

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Statistická analýza gender studies  
v ekonomickém prostředí ČR**

**Bc. Petra Nová**

© 2012 ČZU v Praze

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**Katedra statistiky**

**Provozně ekonomická fakulta**

# **ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Nová Petra**

**Provoz a ekonomika**

Název práce

**Statistická analýza gender studies v ekonomickém prostředí ČR**

Anglický název

**Statistical analysis of gender studies in the economic environment CR**

## **Cíle práce**

Cílem práce je analyzovat rozdíly v rovných příležitostech z hlediska pohlaví v ekonomickém prostředí České republiky na základě statistické analýzy vybraných ukazatelů. Výsledky analýzy budou též posuzovány v mezinárodním kontextu. Součástí práce bude výpočet a formulace budoucího vývoje včetně návrhů a doporučení ke změnám současné situace.

## **Metodika**

Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad a indexní analýzy. Pokladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu a Eurostatu.

## **Harmonogram zpracování**

Studium odborné literatury a odborných textů: 03/2011-09/2011

Předložení konečné podoby literární rešerše : 10/2011

Sběr a zpracování dat : 08/2011-01/2012

Předložení konečné podoby diplomové práce : 02/2012

## Rozsah textové části

60 - 80 stran

## Klíčová slova

gender studies, rovné příležitosti, zaměstnanost, sociální role, trh práce, diskriminace, statistická analýza, predikce

## Doporučené zdroje informací

- ANDĚL, J.: Statistické metody. Praha: Matfyzpress, 2007, ISBN 978-80-7378-003-6.  
BOSNIČOVÁ, N.: Gender a marketing. Praha: Gender studies, o.p.s, 2008. ISBN 978-80-86520-12-4.  
BOSNIČOVÁ, N.: Rovné příležitosti do firem. Praha: Gender studies, o.p.s, 2010, ISBN 978-80-86520-32-2.  
Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociál.ústav Akademie věd ČR.  
HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.  
KŘÍŽOVÁ, A.: Životní strategie žen a mužů v řízení podniku. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, 2007. ISBN: 978-80-7330-125-5.  
OAKLEY, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. ISBN: 80-7178-403-6.  
SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B.: Statistické metody II. Praha: ČZU, 2008. ISBN 978-80-312-1736-9.  
SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M.: Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat. Praha: ČZU-PEF, 2004. ISBN 80-213-1189-4.  
ŠTANGOVÁ, V.: Rovné příležitosti a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN: 978-80-7380-277-6.

Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.

## Vedoucí práce

Prášilová Marie, doc. Ing., CSc.

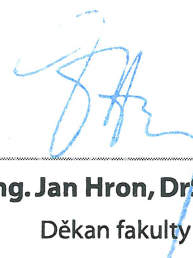
## Termín odevzdání

listopad 2012



**doc. RNDr. Bohumil Kába, CSc.**

Vedoucí katedry



**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**

Děkan fakulty

**V Praze dne 26.11.2012**

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Statistická analýza gender studies v ekonomickém ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.listopadu 2012

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala všem, kteří mi pomáhali s přípravou této diplomové práce. Zvláště děkuji celé mé rodině a paní doc. Ing. Marii Prášilové, CSc., vedoucí diplomové práce, za odborné vedení, cenné rady a připomínky při jejím zpracování. Dále bych chtěla poděkovat knihovně a informační centru Gender studie o.p.s. za poskytnuté podklady a informace.

# Statistická analýza gender studies v ekonomickém prostředí ČR

## Souhrn

Diplomová práce s názvem *Statistická analýza gender studies* definuje v teoretické části základní pojmy týkající se genderu a pojmů spojených s rovnými příležitostmi pro muže a ženy. Po teoretické části diplomové práce následuje genderová charakteristika obyvatelstva České republiky.

