelem rovnosti mužů a žen byl T. G. Masaryk, který na toto téma řekl:

„Muž i žena jsou si rozumově i mravně rovni. Nerovnost mezi mužem a ženou není přirozená, není od přírody, ale vyvinula se historicky. A jak v historii dělalo se mnoho chyb a chyb často osudných, tak stala se také chyba, chyba veliká potlačením ženy“ (Masaryk, Plamínková ed., 1930).

V roce 1920 vyustily snahy o zrovnoprávnění mužů a žen v československu ústavní zárukou rovnost mezi muži a ženami a ženy získaly volební právo. Československá ústava zaručovala rovnost pohlaví a volební právo žen jako jedna z prvních v Evropě. Snahy ženských spolků pokračovaly ochranou žen před prací v šestinedělí, noční prací, těžkými pracemi aj. (Koldinská, 2010).

Pro nedostatek pracovní síly po druhé světové válce bylo potřeba přinutit pracovat co nejvíce lidí. Toho bylo dosaženo zásadním snížením mezd, což vedlo ke zvýšení počtu pracujících žen, jelikož pro uživení rodiny museli většinou pracovat oba rodiče. Potřeba nahradit muže padlé za války zapříčinila zaměstnávání žen i v provozech těžkého průmyslu. S nástupem komunismu v Československu došlo ke zrušení ženských spolků a tím zákazů diskuze rovnoprávnosti žen a mužů. Rovnoprávnost žen se stala součástí státní ideologie, problém nerovnosti oficiálně neexistoval a nebylo tedy možné o něm diskutovat (Štangová, 2010). Rovnoprávnost žen zaručovala ústava z roku 1948, která uváděla:

„Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem.“ (§ 1, ods. 2, ústavní zákon č. 150/1948 Sb.).

Během této doby nedošlo k žádné změně v chápání ženských rolí v rodinném životě. Ženy se musely nadále starat o domácnost a děti a zároveň vykonávat svou práci. Proto byly zřizovány předškolní zařízení starající se o děti pracujících matek. Také byly zavedeny sociální dávky podporující mateřství jako např: porodné (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Komunistický režim pomohl k zavedení legislativní rovnoprávnosti žen a jejich zapojení do pracovního procesu. Rovnoprávnost byla považována za ideologii, která je jednoznačně dána a není o ní třeba diskutovat. Z toho důvodu nebylo možné rovná práva soudně ani jinak vymáhat (Havelková, 2007). Skutečný rozdíl mezi mzdami žen a mužů se v letech 1970 - 2000 pohyboval téměř beze změn kolem 20 % (Polachek, Xiang, 2006). Navíc dále přetrvávaly tradiční představy o rolích mužů a žen v péči o rodinu, neboť na ženy bylo pohlíženo jako na manželky a matky starající se o rodinu a ne jako na individuální jedince s různými životními cíli (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Po pádu komunistického režimu nedošlo v České republice k výraznější legislativní změně týkající se postavení žen ve společnosti. Hlavní změnou se stala možnost diskuze o rovnoprávnosti žen. V 90. letech se začaly objevovat první neziskové organizace zabývající se rovnoprávností žen. S rozvojem feministických organizací se začaly objevovat silné odmítavé postoje vůči feminizmu. Odmítavé postoje zastávali i někteří političtí představitelé, např. Marián Čalfa vyzýval k návratu žen do domácnosti. Kritizováno bylo také zapojení žen do technických a stavebních profesí (Sokačová, Appelová, 2009).

Nově se začalo poukazovat na jevy jako vyšší nezaměstnanost žen než mužů, rozdíly v odměňování mužů a žen i diskriminační chování vůči ženám. Většina těchto jevů se objevovala již před rokem 1989, nicméně nebylo možné o nich diskutovat. Velkou mírou k zvětšující se nezaměstnanosti žen přispělo v 90. letech zavírání ne-lukrativních podniků, ve kterých pracovaly především ženy. Jednalo se především o textilní průmysl. V následujících letech lze propast mezi nezaměstnaností mužů a žen vysvětlit především diskriminací žen, kdy při výběrovém řízení upřednostňují zaměstnavatelé muže (Koldinská, 2010).

Legislativní úprava po vstupu do EU

K prvním zásadnějším změnám v legislativní úpravě rovnosti pohlaví došlo až v rámci příprav ČR na vstup do Evropské unie. První novela byla přijata v roce 1999;

jednalo se o **novelu zákona o zaměstnanosti**.⁴ V roce 2000 následovala **harmozní novela zákoníku práce**,⁵ která zavedla povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, jak z pohledu pracovních podmínek, tak odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Novelou byla zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Dále byl novelou doplněn zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Druhá vlna novelizace začala těsně před vstupem ČR do EU v roce 2004 další novelou zákoníku práce.⁶ Do zákoníku práce byla vložena řada definic např: definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Nově byla upravena pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. V témže roce byl přijat nový zákon o zaměstnanosti,⁷ který stanovil rovnost práva na zaměstnání (Štangová, 2010).

Po dlouhém vládním projednávání byl v roce 2006 schválen **nový zákoník práce**.⁸ Spolu s novým zákoníkem práce byly projednávány i další související zákony, ovšem některé z nich nebyly do přijetí zákoníku práce schváleny. To způsobilo, že zákoník práce odkazoval na některé zákony, které nebyly schváleny; jedná se hlavně o antidiskriminační zákon. Z důvodu navázání zákoníku práce na antidiskriminační zákon, upravuje rovné zacházení jen v omezené míře a základní pojmy nedefinuje vůbec. Podle § 316 ods. 4 je zaměstnavateli zakázáno požadovat nebo získávat jiným způsobem informace bezprostředně nesouvisející s výkonem práce, jako jsou informace o těhotenství, plánování rodiny, sexuální orientace apod.(Štangová, 2010).

Antidiskriminační zákon

Přijetí zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) předcházela dlouhá a problematická cesta. Hlavním důvodem nutnosti antidiskriminačního zákona byl požadavek Evropské unie na vymezení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování a úpravu nástrojů právní ochrany před diskriminací. České právní předpisy toto obsahují nedostatečně, díky čemuž České republice hrozila sankce za netransponování evropské Směrnice č. 2000/78 EC (Štangová, 2010).

První návrh byl předložen ministerstvem spravedlnosti v lednu 2005. Poslaneckou sněmovnou byl přijat následujícího roku v lednu 2006, ovšem poté byl odmítnut Senátem. Druhý návrh zákona byl předložen vládou v roce 2007, nakonec byl ale v květnu 2008 vetován prezidentem republiky. Opětovné nepřijetí zákona vedlo k situaci, kdy v českém právním řádu neexistoval pramen práva podrobně řešící diskriminaci. Z čehož vycházely žaloby Evropské Komise na Českou republiku za

⁴zákon č. 167/199 Sb.

⁵zákon č. 155/2000 Sb.

⁶zákon č. 46/2004 Sb.

⁷zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

⁸zákon č. 262/200 Sb.

neimplementaci směrnic EU v oblasti rovnosti pohlaví. V červnu 2009 bylo prezidentské veto přehlasováno Poslaneckou sněmovnou a ve Sbírce zákonů byl vyhlášen zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Koldinská, 2010).

Antidiskriminační zákon je předpis upravující zákaz diskriminace obecně napříč všemi právními předpisy. Jsou zde vyjmenovány diskriminační důvody (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor). Dále definuje přímou i nepřímou diskriminaci, sexuální obtěžování, obtěžování, pokyn či navádění k diskriminaci a udává přípustné formy rozdílného zacházení, jako jsou pozitivní opatření. Zákon stanovil veřejného ochránce práv jako poradní a informační orgán zajišťující ochranu před diskriminací. Důležitou změnu přinesl antidiskriminační zákon v procesu dokazování diskriminace žalující osobou. Nově vznikl tzv. přenos důkazního břemene, kdy je žalovaný povinen prokázat, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo. Ve skutečnosti není přenos důkazního břemene absolutní, jelikož žalující straně nestačí jen tvrdit, že došlo k diskriminaci, ale toto tvrzení musí i prokázat. Pokud strana žalující prokáže možnost diskriminace, je na straně žalovaného dokázat, že k diskriminaci nedošlo (Štangová, 2010).

Při zhodnocení celkové kvality českého právního zajištění rovných příležitostí pohlaví je důležité posoudit způsob implementace evropského práva do národní legislativy. Jak upozorňuje Koldinská (2010) v České republice se tato implementace potýkala s problémy, kdy byly evropské normy často pouze vloženy do českého řádu a nebyly dostatečně implementovány. Dalším velmi důležitým problémem při prosazování rovnosti pohlaví je nízký počet žalob na diskriminaci způsobený především délkou procesu (průměrně 2 roky), nejasným výsledkem a pohledem společnosti na žalující osoby. Na zaměstnance, který vymáhá svá práva a žaluje zaměstnavatele za diskriminaci, je velmi často pohlíženo jako na problémového zaměstnance pro budoucí zaměstnavatele.

5 Faktory ovlivňující mzdovou nerovnost

Výši mezd, tudíž i rozdílné mzdy mužů a žen, určuje celá řada faktorů, které nejsou diskriminační, nýbrž jsou výsledkem racionálního a svobodného rozhodnutí, případně jsou nižší mzdy odůvodněny rozdíly v lidském kapitálu. Mezi hlavní faktory ovlivňující průměrné mzdy žen a mužů patří rozdílná věková struktura, vzdělanostní struktura, počet odpracovaných hodin a profesní struktura pohlaví. Většina ukazatelů nerovnosti příjmů pohlaví, zejména nejpoužívanější ukazatel GPG, tyto faktory neuvažuje. Proto je při hodnocení celkové diskriminace podílející se na mzdových nerovnostech pohlaví, nutno tyto faktory vyloučit. Existence rozdílných výdělků mezi muži a ženami nedává informaci o existenci diskriminace či jejím rozsahu (Brožová, 2012).

5.1 Věková struktura

Rozlišování na základě věku je považováno za diskriminační a je zákonem zakázáno. Nejedná se tedy přímo o nediskriminační faktor, ovšem rozdílné zacházení na základě věku se vyskytuje u osob obou pohlaví. Rozdíly ve mzdách mužů a žen, které jsou způsobeny rozdílnou věkovou strukturou, lze považovat za diskriminační, ale nejedná se o diskriminaci z důvodu pohlaví. Na základě věku je také možné předpokládat určité praktické zkušenosti, které jsou pro zaměstnavatele důležitým a legitimním faktorem při najímání práce. Podíly mužů a žen a jejich průměrné mzdy na trhu práce, rozděleny podle věkových skupin zobrazuje tabulka 1.