Diplomová práce analyzuje vybrané ekonomické ukazatele související s nerovností pohlaví. Vybranými statistickými metodami je hodnoceno postavení mužů a žen dle zvolených ekonomických ukazatelů (průměrné hrubé měsíční mzdy, míry ekonomické aktivity a obecné míry nezaměstnanosti) a zvolených genderových ukazatelů nerovnosti žen a mužů v pracovním prostředí (absolventi vysokých škol dle oboru, soudci ve funkci, zaměstnanci ministerstev a pracovníci ve vědě a výzkumu). Na základě dosažených výsledků byla formulována doporučení přispívající ke zlepšení rovných příležitostí mužů a žen v pracovním prostředí České republiky.

## Klíčová slova:

gender studies

rovné příležitosti

zaměstnanost

sociální role

trh práce

diskriminace

statistická analýza

predikce

# **Statistical analysis of gender studies in the economic environment CR**

## **Summary**

The thesis titled „Statistical analysis of gender studies“ in the theoretical part defines the basic concepts related to gender issues and terms associated with equal opportunities for men and women. The theoretical part of the thesis is followed by gender characteristics of the population of the Czech Republic.

The thesis analyzes the selected economic indicators related to gender inequality. Status of men and women is evaluated by selected statistical methods based on given economic indicators (average gross monthly wages, economic activity rates and the general unemployment rate) and selected indicators of gender inequality between men and women in the working environment (university graduates by field, judges, employees of ministries and workers in science and research. Based on the obtained results recommendations contributing to the improvement of equal opportunities for men and women in the working environment of the Czech Republic were formulated.

## **Keywords:**

gender studies

equal opportunities

employment

social role

labour market

discrimination

statistical analysis

prediction

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| 1 Úvod.....  | 13 |
| 2 Cíl práce a metodika.....  | 15 |
| 2.1 Cíl práce.....   | 15 |
| 2.2 Metodika práce .....   | 15 |
| 3 Literární rešerše.....   | 22 |
| 3.1 Základní pojmy.....  | 22 |
| 3.1.1 Pohlaví.....   | 22 |
| 3.1.2 Pohlavní role.....   | 22 |
| 3.1.3 Pohlavní rozdíly.....  | 23 |
| 3.1.4 Teorie vývoje pohlavních rozdílů.....                        | 23 |
| 3.2 Pojmy z aspektu genderu.....                                   | 25 |
| 3.2.1 Gender.....  | 25 |
| 3.2.2 Gender studies .....   | 26 |
| 3.2.3 Genderové pojmy.....   | 26 |
| 3.2.4 Genderový audit.....   | 27 |
| 3.2.5 Genderový systém .....                                       | 28 |
| 3.2.6 Genderová segregace .....                                    | 28 |
| 3.2.7 Vertikální a horizontální segregace, příčiny segregace ..... | 29 |
| 3.2.8 Příčiny segregace .....                                      | 30 |
| 3.2.9 Genderová segregace v České republice .....                  | 30 |
| 3.2.10 Andocentrismus a feminismus.....                            | 30 |
| 3.2.11 Skleněný strop.....   | 31 |
| 3.3 Vznik a historie zákonného pracovního vztahu.....              | 32 |
| 3.3.1 Vznik.....   | 32 |
| 3.3.2 Právo na zaměstnání a spravedlivou odměnu.....               | 32 |
| 3.3.3 Definice zákonného pracovního vztahu.....                    | 32 |
| 3.3.4 Právo žen na práci.....                                      | 33 |