Tab. 1: Podíly zaměstnanců a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví (2013)

Věk zaměstnance	Podíly zaměstnanců (%)			Průměrná mzda (Kč)		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
do 19 let	0,21	0,14	0,07	15 271	15 821	14 126
od 20 do 24 let	5,33	3,26	2,07	18 335	19 205	16 963
od 25 do 29 let	10,68	6,17	4,51	23 867	24 595	22 871
od 30 do 34 let	12,17	7,63	4,54	27 594	29 302	24 726
od 35 do 39 let	15,60	8,83	6,77	28 142	32 320	22 696
od 40 do 44 let	14,10	7,23	6,87	27 700	32 508	22 639
od 45 do 49 let	13,03	6,44	6,59	27 228	31 321	23 229
od 50 do 54 let	11,82	5,80	6,02	26 528	29 805	23 365
od 55 do 59 let	11,42	5,90	5,52	25 743	28 203	23 116
od 60 do 64 let	4,52	3,27	1,25	28 474	29 338	26 216
od 65 a více let	1,12	0,75	0,37	28 640	31 407	23 054
Celkem	100	54,42	44,58	26 444	29 250	22 955

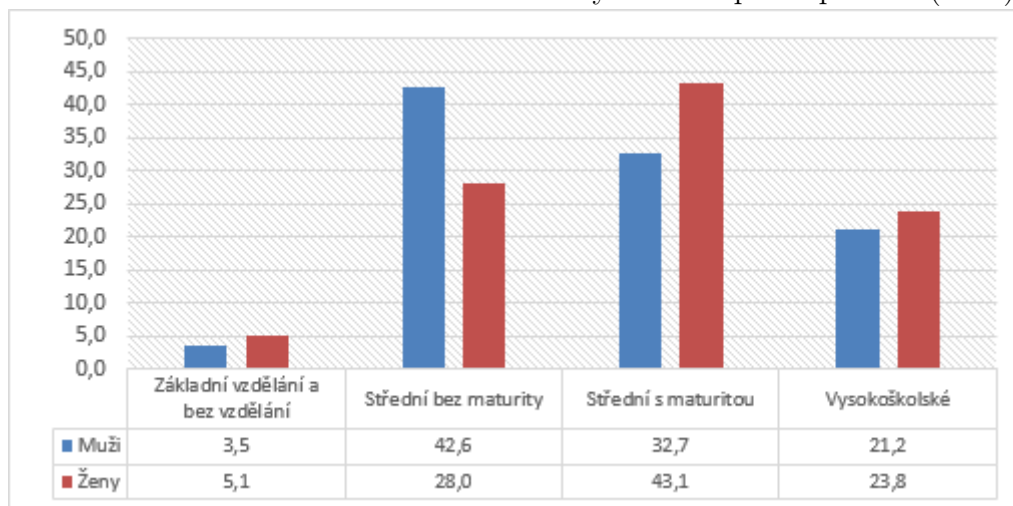
Zdroj: (ČSÚ, 2013c) Vlastní výpočty

Z tabulky 1 lze vyčíst, že se věková struktura obou pohlaví příliš neodlišuje. Mezi tři věkové skupiny s největším zastoupením mužů patří skupiny od 30 do 44 let, zatímco nejvyšší podíl žen se vyskytuje ve vyšších věkových skupinách od 35 do 49 let. Na počátku profesní kariéry dosahují ženy téměř srovnatelných průměrných mezd jako muži, ale postupně se rozdíly zvětšují. Muži dosahují nejvyšších příjmů ve věkových skupinách od 35 do 49 let, tedy v nejproduktivnějším věku, kdy se předpokládá dokončené vzdělání a několikaletá praxe. S blížícím se odchodem do důchodu průměrné mzdy mužů opět klesají. Vysokých mezd také dosahují pracující v důchodovém věku, což může být způsobeno tím, že v práci setrvávají po důchodovém věku převážně nadprůměrně placení lidé. Ženy dosahují svých nejvyšších mezd dříve než muži, již mezi 30 až 34 lety, ale následná stagnace růstu mezd žen způsobuje prohlubování mezery mezi příjmy žen a mužů.

5.2 Vzdělanostní struktura

Stupeň vzdělání je velmi důležitým faktorem určujícím znalosti a schopnosti pracovníka, tedy i výši jeho mzdy. Proto je při vysvětlování rozdílu výdělků žen a mužů důležité sledovat rozdíly v jejich vzdělanostní struktuře. Následující graf 6 zobrazuje procentuální podíl osob zaměstnaných v národním hospodářství⁹ podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Graf 6: Vzdělanostní struktura zaměstnaných v NH podle pohlaví (2013)



Zdroj: (ČSÚ, 2013f) Vlastní výpočty

⁹Národní hospodářství (NH) - je soustava ekonomických subjektů daného území. Organizační struktura NH zahrnuje obchodní společnosti, družstva, fyzické osoby (soukromé podnikatele podnikající dle živnostenského zákona), zemědělské podnikatele, FO podnikající podle zvláštních předpisů, sdružení FO a sdružení PO (ČSÚ, 2010).

Z grafu 6 vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaných žen zaměstnaných v národním hospodářství bylo v roce 2013 necelých 24 % ze všech žen zaměstnaných v NH, což je o 2,5 procentního bodu více než u mužů. V případě středního vzdělání s maturitou je rozdíl ještě markantnější, přes 10 procentních bodů, ve prospěch žen. V současné době ženy na trhu práce v ČR dosahují průměrně vyššího vzdělání než muži, avšak ještě v roce 1993 bylo vysokoškolsky vzdělaných pouze 8,5 % všech zaměstnaných žen, zatímco u mužů byl tento podíl 12,2 %. V posledních 20 letech se rozdíl mezi vzdělaností žen a mužů vyrovnal, resp. otočil ve prospěch žen (ČSÚ, 2013f). Hlavní příčinu tohoto jevu lze nalézt především v odsouvání věku pro založení rodiny a větší se soustředění na kariéru, neboli finanční zabezpečení budoucí rodiny.

Zdá se tedy, že vzdělanostní struktura v ČR negativně neovlivňuje nerovnosti příjmů žen a mužů, naopak větší podíl vzdělaných žen by měl tyto nerovnosti snižovat. Z toho lze také usuzovat, že ženy mají v ČR stejné podmínky v přístupu ke vzdělání jako muži, to značí neexistenci diskriminace v přístupu ke vzdělání na základě pohlaví.

5.3 Počet odpracovaných hodin

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje výši průměrných mezd, je počet proplacených odpracovaných hodin. Počet odpracovaných hodin se projeví ve výši mzdy, proto při předpokladu vyššího počtu odpracovaných hodin muži může být negativně ovlivněna výše GPG. Tradiční rozdělení rolí v rodině předpokládá, že o děti a domácnost se stará převážně žena. Z výzkumů vyplývá, že ženy s dětmi od tří do deseti let vykonávají většinu domácích prací v 87 % domácností, také výrazně častěji než muži zabezpečují péči o děti i v případě ošetřování nemocného dítěte (Jurajda, Kuchařová, Machovcová a kol., 2006). Tato časová vytíženost žen způsobuje nižší počet odpracovaných hodin a to hlavně z důvodů častější péče o nemocného člena rodiny, nižšího počtu přesčasů atd.

Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden, zobrazen v tabulce 2, potvrzuje předpoklad, že ženy stráví průměrně v práci méně hodin než muži. V roce 2013 ženy odpracovaly průměrně 34,9 hodin týdně na plný úvazek, zatímco muži odpracovali 38,7 hodin týdně. V případě zkrácených úvazků není rozdíl tak zásadní. Ženy odpracovaly průměrně o 0,4 hod./týdně méně než muži. Průměrný počet celkem odpracovaných hodin za oba úvazky je zkrácený počtem zkrácených úvazků, jelikož podíl žen pracujících na zkrácený úvazek je značně vyšší oproti mužům. Nižší počet skutečně odpracovaných hodin u žen vysvětluje část nerovnosti v příjmech, ovšem tento rozdíl je způsoben zažitými stereotypy ohledně péče o rodinu, kdy se o chod domácnosti a děti stará žena.

Tab. 2: Průměrný týdenní počet skutečně odpracovaných hodin (2013)

Skutečně odpracované hodiny (hod/týden)			
	Muži	Ženy	Celkem
Plný úvazek	38,7	34,9	37,1
Zkrácený úvazek	18,9	18,5	18,7
Průměr celkem	38,1	33,1	35,9

Zdroj: (ČSÚ, 2013h) Vlastní výpočty

5.4 Profesní struktura

Výše mediánu mezd je v různých profesních odvětvích odlišná, proto je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících výši mzdy výběr profese. Výši mezd v daném odvětví ovlivňuje především vztah poptávky a nabídky na daném profesním trhu práce. V nově expandujících oborech, především technických, je průměrná mzda značně vyšší než v ostatních oborech. Ze statistik plyne, že preference odvětví žen a mužů se značně liší. Ženy si více vybírají humanitní obory, naproti tomu muži volí častěji technické obory jako matematika, informatika, bankovníctví atd., kde jsou mzdy výrazně vyšší (Brožová, 2012).

Tabulka 3 zobrazuje procentuální zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích podle kategorie CZ-ISCO¹⁰ a jejich průměrné mzdy v těchto odvětvích. Také je zde vypočítán rozdíl mezd žen oproti mužům vyjádřený v procentech platů mužů (GPG) a poměr v jakém jsou v jednotlivých odvětvích zaměstnání muži oproti ženám (M/Ž). Na první pohled můžeme vidět, že průměr mezd žen je nižší téměř ve všech kategoriích CZ-ISCO. Nejvyšších průměrných mezd dosahují řídicí pracovníci a specialisté, zároveň je v těchto profesních třídách největší rozdíl průměrných mezd žen a mužů (GPG). Dále lze z tabulky 3 vyčíst, že největší rozdíl v počtu žen a mužů (M/Ž) je v profesní třídě zaměstnanci v ozbrojených silách, kde jsou muži zastoupeni 8.29krát více než ženy. Muži také silně převažují v oborech řemeslníci a opraváři, tedy převážně ve fyzicky náročných profesích.

¹⁰Klasifikace CZ-ISCO vychází z metodických principů mezinárodní klasifikace ISCO-08. Je založena na dvou hlavních principech, kterými jsou druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Klasifikace rozděluje profese do deseti hlavních skupin, které jsou dále rozděleny na konkrétnější pracovní pozice. Kompletní klasifikace vychází z podrobnějšího třídění s pětimístným číselným kódem. (ISPV, bez data)

Tab. 3: Průměrná mzda a počet zaměstnanců v třídách CZ-ISCO podle pohlaví (2013)

Třídy CZ-ISCO	Zaměstnanců (%)			Průměrná mzda (Kč)		
	Muži	Ženy	M/Ž	Muži	Ženy	GPG
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,51	0,06	8,29	25 188	24 955	0,93
1 Řídící pracovníci	3,57	1,49	2,39	62 159	45 196	27,29
2 Specialisté	6,85	7,59	0,90	44 185	31 809	28,01
3 Techničtí a odborní pracovníci	10,17	10,71	0,95	32 432	26 017	19,78
4 Úředníci	2,14	6,30	0,34	25 698	21 650	15,75
5 Pracovníci ve službách a prodeji	4,59	8,14	0,56	18 369	15 768	14,16
6 Kvalifik. prac. v zeměd., les. a ryb.	0,47	0,40	1,19	20 189	18 069	10,50
7 Řemeslníci a opraváři	12,91	2,11	6,12	23 023	17 050	25,94
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	11,70	4,31	2,72	22 473	18 379	18,22
9 Pomocní a nekvalifikovaní prac.	2,43	3,40	0,71	17 058	13 375	21,59
N e u v e d e n o	0,08	0,07	1,22	43 008	25 210	41,38

Zdroj: (ČSÚ, 2013g) Vlastní výpočty

6 Mzdové nerovnosti podle profesní struktury

Jak již bylo řečeno, profesní struktura je jedním z nejdůležitějších nediskriminujících faktorů, který ovlivňuje výši nerovností na trhu práce v ČR. Jednotlivé hlavní třídy odvětví dělené podle CZ-ISCO jsou často velmi obsáhlé a působí na ně různě uvedené faktory, proto je provedená analýza faktorů ovlivňujících nerovnosti pro celou ČR nedostačující. Tato kapitola je zaměřena na podrobnější analýzu jednotlivých odvětví. Pro každé odvětví jsou uvedeny základní statistiky nediskriminačních faktorů, které mohou nerovnosti v příjmech ovlivňovat. U obsáhlých profesních tříd, které zahrnují mnoho rozdílných profesí, je uvedeno podrobnější členění na jednotlivé podtřídy. Pro analýzu jsou použita data z roku 2013, jelikož jde o nejnovější dostupná data o věkové, profesní a vzdělanostní struktuře v jednotlivých hlavních třídách CZ-ISCO.