|       |   |    |
|-------|---|----|
| 3.3.5 | Diskriminace.....   | 33 |
| 3.3.6 | Antidiskriminační zákon.....  | 34 |
| 3.4   | Gender ve vztahu k okolí.....   | 34 |
| 3.4.1 | Gender a marketing.....   | 34 |
| 3.4.2 | Gender a media .....  | 34 |
| 3.5   | Gender a společnost.....  | 36 |
| 3.5.1 | Dělba práce .....   | 36 |
| 3.5.2 | Mzdová a sociální nerovnost .....   | 36 |
| 3.5.3 | Mzdová nerovnost .....  | 37 |
| 3.5.4 | Sociální nerovnost .....  | 38 |
| 3.6   | Pojmy z trhu práce.....   | 38 |
| 3.6.1 | Ekonomická aktivita .....   | 38 |
| 3.6.2 | Nezaměstnanost .....  | 38 |
| 3.7   | Informační portály zaměstnávání a programy podpory zaměstnanosti.....                             | 39 |
| 3.7.1 | OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).....   | 39 |
| 3.7.2 | EURES.....  | 40 |
| 3.7.3 | Individuální projekty zaměstnanosti v rámci Evropského sociálního fondu.....                      | 40 |
| 4     | Genderová charakteristika obyvatelstva České republiky .....                                      | 41 |
| 5     | Analýza dosažených výsledků.....  | 45 |
| 5.1   | Ekonomická aktivita v České republice v letech 2000 až 2010 .....                                 | 45 |
| 5.1.1 | Analýza ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2000 .....  | 45 |
| 5.1.2 | Analýza ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2010 .....  | 46 |
| 5.2   | Průměrná mzda.....  | 47 |
| 5.2.1 | Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy.....  | 48 |
| 5.2.2 | Průměrná mzda – trendová funkce .....   | 49 |
| 5.2.3 | Průměrná hrubá měsíční mzda - prognóza .....  | 50 |
| 5.3   | Mezinárodní srovnání s vybranými evropskými zeměmi .....  | 51 |
| 5.3.1 | Mezinárodní srovnání podílu mzdy žen ve mzdě mužů s vybranými členskými zeměmi Evropské unie..... | 51 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 5.3.2 | Mezinárodní srovnání struktury zaměstnané populace ve vybraných členských zemích Evropské unie ..... | 53 |
| 5.4   | Nezaměstnanost mužů a žen v České republice v letech 2000 až 2010 .....                              | 54 |
| 5.4.1 | Obecná míra nezaměstnanosti .....  | 54 |
| 5.4.2 | Obecní míra nezaměstnanosti – trendová funkce .....  | 58 |
| 5.4.3 | Obecná míra nezaměstnanosti v krajích: t-test .....  | 59 |
| 5.5   | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví.....  | 61 |
| 5.5.1 | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v roce 2005 .....                                       | 61 |
| 5.5.2 | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v roce 2010 .....                                       | 62 |
| 5.5.3 | Srovnání počtu absolventů vysokých škol dle pohlaví.....   | 64 |
| 5.5.4 | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví – trendová funkce.....                                  | 65 |
| 5.5.5 | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví: t-test.....  | 67 |
| 5.5.6 | Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví – prognóza.....   | 69 |
| 5.6   | Soudci ve funkci dle pohlaví v České republice .....   | 69 |
| 5.6.1 | Soudci ve funkci v roce 2005 .....   | 69 |
| 5.6.2 | Soudci ve funkci v roce 2010 .....   | 71 |
| 5.7   | Pracovníci a pracovnice ministerstev v České republice .....   | 72 |
| 5.7.1 | Zaměstnanci ministerstev v roce 2005 .....   | 72 |
| 5.7.2 | Zaměstnanci ministerstev v roce 2010 .....   | 74 |
| 5.7.3 | Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2005 do roku 2010 .....  | 76 |
| 5.8   | Pracovníci ve vědě a výzkumu v České republice .....   | 78 |
| 5.8.1 | Vývoj zaměstnanců ve vědě a výzkumu v letech 2005 až 2010.....                                       | 78 |
| 5.8.2 | Pracovnice a pracovníci ministerstev v roce 2005 .....   | 82 |
| 5.8.3 | Vědecké pracovnice a vědečtí pracovníci v roce 2010.....   | 82 |
| 5.8.4 | Vědecké pracovnice a vědečtí pracovníci: t-test .....  | 83 |
| 5.9   | Návrhy a doporučení .....  | 85 |
| 6     | Závěr.....   | 87 |
| 7     | Seznam literatury.....   | 91 |
| 8     | Přílohy .....  | 93 |