6.1 Zaměstnanci v ozbrojených silách

Ženy zaměstnané v ozbrojených silách dosahují téměř stejných průměrných mezd jako muži. Jde tedy o jedinou profesní třídu, kde lze pozorovat rovnoměrné rozložení průměrných příjmů mezi muži a ženami. Dle tabulky 3 zde dosahuje rozdíl v příjmech 0,93 %. To lze považovat za zanedbatelný rozdíl, jelikož průměrná mzda žen je pouze o 1 % menší než průměrná mzda mužů. Důvody velmi podobných průměrných mezd obou pohlaví můžeme nalézt v tabulkovém odměňování a jak je patrné z podrobnějšího členění této skupiny, především ve větším zastoupení žen na vyšších pozicích (ČSÚ, 2013g). Ovšem ženy jsou v této profesi zastoupeny téměř 8 krát méně než muži, proto můžeme tuto profesi označit jako typicky mužskou, což je způsobeno především fyzickou náročností této profese. Při výpočtu celkového GPG není tato skupina příliš důležitá, jelikož představuje pouze 0,56 % z celkového počtu zaměstnaných osob.

6.2 Řídící pracovníci

Do této třídy patří především zákonodárci, řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních činností, informačních a komunikačních technologií atd. Tyto osoby zastávají nejdůležitější rozhodovací pozice ve firmách a státní správě. Z pohledu výpočtu rovnosti příjmů se jedná o důležitou skupinu pracovníků, jelikož jsou zde největší průměrné platy, a jak lze vyčíst z tabulky 3, v této třídě je největší nerovnost mezi příjmy žen a mužů. Ženy mají průměrně o 27 % nižší platy než muži. Je zde také značně větší zastoupení mužů téměř 2,5 krát více než žen. Důvodem mohou být neochota žen pracovat ve stresovém prostředí, stereotypy o jejich roz-

hodovacích schopnostech, ale také efekt skleněného stropu, který byl popsán výše. Nejvyšší převaha, více než 90 % mužů je v této profesní třídě v případě řídicích pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje. Další pozice, kde značně převažují muži, jsou řídicí pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií; muži zde zaujímají až 90 % pracovních pozic. Nejvyšší podíl žen byl zjištěn v řídicích pozicích v oblastech reklamy a styku s veřejností, v knihovnách a také v muzeích, ovšem stále dosahuje pouze třetiny zastoupení mužů (Holí, 2014).

Tabulka 4 zobrazuje průměrné mzdy v této profesní třídě podle vzdělání a také procentuální zastoupení zaměstnanců podle vzdělání a pohlaví. Důležitým ukazatelem je zde vypočítané GPG, které ukazuje, že ženy na všech úrovních vzdělanosti mají nižší mzdy než muži. Největší rozdíl můžeme vidět v případě středního vzdělání bez maturity, kde dosahuje GPG hodnoty 39,63 %. Se zvyšujícím se vzděláním mírně klesá rozdíl v příjmech, ale stále dosahuje nadprůměrné hodnoty v případě vysokoškolsky vzdělaných osob 27,44 %. Ani další faktory, které ovlivňují výši mezd, jako je věková struktura a počet odpracovaných hodin, se zásadně neliší u žen a mužů. Proto lze většinu této mezery přisoudit diskriminaci žen, kdy ženy zastávají nižší řídicí pozice při stejném vzdělání, či na stejných pozicích dostávají menší mzdy.

Tab. 4: Třída řídicí pracovníci - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)

Vzdělání	Zaměstnanců (%)		Průměrná mzda (Kč)		
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	GPG
základní a nedokočené	0,33	0,39	-	21 255	-
střední bez maturity	6,69	7,63	36 155	21 825	39,63
střední s maturitou	35,56	34,64	45 978	37 099	19,31
vyšší odborné a bakalářské	4,16	7,05	60 752	41 544	31,62
vysokoškolské	50,57	47,16	77 692	56 377	27,44
n e u v e d e n o	2,69	3,13	53 954	34 968	35,19

Zdroj: (ČSÚ, 2013a), (ČSÚ, 2013b) Vlastní výpočty

6.3 Specialisté

Tato profesní třída je velice široká a spadají sem např. vědci, matematici, biologové, stavební inženýři, strojní inženýři, lékaři, ale také zdravotní sestry, pedagogové na všech úrovních školství atd. Jak je vidět z tabulky 3, je v této třídě lehká převaha žen, také můžeme vyčíst, že tato skupina dosahuje nerovnosti 28 %, tedy největší

nerovnosti ze všech profesních tříd. Důvod této vysoké nerovnosti můžeme hledat ve vzdělanostní struktuře, kterou zobrazuje následující tabulka 5. Jelikož tato profesní třída zahrnuje především odborné profese, je zde více než nadpoloviční zastoupení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Mezi muži je 65,22 % vysokoškolsky vzdělaných, zatímco mezi ženami je pouze 54,5 % vysokoškolsky vzdělaných. Tato skutečnost může částečně ovlivňovat celkovou nerovnost, ovšem nerovnosti v příjmech i při stejném vzdělání dosahují téměř průměru skupiny.

Tab. 5: Třída specialisté - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)

Vzdělání	Zaměstnanců (%)		Průměrná mzda (Kč)		
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	GPG
základní a nedokočené	0,00	0,00	-	-	-
střední bez maturity	0,85	0,54	35 230	30 508	13,40
střední s maturitou	22,29	31,51	40 100	28 456	29,04
vyšší odborné a bakalářské	6,84	7,90	37 976	29 547	22,20
vysokoškolské	65,22	54,50	46 977	34 636	26,27
n e u v e d e n o	4,80	5,56	35 690	26 410	26,00

Zdroj: (ČSÚ, 2013a), (ČSÚ, 2013b) Vlastní výpočty

Hlavní příčinu nadprůměrně vysoké hodnoty GPG v této profesní třídě je potřeba hledat jinde než ve vzdělanostní struktuře. Z toho lze uvažovat za nejdůležitější důvod takto vysokého GPG rozdílné preference zaměstnání. Ve vědeckých a technických oborech, kde jsou značně vyšší průměrné platy, jsou nejvíce zastoupeni muži, kdežto ženy zastávají nejčastěji pozice učitelek na základních školách a pozice zdravotních sester, kde jsou průměrné platy značně pod průměrem této profesní třídy. Tuto skutečnost lze dokázat pomocí následující tabulky 6, která zobrazuje procentuální zastoupení žen a mužů a celkové průměrné mzdy (přesné průměrné mzdy rozdělené podle pohlaví ČSÚ neudává) v podrobnějším členění třídy specialisté. Tabulka 6 dále udává přibližnou hodnotu GPG* pro jednotlivé podtřídy, jelikož je hodnota GPG* vypočítána na základě neuplných dat o průměrných mzdách v jednotlivých podtřídách je tento údaj pouze orientační.

Největší zastoupení žen je v oblasti výchovy a vzdělávání, kde pracuje téměř čtvrtina všech žen z třídy specialisté, také je v této třídě nejmenší průměrná mzda. Ženy zde převažují téměř trojnásobně nad muži a průměrné mzdy lehce převyšují 28 000 Kč, což je přibližně o 25 % méně než je průměr celé skupiny specialisté. Při detailnějším rozčlenění třídy je z dat ČSÚ (2013g) patrné, že na pozicích učitelů na VŠ a VOŠ, kde je největší průměrná mzda 43 062 Kč, je téměř dvojnásobně více

Tab. 6: Podtřída specialisté - průměrné mzdy a počet zaměstnanců vzdělání (2013)

Třídy CZ-ISCO	Zaměstnanců (%)		Mzda (Kč)	
	Muži	Ženy	Průměr	GPG*
21 Specialisté oblasti vědy a techniky	14,4	4,42	40 352	16,77
22 Specialisté oblasti zdravotnictví	3,02	8,27	40 494	38,01
23 Specialisté oblasti výchovy a vzdělávání	8,07	22,34	28 338	21,25
24 Specialisté obch. sféry a veřejné správy	9,67	11,8	44 391	24,74
25 Specialisté oblasti inform. a kom. tech.	8,74	1,3	47 880	16,83
26 Specialisté obl. právní, sociální, kulturní a příbuz. oblastí	3,71	4,26	32 434	15,48

GPG* - přibližná hodnota (vypočítáno z neúplných dat ČSÚ o průměrných mzdách)

Zdroj: (ČSÚ, 2013d), (ČSÚ, 2013g) Vlastní výpočty

mužů. Ženy více zastávají pozice na středních a základních školách, kde je menší průměrná mzda a to necelých 27 000 Kč a na těchto pozicích je také téměř nulový rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů. Největší převaha žen je mezi učiteli v oblasti předškolní výchovy, kde muži představují méně než 1 % pracovníků v této profesi, jelikož v této profesi je nejmenší průměrná mzda, pouze 23 000 Kč, což značně ovlivňuje celkovou nerovnost příjmů v profesní třídě specialisté.

Další důležitou oblastí, kde jsou několikanásobně více zastoupeny ženy, je zdravotnictví. Ve zdravotnictví sice převyšuje počet žen muže, ale situace je velmi podobná jako v případě školství, kdy ženy zastávají hůře placené pozice. I přes to, že ve zdravotnictví převyšuje počet žen na řídicích pozicích muže, podíl žen dosahuje až 90 %, vysoký podíl žen v řídicích pozicích neznámá jejich vyšší mzdy, jelikož ženy v řídicích pozicích jsou především hlavní a vrchní sestry a nejvyšší pozice jako jsou primáři zastupují nejvíce muži (Holí, 2014). Nejvíce žen je především na pozicích zdravotních sester se specializací; zde je přes 97 % zaměstnanců žen. Průměrné mzdy zdravotních sester se specializací dosahují necelých 30 000 Kč, což spolu s jejich velkým zastoupením v této profesi negativně ovlivňuje výši mzdové mezery. V ostatních profesích zdravotnictví je zastoupení žen a mužů poměrně vyrovnané, i přesto ženy na podobných pozicích dosahují výrazně menších platů než muži (ČSÚ, 2013g).

Větší zastoupení žen můžeme dále pozorovat v obchodní sféře a veřejné správě, kde jsou nadprůměrné mzdy a i ženy zde většinou vydělávají nad průměr celé skupiny, nicméně jejich průměrné mzdy jsou výrazně nižší než mužské. To může být způsobeno jak diskriminací, tak nižšími pracovními pozicemi žen. Poslední oblastí,

kde je větší zastoupení žen, je oblast právní, sociální, kulturní a příbuzné oblasti. V této profesní oblasti jsou nízké průměrné mzdy oproti průměru hlavní třídy, což přispívá ke zvětšování propasti mezi příjmy mužů a žen v této třídě CZ-ISCO. Ve většině profesí spadajících pod tuto oblast jsou mzdy žen nižší, avšak v profesi psychologové je průměrná mzda žen mírně vyšší než mzda mužů. Ve zbylých podtřídách je větší zastoupení mužů. Jedná se o oblast vědy a techniky a především profese v oblasti informační a komunikační techniky, kde jsou také největší průměrné mzdy (ČSÚ, 2013g).

Při uvážení všech těchto faktorů je zřejmé, že velká část nerovnosti v této hlavní třídě CZ-ISCO je způsobena odlišným zastoupením mužů a žen v jednotlivých podtřídách. Toto nerovné zastoupení mužů a žen může být zapříčiněno jak nediskriminačními faktory, jako jsou například odlišné preference či fyzické předpoklady, tak diskriminačními faktory, kterými jsou například zažitá stereotypy o rozdělení určitých typů práce na ženské a mužské. Ženy si na základě vlastní preference či z donucení založených na stereotypy vybírají častěji profese zdravotních sester a pedagogů, které jsou hůře placené než vědecké a technické profese preferované muži. Díky tomu můžeme profese zdravotních sester a pedagogů (kromě pedagogů na VŠ a na technických školách) označit jako tzv. ženské profese a naopak technické profese, především oblast informačních a komunikačních technologií a oblast vědy a techniky, za mužské profese. Výsledná diskriminace v této třídě tudíž není tak velká, jak by se mohlo na první pohled zdát, jelikož nerovnost je zčásti způsobena rozdílnými preferencemi profesí.

6.4 Techničtí a odborní pracovníci

Do této hlavní třídy patří profese jako techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky, mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví, technici a kontrolaři v oblasti letecké a lodní dopravy, zdravotníci a farmaceuti, všeobecné sestry bez specializace, veterinární technici a asistenti, pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě, odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a v příbuzných oborech, technici v oblasti informačních a komunikačních technologií apod. (ISPV, bez data). Jako v předchozí profesní třídě jde o rozsáhlou skupinu profesí, které se vyznačují velkými rozdíly v průměrných mzdách. Poměr zastoupení žen a mužů je v této třídě téměř rovnocenný, jak lze vyčíst z tabulky 3, ženy představují 10,71 % a muži 10,17 % z celkového počtu zaměstnaných osob, z toho vyplývá, že jde o největší profesní třídu podle celkového počtu zaměstnaných osob. Rozdíl ve mzdách mužů a žen je 19,78 %, což je mírně podprůměrná hodnota oproti celkovému rozdílu napříč všemi profesními třídami.

V tabulce 7, která zobrazuje podíl zaměstnanců podle úrovně vzdělání a průměrnou mzdu, lze vidět větší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců u

Tab. 7: Třída techničtí a odborní pracovníci - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)

Vzdělání	Zaměstnanců (%)		Průměrná mzda (Kč)		
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	GPG
základní a nedokočené	0,34	0,49	27 257	23 625	13,33
střední bez maturity	13,25	5,30	27 938	23 075	17,41
střední s maturitou	55,32	67,24	30 885	25 102	18,72
vyšší odborné a bakalářské	6,93	9,73	33 681	26 061	22,62
vysokoškolské	21,47	14,56	39 365	31 888	18,99
n e u v e d e n o	2,72	2,69	28 546	23 177	18,81

Zdroj: (ČSÚ, 2013a), (ČSÚ, 2013b) Vlastní výpočty

mužů. Vysokoškolsky vzdělaných mužů je v této třídě 21,5 %, naproti tomu žen pouze necelých 15 %. Rozdíly v průměrné mzdě mezi vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci a zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, kde je převaha žen, jsou více než 20 %, což může přispívat k větší celkové nerovnosti v této hlavní profesní třídě. Vyšší vzdělanostní úroveň u mužů v této třídě vysvětluje část celkové nerovnosti, ovšem rozdíly v úrovni vzdělanosti podle pohlaví jsou relativně malé, neboli vzdělanostní struktura vysvětluje jen nepatrnou část nerovnosti příjmů. Z vypočítaného GPG pro jednotlivé úrovně vzdělání v tabulce 7 také vyplývá, že nerovnost v příjmech dosahuje průměru ve všech vzdělanostních úrovních (kromě základního a nedokončeného vzdělání).

Jak již bylo řečeno výše, tato skupina zahrnuje velké množství profesí s odlišnou průměrnou mzdou, proto lze označit za důležitý faktor determinující nerovnost příjmů v této hlavní třídě různé podíly mužů a žen v jednotlivých profesích. Podrobnější rozdělení hlavní třídy techničtí a odborní pracovníci zobrazuje tabulka 8.

V první podtřídě, techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky, převyšuje počet mužů čtyřnásobně počet žen. Do této podtřídy patří profese jako technici v chemických a fyzikálních vědách, stavební a strojírenští technici, elektrotechnici, důlní a hutní technici a pracovníci v příbuzných oborech, kartografové, mistři a příbuzní pracovníci v těžbě, hutní výrobě, slévárenství, piloti, řídicí letového provozu apod., tedy profese převážně těžkého průmyslu, které jsou považovány za typicky mužské profese. Vyšší podíl žen je zde pouze u pozic v chemickém a biologickém průmyslu, kde průměrné mzdy dosahují 29 000 Kč v chemickém a 25 000 Kč v biologickém průmyslu. Naopak na nejlépe placených pozicích, kterými jsou elektrotechnici, důlní a hutní technici a mistři, operátoři velínů, piloti a řídicí letového provozu, je zastoupení žen maximálně 15 % všech zaměstnanců dané profese.

Tab. 8: Podtřídy techničtí a odborní pracovníci - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců(2013)

Třídy CZ-ISCO	Zaměstnanců (%)		Mzda (Kč)	
	Muži	Ženy	Průměr	GPG*
31 Techničtí a odborní pracovníci oblasti vědy a techniky	23,07	5,43	30 886	18,20
32 Odborní pracovníci obl. zdravotnictví	0,60	11,40	23 583	17,60
33 Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	20,03	32,00	29 296	16,99
34 Odborní pracovníci obl. práva, kultury, sportu a příbuz. oborech	0,98	1,99	22 650	6,27
35 Technici oblasti ICT	3,89	0,56	35 970	15,96

GPG* - přibližná hodnota (vypočítáno z neúplných dat ČSÚ o průměrných mzdách)

Zdroj: (ČSÚ, 2013g) Vlastní výpočty

Rozdílné zastoupení mužů a žen v této podtřídě je způsobeno převážně odlišnými preferencemi, ale také různými fyzickými předpoklady obou pohlaví (ČSÚ, 2013g).

Další profesní podtřídu, odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví, můžeme označit za typicky ženskou profesní oblast, jelikož podíl žen zde představuje 95 % všech zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců této profesní třídy je v profesi všeobecné sestry bez specializace, kde je průměrná mzda 22 707 Kč. V ostatních profesích např. odborní pracovníci v oblasti rehabilitace, farmaceutičtí asistenti, zdravotničtí asistenti dosahují průměrné mzdy podobných hodnot. U těchto profesí je velmi malá nerovnost v příjmech mužů a žen, kromě profese technici a asistenti pro obsluhu lékařských zařízení. Naopak v profesích zdravotních záchranářů, pracovníků v oblasti rehabilitace, odborných laborantů a farmaceutických asistentů je průměrná mzda žen mírně vyšší než mzda mužů (ČSÚ, 2013g).

V oblasti obchodní sféry a veřejné správy podíl žen o polovinu převyšuje podíl mužů. V této profesní oblasti jsou velmi vysoké rozdíly mezd žen a mužů ve stejných profesích. Největší mzdové rozdíly jsou v profesi zprostředkovatelé finančních transakcí a finanční makléři, kde je průměrná mzda mužů až o 40 % vyšší než mzda žen, ovšem i v ostatních profesích jsou rozdíly ve mzdách vysoké. Ženy nejčastěji zaujímají pozice v oblasti účetnictví, ekonomiky, daní, personalistiky, administrativě a správě organizace, zatímco muži dominují v profesích obchodních zástupců a policejních inspektorů (ČSÚ, 2013g).

Podtřída odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a příbuzných oborech zahrnuje především profese v oblasti sociální práce, ve které je vysoký podíl žen oproti mužům. Zároveň jde o oblast s nejnižší průměrnou mzdou (22 650 Kč) a nejnižší hodnotou GPG z hlavní třídy techničtí a odborní pracovníci. Ženy zde zastávají nejčastěji pozice v oblasti sociální práce, kde dosahují téměř totožné průměrné mzdy jako muži. To může být částečně způsobeno stereotypy, které přisuzují ženám větší empatické citění, tedy lepší předpoklady pro tento druh práce. Naproti tomu v poslední převážně mužské třídě, technici v oblasti ICT, je průměrná mzda nejvyšší v hlavní třídě (ČSÚ, 2013g).

Podobně jako v profesní třídě specialisté lze přičíst značnou část nerovnosti příjmů odlišné preferenci zaměstnání a také odlišné vzdělanostní strukturu. Ženy ve 3. hlavní třídě pracují zejména v oblasti zdravotnictví a chemickém a biologickém průmyslu, kde jsou průměrné mzdy nižší než v ostatních, převážně technických oborech. Ovšem v oblasti obchodní sféry nelze nerovnosti vysvětlit rozdílnou strukturou zaměstnanců. Nerovnost zde také dosahuje nejvyšších hodnot, z čehož lze usuzovat vysokou míru diskriminace.

6.5 Úředníci

Tato třída zahrnuje všechny úřednické profese, od sekretářek, pokladníků ve finančních institucích, operátorů telefonních panelů, recepčních až po bookmakery a krupiéry. Ve 4. třídě je zaměstnáno 6,3 % žen a pouze 2,14 % mužů a celkové GPG je 15,75 %, což je relativně malá nerovnost ve srovnání s ostatními hlavními třídami.

Vzdělanostní struktura vykazuje téměř totožné zastoupení mužů a žen v různých úrovních vzdělání. Nejvyššího stupně vzdělání dosáhlo 11,2 % mužů a 9,3 % žen, avšak v úrovních vyššího odborného, bakalářského a středního vzdělání s maturitou převažuje podíl žen. Počet proplacených hodin se také zásadně neodlišuje; ženy pracovaly průměrně o 0,8 hodin měsíčně méně než muži (ČSÚ, 2013a) (ČSÚ, 2013b).

Největší počet žen, s průměrnou mzdou kolem 21 500 Kč, je v profesích všeobecní administrativní pracovníci a úředníci v oblasti účetnictví. Muži jsou nejčastěji zaměstnaní jako úředníci ve skladech a pracovníci v dopravě. Největší nerovnosti v příjmech ve prospěch mužů můžeme pozorovat v zaměstnáních jako jsou personální referenti, úředníci ve výrobě, v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví, bookmakeři a sekretáři. Naopak ženy zaměstnané jako pokladnice ve finančních institucích, na poštách a recepční (kromě recepčních v hotelích) mají průměrnou mzdu vyšší než muži na stejných pozicích. Jelikož jde o poměrně úzce vymezenou skupinu, ve které jsou průměrné platy jednotlivých profesí na podobné úrovni, profesní struktura příliš neovlivňuje velikost mzdových rozdílů (ČSÚ, 2013g).

6.6 Pracovníci ve službách a prodeji

Do hlavní třídy pracovníci ve službách a prodeji spadají především zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající základnímu až úplnému střednímu vzdělání. Jedná se o profese, jako je organizování cestování, příprava a podávání pokrmů a nápojů, péče o děti, základní zdravotní péče, úprava účesů, kosmetické služby, předpovídání budoucnosti, zajišťování pohřbů, bezpečnostní služby, prodej zboží apod. (ISPV, bez data) Ženy v třídě pracovníků služeb a prodeje zaujímají 64% podíl zaměstnanců a celkové GPG je 14,16 %.

Následující tabulka 9 zobrazuje podíly zaměstnanců podle úrovně jejich vzdělání. Z tabulky lze vyčíst, že se zvyšujícím se vzděláním roste nejen průměrná mzda, ale zvětšuje se také propast mezi průměrnou mzdou obou pohlaví. Toto neplatí v případě vysokoškolsky vzdělaných, jelikož jde o třídu zaměstnání, ve kterých zpravidla postačuje základní až úplné střední vzdělání; důvodem může být vyšší důraz kladený na praktické dovednosti než na úroveň vzdělání. Muži zaujímají vyšší podíl v nejvyšších úrovních vzdělání až po středoškolské s maturitou, díky čemuž dosahují vyšších celkových průměrných mezd. Avšak i na stejné úrovni vzdělání mají muži vyšší průměrné mzdy.

Tab. 9: Třída pracovníci ve službách a prodeji - průměrné mzdy a počet zaměstnanců podle vzdělání (2013)

Vzdělání	Zaměstnanců (%)		Průměrné mzdy (Kč)		
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	GPG
základní a nedokočené	5,13	8,62	14 990	14 688	2,01
střední bez maturity	45,03	54,27	15 916	14 748	7,34
střední s maturitou	39,96	31,07	20 541	17 134	16,59
vyšší odborné a bakalářské	1,96	1,32	26 106	21 864	16,25
vysokoškolské	3,36	1,25	24 583	23 538	4,25
n e u v e d e n o	4,56	3,50	19 551	17 083	12,62

Zdroj: (ČSÚ, 2013a), (ČSÚ, 2013b) Vlastní výpočty

Důležitým faktorem je profesní struktura zobrazená v tabulce 10. Podíl žen převyšuje muže v oblastech osobních služeb, prodeje, osobní péče ve vzdělávání, zdravotnictví a příbuzných oblastech, neboli v oblastech s nejnižšími průměrnými mzdami. V oblasti ochrany a ostražky, s nejvyšší průměrnou mzdou, je více než trojnásobná převaha mužů. Vysoký podíl mužů je způsoben především fyzickou náročností a biologickými předpoklady mužů pro toto zaměstnání. Vyšší průměrná mzda v této oblasti pak může být zapříčiněna příplatkem za rizikovost povolání.

Tab. 10: Podtřídy pracovníci ve službách a prodeji - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců (2013)

Třídy CZ-ISCO	Zaměstnanců (%)		Mzda (Kč)	
	Muži	Ženy	Průměr	GPG*
51 Pracovníci oblasti osobních služeb	12,59	17,52	15 292	7,21
52 Pracovníci oblasti prodeje	10,41	36,20	16 860	16,38
53 Pracovníci osob. péče ve vzdělávání, zdravotnictví a příbuz. oblastech	1,91	8,44	17 066	17,59
54 Pracovníci oblasti ochrany a ostražky	9,91	2,85	18 962	20,48

GPG* - přibližná hodnota (vypočítáno z neúplných dat ČSÚ o průměrných mzdách)

Zdroj: (ČSÚ, 2013g) Vlastní výpočty

6.7 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

V kategorii kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství je počet pracovníků velice nízký, představuje jen 0,87 % všech pracovníků. Rozdělení mužů a žen je téměř rovnoměrné, rozdíly ve mzdách ve prospěch mužů jsou 10,5 %, což je druhá nejnižší hodnota ze všech kategorií. Do této profesní třídy spadají profese, na které zpravidla postačuje střední úroveň vzdělání bez maturity, čemuž odpovídá nejvyšší podíl pracovníků právě v úrovni středního vzdělání bez maturity. Konkrétně se jedná o profese pěstitelé zemědělských plodin, ovocnáři, vinohradníci, chmelaři a ostatní pěstitelé plodů, zahradníci a pěstitelé v zahradnických školkách, chovatelé hospodářských zvířat a chovatelé drůbeže. Profesní struktura vykazuje velmi vyrovnané rozložení mužů a žen v jednotlivých profesích. Faktor, který může ovlivňovat rozdíl v průměrných mzdách, je rozdílný počet proplacených hodin, jelikož u mužů je průměrný počet proplacených hodin za měsíc o 3,4 hodin větší než u žen. Avšak jelikož tato třída dosahuje relativně malých nerovností v příjmech spolu s velmi malým počtem pracovníků, lze ji považovat za statisticky nevýznamnou pro výpočet celkového GPG (ČSÚ, 2013g).

6.8 Řemeslníci a opraváři

V profesní třídě řemeslníci a opraváři je značná převaha mužů (12,91 %) oproti ženám (2,11 %), jelikož do této třídy patří zejména tzv. typicky mužská povolání, kterými jsou zedníci, kamnáři, dlaždiči, kameníci, betonáři, tesaři, ostatní řemeslníci, pokrývači, podlaháři a obkladači, instalatéri, malíři, svářeči, brusiči, mechanici

a opraváři motorových vozidel, klenotníci, skláři a další příbuzné profese, ovšem můžeme zde nalézt i tzv. typicky ženská povolání jako pekaři, cukráři a švadleny. GPG se zde pohybuje na hodnotě dosahující 26 %, tj. nad úroveň celkového průměru GPG pro všechna odvětví v ČR (ČSÚ, 2013g). Vzdělanostní struktura zaměstnanců nevykazuje zásadní rozdíly, jelikož většina zaměstnanců obou pohlaví se pohybuje na úrovni středního vzdělání (ČSÚ, 2013a). V případě počtu měsíčně proplacených hodin je rozdíl 3,2 hodin ve prospěch mužů (ČSÚ, 2013g).

Důležitým faktorem je u profesní třídy řemeslníci a opraváři podíl zaměstnanců v jednotlivých profesích, které zobrazuje tabulka 11. Z tabulky vyplývá, že podíl mužů je vyšší ve všech podtřídách, ovšem většina žen je zaměstnána v podtřídě zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci příbuzných oborů, ve které jsou nejmenší průměrné mzdy. V této podtřídě je většina žen zaměstnána v profesích pekaři a švadleny, kde jsou průměrné mzdy 14 242 Kč pro pekaře, resp. 13 538 Kč pro švadleny. Z důvodů velké fyzické náročnosti některých profesí ovlivňují profesní strukturu převážně fyzické předpoklady. Tyto zásadní rozdíly ve mzdách mezi tzv. typicky mužskými a typicky ženskými profesemi vyvolávají značnou část nerovnosti v této třídě, GPG je těmito faktory zkresleno. Skutečná nerovnost v příjmech mezi muži a ženami za **práci stejné hodnoty** v této třídě je nižší než hodnota GPG (ČSÚ, 2013g).

Tab. 11: Podtřídy řemeslníci a opraváři - průměrné mzdy a podíly zaměstnanců (2013)

Třídy CZ-ISCO	Zaměstnanců (%)		Mzda (Kč)	
	Muži	Ženy	Průměr	GPG*
71 Řemeslníci, kval. pracovníci na stavbách	18,94	0,19	19 536	-
72 Kovodělníci, strojírenští dělníci, pracovníci v příb. oborech	45,37	3,13	34 015	18,37
73 Pracovníci oblasti uměleckých a tradičních řemesel, polygrafie	2,14	1,71	20 422	30,24
74 Pracovníci oboru elektroniky a elektrotechniky	11,16	1,34	25 322	24,45
75 Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu, pracovníci příbuzných oborů	8,34	7,57	17 790	14,33

GPG* - přibližná hodnota (vypočítáno z neúplných dat ČSÚ o průměrných mzdách)

Zdroj: (ČSÚ, 2013g) Vlastní výpočty

6.9 Obsluha strojů a zařízení, montéři

Tato profesní třída je svojí strukturou velmi podobná předcházející, ovšem nedosahuje tak velké převahy mužů ani hodnoty GPG. Dle tabulky 3 je patrné, že celkem je v tomto odvětví zaměstnáno 16 % osob z celkového počtu zaměstnaných osob v ČR. Z toho ženy představují 4,31 % ze všech zaměstnaných osob, ve většině jsou muži s 11,70% podílem. Průměrné GPG pro tuto třídu je na hodnotě 18,22 %. Stejně jako v předchozí třídě se ani zde vzdělanostní struktura podle pohlaví zásadně neodlišuje, ovšem proplacených hodin mají muži o 5 hodin měsíčně více než ženy. Ženy jsou nejvíce zastoupeny na pozicích obsluhy strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu, šicích a vyšívacích strojů, strojů v prádelnách a čistírnách, strojů na výrobu potravin a jako montážní dělníci. Jde zpravidla o zaměstnání s podobnou průměrnou mzdou, jako je průměrná mzda celé profesní třídy (kromě obsluhy strojů v prádelnách a čistírnách, kde je průměrná mzda 14 955 Kč, tj. nižší než v ostatních profesích) (ČSÚ, 2013g).

6.10 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Do této třídy patří zaměstnání s nejnižšími průměrnými platy, na které většinou není vyžadováno žádné vzdělání. Nejčastější zaměstnání kategorie pomocní a nekvalifikovaní pracovníci jsou uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech, pomocní manipulační pracovníci a pracovníci ve výrobě. Je zde mírná převaha žen (3,40 %) oproti mužům (2,43 %) a GPG (21,59 %) se pohybuje kolem průměrné hodnoty hlavních tříd. Tato profesní třída se vyznačuje značnými rozdíly průměrných mezd jednotlivých zaměstnání, především na základě jejich fyzické náročnosti. Ženy zastávají v první řadě méně fyzicky náročné pozice uklízeček a pomocníků v kuchyni, kde jsou průměrné platy pod hranicí 12 500 Kč. Vysoký počet žen můžeme nalézt ještě v zaměstnáních pomocných pracovníků ve výrobě a pomocných manipulačních pracovníků, kde je průměrný plat 16 475 Kč, resp. 17 645 Kč (ČSÚ, 2013g).

6.11 Shrnutí

Z analýzy nediskriminačních faktorů vyplývá, že část nerovností příjmů na základě pohlaví lze vysvětlit těmito faktory, neboli nejsou způsobeny diskriminací. Analýza odvětví prokázala, že značná část rozdílu v příjmech mužů a žen je způsobena převážně odlišnou profesní strukturou na trhu práce. Podařilo se prokázat genderovou segregaci trhu práce, tj. koncept typicky mužských a ženských profesí. Za typicky ženské profese lze považovat profese zdravotních sester, učitelek na základních a ma-

teřských školách, prodavaček a uklízeček. Všechny tyto profese vykazují velmi nízké průměrné mzdy oproti profesím z podobných oblastí se srovnatelnými nároky na úroveň vzdělání. Výše průměrných mezd konkrétních profesí je utvářena na trhu práce a určuje ji vztah poptávky a nabídky po dané profesi. Proto pokud je nerovnoměrné rozložení mužů a žen mezi jednotlivé profese způsobeno rozdílnými preferencemi, případně biologickými odlišnostmi pohlaví, můžeme rozdíly ve mzdách způsobené odlišností profesí považovat za nediskriminující a oprávněné. Ovšem v případech, kdy jsou ženy z určitých profesí vytlačovány bez legitimních důvodů, se jedná o diskriminaci v přístupu k zaměstnání.

Největší nerovnosti příjmů mužů a žen se vyskytují především v odvětvích řídicí pracovníci a specialisté. Tato odvětví se vyznačují vysokými průměrnými mzdami. V odvětví řídicí pracovníci je vysoká nerovnost příjmů způsobena především nízkým zastoupením žen v nejvyšších řídicích pozicích. Ženám je často odepírán přístup k těmto pozicím na základě zažitých stereotypů o jejich špatných rozhodovacích schopnostech a nedostatečné asertivitě. Naopak nejnižší nerovnosti v příjmech mužů a žen dosahují pracovníci v ozbrojených silách. Ženy zde zastávají převážně vyšší pozice, což lze přisuzovat tomu, že do tohoto odvětví vstupují převážně velmi ambiciózní ženy upřednostňující kariéru před rodinou.

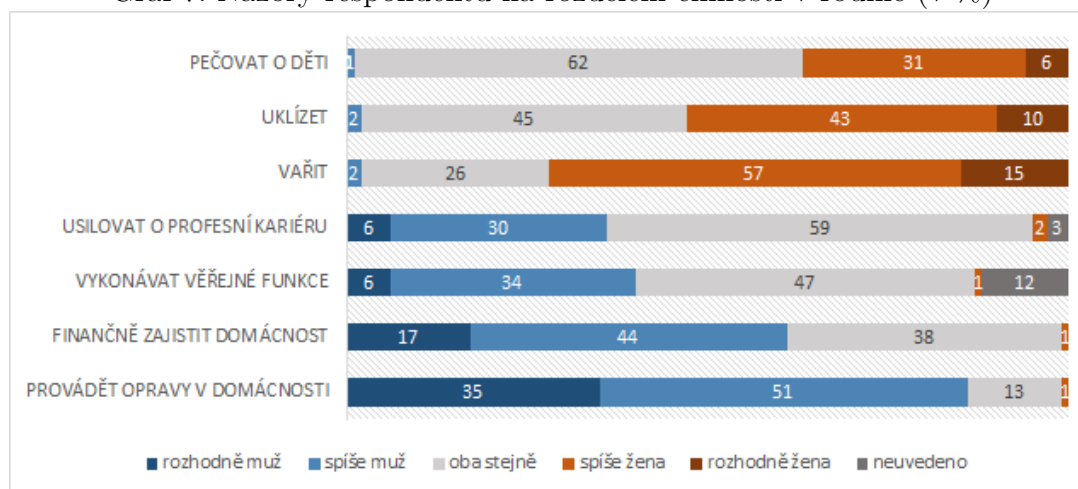
7 Diskuze možných řešení mzdových nerovností

Z předchozí kapitoly plyne, že na trhu práce v ČR stále převládají značné platové rozdíly mezi muži a ženami na stejných pozicích. Dále lze na základě analýzy předpokládat existenci diskriminace žen v přístupu do určitých zaměstnání, případně na vyšší řídicí pozice. Diskriminace žen s sebou přináší mnoho negativních jevů, mezi něž patří zejména častější ohrožení žen chudobou v důchodovém věku, případně ohrožení chudobou samoživitelek apod. Ovšem diskriminace žen na trhu práce nemá negativní dopad pouze na ženy samotné, nýbrž i na ostatní ekonomické subjekty. Jak uvádí Machovcová (2012) na konkrétních případech, diskriminace žen snižuje ekonomické zisky firem. Ekonomický přínos rovného zastoupení žen ve vedení firem prokázala také mezinárodní studie poradenské společnosti McKinsey (2012), která uvádí, že firmy, které mají v top managementu tři a více žen, vykazují lepší ekonomické výsledky než firmy, kde je žen málo nebo nejsou vůbec. Výzkum tedy prokazuje, že diverzifikované týmy dosahují lepších výsledků, než týmy stejnorodé.

Jak již bylo uvedeno výše, diskriminace na základě pohlaví je z velké části založena na stereotypech o mužích a ženách. Muži jsou považováni za živitele rodiny zaměřující se na kariéru, od žen se naopak očekává péče o rodinu. Zaměstnavatelé na základě těchto stereotypů předpokládají menší pracovní nasazení žen, případně přerušování profesní dráhy z důvodu péče o děti. To zapříčiňuje nižší ohodnocení jejich práce. Existenci stereotypů ohledně rolí žen a mužů v rodině dokazuje výzkum *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině* z prosince 2013 Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR. Výsledky výzkumu zobrazené v grafu 7 potvrzují zažití stereotypy, kdy respondenti přisuzují péči o děti převážně ženám (37 %), případně oběma rodičům (62 %). Za ženské činnosti respondenti označili především vaření a uklízení. Naopak podle názorů 61 % respondentů je finanční zajištění domácnosti starostí mužů (CVVM SOÚ AV ČR, 2014).

Pro odstranění diskriminace na základě pohlaví je důležité překonat tyto stereotypy. Genderové stereotypy se formují již od dětství, zejména v rodině a ve škole. Hlavním nástrojem k předcházení či odstranění stereotypů je vzdělávání, informovanost a osvěta. Tuto činnost v ČR zastávají převážně neziskové organizace, a to pomocí poradenství, přednášek, právní pomoci, prosazováním systémových změn a publikací zabývajících se rovností mužů a žen. Mezi nejznámější neziskové organizace zabývajících se otázkou rovnosti žen a mužů v ČR patří organizace Gender Studies, o.p.s. Rovnost pohlaví je také jedním z hlavních témat Evropské Unie, která prosazuje nejen legislativní změny, ale i informační a osvětové akce. Jednou z těchto akcí je Evropský den rovného odměňování, který poprvé uspořádala Evropská komise 5. března 2011. Cílem dne rovného odměňování je každoročně upozorňovat na platovou nerovnost mezi ženami a muži a na způsoby jejího odstranění, a to pomocí data konání akce, které se každý rok mění v závislosti na průměrném rozdílu v odměňování v EU. Den konání označuje, kolik dní musí ženy odpracovat za rok navíc, aby

Graf 7: Názory respondentů na rozdělení činností v rodině (v %)



Zdroj: (CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 2014), upraveno

dosáhly na stejnou mzdu jako muži (Evropská komise, 2014). Změnu stereotypů lze považovat za ideální řešení mzdových nerovností a segregace trhu práce na základě pohlaví. Ovšem změna veřejného mínění o roli žen a mužů je náročný proces, který může trvat až několik desítek let. Pro podpoření a urychlení nastolení rovnosti na základě pohlaví je důležité správné nastavení právního systému a použití systémových řešení.

V Českém právu je právo na rovné zacházení zakotveno v mnoha právních předpisech, ovšem současná praxe je založena především na využívání individuálních žalob proti diskriminaci. Problém individuálních žalob spočívá především ve finančně náročném a často dlouhém řízení s nejasným koncem. Neúčinnost tohoto opatření dokazuje velmi malý počet žalob na diskriminaci z důvodu pohlaví. V roce 2013 byla podána pouze 1 žaloba na mzdovou diskriminaci na základě pohlaví, výsledek sporu statistika neuvádí (Ministerstvo spravedlnosti, 2014). Na ženy, které využijí možnost bránit se žalobou, je často pohlíženo jako na problémové zaměstnance pro budoucí zaměstnavatele. Využití žaloby může tedy často situaci diskriminované ženy spíše zhoršit. Dalším důležitým nedostatkem individuálních žalob je jejich účinnost až poté, co nastane diskriminace, neboť neslouží k předcházení diskriminace, nýbrž pouze napravuje již nastalou situaci. Pouhé stanovení zákazu diskriminace samo o sobě nezavede rovnost. Proto je důležité využití systémových opatření, která mají za cíl předcházet diskriminaci (Koldínská, 2010).

7.1 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření, či afirmativní akce je rozdílné zacházení s cílem předcházet diskriminaci, jež je založena na základě diskriminačního znaku, např. věku, pohlaví, etnického původu atd. Důležitou charakteristikou pozitivních opatření je jejich dočasnost a mimořádnost. Po odstranění nerovnosti musí být zvýhodňování na základě pozitivního opatření ukončeno. Hlavní podmínkou pozitivních opatření je, že nesmí působit v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší (Fialová, Skálová, 2010). Možnost použití pozitivních opatření je zakotvena v antidiskriminačním zákoně. Někteří autoři používají pro pozitivní opatření pojem pozitivní diskriminace, jelikož podle nich jde o dočasnou diskriminaci většiny, pro odstranění diskriminace v budoucnu (Bobek Boučková, Kuhn, 2007). Odpůrci tohoto označení argumentují tím, že pozitivní opatření naopak diskriminaci odstraňují.

Dle Kadlecové (2006) můžeme pozitivní opatření rozdělit do několika skupin:

- Kvóty - udávají minimální procentuální zastoupení osob z podreprezentované skupiny
- Při stejné kvalifikaci upřednostnění přijímání do zaměstnání osob z podreprezentované skupiny
- Vyhrazení odborného výcviku pouze osobám z podreprezentované skupiny
- Přizbůsobení požadavků pro uchazeče o zaměstnání z určité skupiny (např. upravení fyzických parametrů podle pohlaví)
- Podporování zájemců z podreprezentované skupiny
- Finanční pobídky:
 - Příplatky ke mzdě k vyrovnání segregace a strukturálních rozdílů v odměňování.
 - Půjčky a finanční pobídky osobám z podreprezentované skupiny
 - Příspěvky a pobídky podnikům provádějícím aktivní politiku prosazující rovné příležitosti.

Jednou z nejznámějších a nejpoužívanějších metod pozitivních opatření jsou **kvóty**, především pro jejich jednoduchost a rychlost účinnosti. Kvóty určují minimální podíl osob z podreprezentované skupiny (většinou ženy), jakým musí být v daném sektoru zastoupeny. Kvóty se nejvíce využívají na řídicích pozicích a v politice, kde jak plyne z analýzy odvětví jsou vysoké rozdíly v zastoupení mužů a žen (Kadlecová, 2006). I přes to, že ženy tvoří v ČR velkou část členské základny po-

litických stran, počet žen zvolených do politických postů zůstává velmi nízký, což je způsobeno umístováním žen na nevolitelných místech kandidátních listin. Podle údajů k 31.12.2013 v Poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tj. 39 poslankyň. V Senátu je zastoupeno jen 18,5 % žen a v šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou tři ženy. V soudnictví je situace velmi podobná, ženy zde tvoří 61 % všech okresních soudkyň a soudců, ovšem v rámci Nejvyššího soudu jsou zastoupeny pouze z 23 %. V soukromé sféře je situace ještě horší, u 60 největších společností operujících na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna (Úřad vlády ČR, 2014).

Hlavním nedostatkem zavedení kvót je jejich striktnost, kdy jsou organizace, příp. politické strany, povinny pro dodržení kvót přijmout určitý počet žen. To může způsobovat přijímání nedostatečně kvalifikovaných uchazečů pouze pro splnění zadaných kvót, také může docházet ke špatnému výkladu kvót, a tím k obrácené diskriminaci, kdy jsou místo lépe kvalifikovaného muže přijaty ženy. Dalším negativním jevem může být pohled na ženy přijaté na základě kvót jako na neodborné pracovníky, kteří byli přijati jen z důvodu naplnění kvót. To poškozuje i ženy, které jsou na danou pozici přijaty na základě svojí kvalifikace. Naopak výhodou kvót je jejich často velmi rychlá účinnost. Kvóty oproti jiným opatřením i díky jejich striktnosti a snadné kontrole jejich plnění mohou pomoci k rychlému vyrovnání podílů žen a mužů především v politice a na řídicích pozicích.

V České republice nejsou kvóty zavedeny zákonem. Návrh na povinné kvóty ve státech Evropské unie začala prosazovat v roce 2012 tehdejší eurokomisařka pro spravedlnost Viviane Redingová. Podle záměru EU měli ženy či muži v podnicích, jejichž akcie se pohybují na burze, obsadit nejméně 40 procent křesel. Tuto hranici měly podle návrhu státní podniky dosáhnout v roce 2018, soukromé pak v roce 2020. Proti směrnici se nakonec v roce 2014, i přes podporu eurokomisařky Věry Jourové, postavila česká vláda. V konečném hlasování byla směrnice zamítnuta více členskými státy. Pouze měsíc před zamítnutím směrnice EU, vláda ČR schválila Strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, ve které je mimo jiné jako jeden z důležitých cílů stanoveno dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %. Tohoto cíle má být podle vládní strategie dosaženo právě pomocí pozitivních opatření (ČTK, 2014).

Dalším způsobem uplatnění pozitivních opatření je **upřednostňování pod-reprezentované skupiny při přijímání do zaměstnání při stejné kvalifikaci**. Jedná se o dočasná opatření dávající přednost, ne však automaticky, uchazeči z podreprezentovaného pohlaví, jen když jsou ostatní kvalifikační požadavky splněny stejně (Kadlecová, 2006). Jak uvádí Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku v případě Kalanke¹¹, pozitivní akce nemůže zakládat automatickou přednost pro podreprezentovanou skupinu, musí být uváženy individuální zvláštní okolnosti, aby

¹¹ V něm napadl muž ustanovení spolkové země Bremen, týkající se veřejného sektoru. V případech, kde bylo méně než 50% zaměstnanců jednoho pohlaví v relevantní skupině zaměstnanců a

nedocházelo k diskriminaci vhodnějších mužských kandidátů. Ve sdělení k tomuto případu stálo:

„Možná opatření budou zahrnovat dávání přednosti v přístupu k zaměstnání nebo při povýšení příslušníkovi podprezentovaného pohlaví za předpokladu, že taková opatření nezamezí, aby v jednotlivých případech byly posouzeny **zvláštní okolnosti**.“ (Rada Evropy, 2000, s. 34)

Při zavádění upřednostňování podprezentované skupiny je tedy vždy nutné zachovat možnost přihlídnout ke zvláštním okolnostem, které by v daném případě mohly ospravedlnit výjimku ze zásady dát přednost podprezentovanému pohlaví, aby nedocházelo k opačné diskriminaci (Rada Evropy, 2000). Nevýhodou těchto opatření zaváděných zákony nebo vyhláškami je praktická využitelnost pouze ve veřejném sektoru.

Opatření, které má za cíl snížit genderovou segmentaci, neboli vyrovnat zastoupení žen a mužů v jednotlivých profesích, je **vyhrazení podílu v odborném výcviku pouze jednomu pohlaví**. Toto opatření může být využíváno v první řadě pro zvýšení počtu žen v technických a vědeckých oborech, kde je zastoupení žen velmi nízké. Toto opatření, stejně jako všechna pozitivní opatření, se nevztahuje pouze na ženy, nýbrž může být použito i ke zvýšení podílu mužů v profesích, kde tvoří tzv. podprezentovanou skupinu.

Další možným pozitivním opatřením je **přizbůsobení požadavků pro uchazeče o zaměstnání z určité skupiny**. Toto opatření má za cíl např. vyrovnat rozdíly ve fyzických předpokladech mezi muži a ženami. Jedná se především o upravení fyzických parametrů pro přijetí do určitých profesí. Přizbůsobení požadavků pro uchazeče o zaměstnání z určité skupiny je například využíváno v ozbrojených silách, tedy v armádě a policii, kdy platí rozdílné fyzické nároky pro přijímací řízení u žen a mužů.

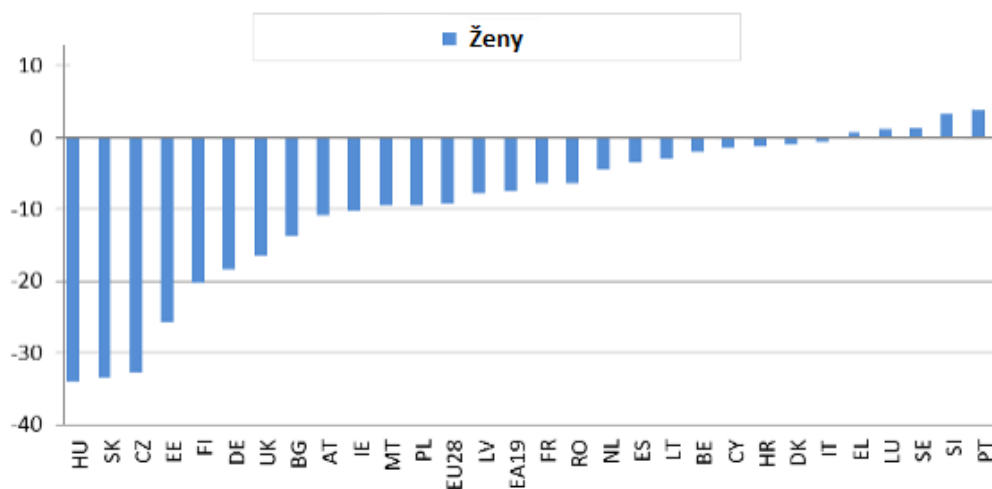
7.2 Flexibilní formy zaměstnávání

Z analýzy průměrných mezd podle věku je patrné, že na počátku profesní kariéry jsou rozdíly ve mzdách nejmenší a dále se zvětšují. Jednou z příčin zvětšujících se rozdílů je odchod žen na mateřskou dovolenou, což způsobí přerušování jejich kariéry. Po návratu z mateřské dovolené díky několikaleté absenci na trhu práce, dosahují na nižší průměrné mzdy. Graf 8 ukazuje, že v České republice je jeden z největších rozdílů v rámci EU v zaměstnanosti žen bez dětí a s dětmi ve věku 0 až 6 let. V roce

uchazeči z řad mužů a žen byli pro volné místo stejně kvalifikovaní, dávala se automatická přednost uchazeči z podprezentovaného pohlaví (Rada Evropy, 2000).

2014 bylo zaměstnáno téměř o 35 % méně žen s dětmi do 6let věku než žen bez dětí. Vysoké procento nezaměstnaných žen s dětmi je problém jak z hlediska dlouhého přerušení jejich profesní kariéry, tak z důvodu finančního především pro samoživitelky. Řešení této problematiky lze hledat ve flexibilních možnostech zaměstnávání, které napomáhají ke skloubení rodinného a pracovního života.

Graf 8: Rozdíl v zaměstnanosti žen bez dětí a s dětmi ve věku 0 až 6 let, 2014 (%)



Zdroj: (European commission, 2014), upraveno

Nejčastější formou flexibilní práce je **práce na částečný úvazek**, tedy práce s rozsahem 20 hodin týdně. Velmi často může i krátkodobé opuštění zaměstnání, například z důvodů mateřské dovolené, pro ženy představovat riziko ztíženého návratu či dalšího uplatnění na trhu práce. Zkrácený pracovní úvazek může být vhodný pro urychlení návratu ženy do pracovního režimu a udržení kontaktu s vývojem oboru.

V České republice totiž na rozdíl od jiných členských států EU neexistují opatření či programy, které by využití flexibilních forem práce podpořily. Na zkrácený pracovní úvazek bylo v roce 2013 v ČR zaměstnáno pouze 12,5 % z celkového počtu zaměstnaných osob (Průměr členských států EU činil 40,9 %). Na částečný úvazek jsou v ČR zaměstnávány převážně ženy (10 % z celkového počtu zaměstnaných osob). Dle dat ČSÚ je téměř pětina z nich zaměstnána na částečný úvazek nedobrovolně (ČSÚ, 2014). Vládní strategie prosazuje jako jeden z cílů zvyšování částečných úvazků na úroveň průměru EU. Ovšem důležitým faktorem ovlivňujícím přínos částečných úvazků pro ženy je především kvalita těchto zaměstnání. Zkrácené úvazky jsou nejčastěji využívány v nekvalifikovaných profesích s nízkými mzdami a nízkou možností kariérního postupu. V roce 2013 bylo v odvětví řídicí pracovníci na částečný úvazek zaměstnáno pouze 6,5 % žen zaměstnaných v tomto odvětví. V odvětví techničtí a odborní pracovníci představoval tento podíl 7,8 %. Z odvětví, u kterých se předpokládá vyšší stupeň vzdělání, byl částečný úvazek nadprůměrně využíván pouze v profesích specialistů, kde bylo 17,6 % žen zaměstnáno na částečný úvazek.

Naproti tomu v odvětví pomocní a nekvalifikovaní pracovníci bylo zaměstnáno 35,6 % žen na částečný úvazek (ČSÚ, 2013g)(ČSÚ, 2013ch). Tento typ částečných úvazků v nekvalifikovaných odvětvích je často nedobrovolný a neslouží k urychlení návratu žen do zaměstnání po mateřské dovolené, ale naopak zvyšuje rozdíly v příjmech mezi ženami a muži. Proto je důležité posuzovat částečné úvazky kvalitou daných pracovních pozic a prosazovat zvyšování zkrácených pracovních úvazků na žádost pracovníků v kvalifikovaných odvětvích.

Významnou překážkou využívání zkrácených úvazků ke sladování pracovního, soukromého a rodinného života je v ČR nedostatečná kapacita služeb péče o děti a další blízké osoby. Nedostatek mateřských škol zásadně znesnadňuje návrat žen či mužů pečujících o dítě do pracovního režimu. Rozšíření počtu zařízení péče o děti předškolního věku považuje za důležitý cíl také vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020. Jak je uvedeno v této strategii, v posledních letech neustále stoupá počet neúspěšně vyřízených žádostí o umístění dítěte ve školce, a to z 6 810 ve školním roce 2005/2006 na 58 939 nevyřízených žádostí ve školním roce 2012/2013. Vláda si ve své strategii klade za cíl zvýšení kapacity zařízení péče o děti na úroveň tzv. Barcelonských cílů, tj. kapacita pro 33 % dětí do tří let a pro 90 % dětí mezi třemi lety a nástupem do základní školy (Úřad vlády ČR, 2014).

Další možností sladování rodinného a pracovního života je **práce z domova**. Jak je patrné z názvu, tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Práce z domova je velmi výhodná, například pro rodiče starajícího se o malé dítě či o další členy rodiny. Nevýhodou práce z domova je především omezený rozsah profesí, které mohou být takto vykonávány. Práce z domova je také velmi náročná na organizaci a disciplínu (Šindlerová, 2006).

8 Závěr

Diskriminace na základě genderu je velice složitý a hluboce zakořeněný problém. Přesto, že s sebou diskriminace nese mnoho negativních jevů a jedná se o velmi závažné téma, přijímání zákonů a opatření spojených s touto problematikou v České republice provází v mnoha případech složitý proces. Tato opatření jsou často považována za zbytečná a omezující svobodu. Nedostatečná pozornost, která je přikládána boji s diskriminací, je jedním z důvodů, proč Česká republika patří k zemím s největší nerovností příjmů mezi muži a ženami v EU.

Jak popisuje tato práce, v České republice se můžeme setkat s různými typy diskriminace. V první řadě se jedná se o diskriminaci v odměňování za stejnou práci, kdy jsou převážně ženy hůře placeny než muži za práci stejné hodnoty. Tuto diskriminaci se v práci povedlo dokázat téměř ve všech profesních oborech. Zároveň se zvyšující se mzdou velmi často roste i rozdíl v odměňování podle pohlaví. Také se setkáváme s diskriminací při přijímání žen do zaměstnání, a to v případě, pokud zaměstnavatelé upřednostní muže před stejně kvalifikovanou ženou i za cenu vyšší mzdy. To lze pozorovat především na vyšších řídicích pozicích, kde je stále silná převaha mužů oproti ženám, přestože vzdělanostní struktura potvrzuje téměř rovnoměrně rozloženou úroveň vzdělání mezi pohlavími. Další typ diskriminace je vytlačování žen do určitých profesí na základě stereotypů. Ženy jsou často okolím, výchovou či jinými okolnostmi donuceny ke studování a práci v oborech, které jsou označovány za typicky ženské. Jedná se o profese, kde je průměrně nižší mzda než v oborech mužských. Stereotypy a zažitě představy ovšem nedopadají jen na ženy, ale také na muže, kteří jsou těmito faktory ovlivněni při výběru své kariéry.

Genderová diskriminace je komplikovaný problém, proto je potřeba využít při jejím řešení více různých přístupů. V této práci jsou uvedena základní možná řešení, která ale mají také své negativní stránky. Pro úspěšné snížení diskriminace je důležité správné využití těchto nástrojů a jejich vhodná implementace. Nejdůležitějším opatřením, jak začít snižovat dosavadní nepříznivý stav, je především diskuze a informovanost. Problému diskriminace musí být přikládána odpovídající důležitost ať už ze strany vládních činitelů tak především široké veřejnosti. V posledních letech se situace pomalu zlepšuje, stále více se objevují hlasy podporující snahu o odstranění diskriminace, což dokazuje i nedávné vládní přijetí směrnice zajišťující zlepšení přístupu podprezentovaného pohlaví (většinou ženy) do dozorčích rad společností, jejichž akcie jsou obchodovány na burzách. Ovšem ani přijetí této směrnice se neobešlo bez silné kritiky a bagatelizování tohoto problému některými členy vlády. Odstranění diskriminace žen a s tím spojených stereotypů je běh na dlouhou trať a Česká republika je stále pouze na začátku této cesty. Už dnes lze ovšem pozorovat zlepšení oproti předcházejícím rokům, proto je důležité v této snaze vytrvat a tento cíl dále podporovat.

9 Literatura

Odborná literatura

BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. 2007. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BROŽOVÁ, D. 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 288s. ISBN 978-80-245-1880-0.

EHRENBERG, R. G. – SMITH, R. S. 2009. *Modern labor economics : theory and public policy*. 11. vyd. Boston: Pearson. 650 s. ISBN 978-0-321-53896-3.

EVROPSKÁ KOMISE. 2014. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 28 s. ISBN 978-92-79-16981-6. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf.

FIALOVÁ, E., SKÁLOVÁ, H. 2010. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. ISBN: 978-80-86520-30-8.

HAVELKOVÁ, B. 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

HRDLIČKOVÁ, A. 2007. *Úvod do gender studies*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. 165 s. ISBN 978-80-86708-41-6.

JURAJDA, KUCHAROVÁ, MACHOVCOVÁ A KOL. 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Ed. Sokačová L. Praha: Gender studies. 25 s. ISBN 80-865-2012-9. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti.pdf.

KOLDINSKÁ, K. 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck. 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

MACHOVCOVÁ, E. (ED.) 2012. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže. Sborník textů*. Praha: Gender Studies, , 67 s. ISBN 978-80-86520-42-1.

MASARYK, T. G. A PLAMÍNKOVÁ, F. 1930. *Masaryk a ženy: sborník k 80. narozeninám prvního presidenta republiky Československé. T.G.Masaryka*. 2. vyd. Praha: [typ. "Pokrok"] 337 s., 3 příl.

PRAŽÁK, J. M., SEDLÁČEK J. A NOVOTNÝ F. 1999. *Latinsko-český slovník*. Vyd. 20. (v KLP v této podobě 1.). Praha: KLP. 1425 s. ISBN 80-85917-51-3.

SOKAČOVÁ, L., APPELTOVÁ, M. 2009. *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies. 112 s. ISBN 978-80-86520-64-3.

ŠINDLEROVÁ, I. 2006. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 28 s. ISBN 80-239-7284-7..

ŠTANGOVÁ, V. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

Internetové zdroje

CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i. 2014. *Tisková zpráva: Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině - prosinec 2013*. [Online]. [cit. 2015-10-01]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2010. *Organizační struktura národního hospodářství - Metodika*. [Online]. [cit. 2015-09-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/24433595/32019814c12.pdf/a73be814-b4d9-4840-ac2e-5950b440531f?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013a. *Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v hlavních třídách CZ-ISCO podle vzdělání - ženy*. [Online]. [cit. 2015-05-11]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a29.pdf/f94f5fa4-45bc-4e6b-ae8c-d3b62b73ee04?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013b. *Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy v hlavních třídách CZ-ISCO podle vzdělání - muži*. [Online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a28.pdf/914afaae-bac6-4791-88b0-99e623f522bc?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013c. *Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle věku a vzdělání*. [Online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a23.pdf/9e819a0a-1446-4aab-9b97-b47a3d263e4e?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013d. *Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy podle tříd CZ-ISCO*. [Online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a10.pdf/c4d116ae-5bc1-4614-b302-cfd7853dd3fb?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013e. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. [Online]. [cit. 2015-05-08]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a4.pdf/b7ca732f-bea3-474f-9897-db281aaf80df?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013f. *Zaměstnanci v NH podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)*. [Online]. [cit. 2015-05-02]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/24347867/1413134414.pdf/5cacd8fe-45c3-4656-b0c0-519110cb29e4?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013g. *Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních*. [Online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568751/11002614a22.pdf/d002108e-ff61-4eb7-a5f5-663da99fd472?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013h. *Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu podle krajů*. [Online]. [cit. 2015-04-25]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20551915/2501321431.pdf/6e104f29-8998-44b5-8ddc-9898c4be220c?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013ch. *Zaměstnaní v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)*. [Online]. [cit. 2015-09-30].

Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024416.pdf/cfa2ad03-a7d2-4e50-bd02-9040fcf3457b?version=1.1>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže - 2014 : Práce a mzdy - Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2013*. [Online]. [cit. 2015-09-30]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024425.pdf/73d47596-6088-4556-ba11-c1a249051273?version=1.1>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2015. *Gender: Práce a mzdy - Metodika*. [Online]. [cit. 2015-09-04]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika.

ČTK. 2014. *Vláda nemění odmítavý postoj ČR ke směrnici EU o kvótách pro ženy*. České noviny [Online]. [cit. 2015-10-27]. Dostupné z:

<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vlada-nemeni-odmitavy-postoj-cr-ke-smernici-eu-o-kvotach-pro-zeny/1156342>.

EUROSTAT. 2015. *Gender pay gap statistics*. [Online]. [cit. 2015-09-07].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

EUROPEAN COMMISSION. 2014. *European semester thematic fiche: Labour market participation of women*. [Online]. [cit. 2015-10-15].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/labour_market_participation_of_women.pdf.

HOLÍ, D. 2014. *Proč ženy berou méně*. Statistika&My [online]. [cit. 2015-05-08].

Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>.

IPVS. bez data. *Metodika zařazování zaměstnání do CZ-ISCO pro účely statistiky trhu práce*. CZ-ISCO. [online]. [cit. 2015-05-10].

Dostupné z: http://www.ispv.cz/getfile/baa67545-990e-495b-a540-89448d3fbcf2/Brozura_CZ_ISCO.aspx?di.

KADLECOVÁ M. 2006. *Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření. Metodika zařazování zaměstnání do CZ-ISCO pro účely statistiky trhu práce*. Fórum 50 %. [online]. [cit. 2015-05-15]. Dostupné z:

<http://padesatprocent.cz/cz/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>.

MCKINSEY & COMPANY. 2012. *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice* McKinsey & Company, Inc. [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z:

http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf.

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR. 2013. *Statistický přehled soudních agend*. [Online]. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z:

http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavy&slopec=obsah_dokumentu_pdf&where=id_dokumentu=743334&typSloupce=pdf&fileName=null.

POLACHEK, S. W. / XIANG, J. 2006. *The Gender Pay Gap: A Cross-Country Analysis*. [online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:

http://www.prgrs.edu/content/dam/rand/www/external/labor/seminars/adp/pdfs/2006_polachek.pdf.

RADA EVROPY. 2000. *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen*. Štrasburk. [online]. [cit. 2015-08-10]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/963/pos_akce.pdf.

ÚŘAD VLÁDY ČR. 2014. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. [online]. [cit. 2015-09-10]. Dostupné z:

<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/vlada-nemeni-odmitavy-postoj-cr-ke-smernici-eu-o-kvotach-pro-zeny/1156342>.

Zákony

ZÁKON č. 198/2009 SB., *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*.

ÚSTAVNÍ ZÁKON č. 150/1948 SB., *Ústava Československé republiky*.

ZÁKON č. 155/2000 SB., *kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*.

ZÁKON Č. 167/199 SB., *kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.*

ZÁKON Č. 46/2004 SB., *kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.*

ZÁKON Č. 435/2004 SB., *o zaměstnanosti.*