## Seznam tabulek

|   |    |
|---|----|
| Tabulka č. 1 - Trendová funkce průměrných hrubých měsíčních mezd žen a mužů v ČR .      | 49 |
| Tabulka č. 2 - Prognóza průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v České republice ....   | 50 |
| Tabulka č. 3 - Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v České republice (%) .....       | 55 |
| Tabulka č. 4 - Rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami .....            | 56 |
| Tabulka č. 5 - Trendová funkce nezaměstnanosti žen a mužů v ČR .....                    | 58 |
| Tabulka č. 6 - Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v krajích .....                   | 59 |
| Tabulka č. 7 - Podíl žen na celkovém počtu absolventů vysokých škol v roce 2005 .....   | 62 |
| Tabulka č. 8 - Podíl žen na celkovém počtu absolventů vysokých škole v roce 2010 .....  | 64 |
| Tabulka č. 9 - Absolventi vysokých škol v letech 2005 až 2010 .....                     | 65 |
| Tabulka č. 10 - Trendová funkce počtu absolventů a absolventek vysokých škol .....      | 66 |
| Tabulka č. 11 - Počet absolventů vysokých škol dle vědního oboru v roce 2005 a 2010 ... | 67 |
| Tabulka č. 12 - Prognóza počtu absolventů vysokých škol .....                           | 69 |
| Tabulka č. 13 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2006 .....                                     | 70 |
| Tabulka č. 14 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2011 .....                                     | 71 |
| Tabulka č. 15 - Počet zaměstnanců ministerstev v roce 2005 .....                        | 73 |
| Tabulka č. 16 - Počet zaměstnanců ministerstev v roce 2010 .....                        | 75 |
| Tabulka č. 17 - Vývoj počtu zaměstnanců ministerstev .....                              | 77 |
| Tabulka č. 18 - Vývoj počtu zaměstnanců ve vědě a výzkumu .....                         | 80 |
| Tabulka č. 19 - Počty vědeckých pracovníků dle pohlaví v roce 2005 a 2010 .....         | 84 |

## Seznam grafů

|  |    |
|--|----|
| Graf č. 1 - Ekonomická aktivita v roce 2000 .....  | 46 |
| Graf č. 2 – Ekonomická aktivita v roce 2010 .....  | 47 |
| Graf č. 3 - Průměrná mzda žen a mužů (měsíc/tisíc Kč) .....  | 48 |
| Graf č. 4 - Vývoj rozdílu mezd mužů a žen v závislosti na čase v tisících Kč .....   | 49 |
| Graf č. 5 - Mezinárodní srovnání České republiky s vybranými evropskými zeměmi<br>v podílu žen na ekonomických ukazatelích ..... | 52 |
| Graf č. 6 - HDP na obyvatele v eurech v závislosti na struktuře zaměstnanosti mužů a žen<br>.....                                | 53 |
| Graf č. 7 - Rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami .....  | 57 |

|  |    |
|--|----|
| Graf č. 8 - Nezaměstnanost mužů a žen v České republice v závislosti na čase (%/t).....                                  | 58 |
| Graf č. 9 - Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v České republice v roce 2005<br>(počet osob v tisících) .....  | 61 |
| Graf č. 10 - Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v České republice v roce 2010<br>(počet osob v tisících) ..... | 63 |
| Graf č. 11 - Počet absolventů vysokých škol dle pohlaví (v tisících).....  | 65 |
| Graf č. 12 - Trendová funkce absolventů vysokých škol v letech 2005 až 2010 .....  | 66 |
| Graf č. 13 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2006.....  | 71 |
| Graf č. 14 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2011 .....   | 72 |
| Graf č. 15 - Histogram zaměstnanců ministerstev v roce 2005 .....  | 74 |
| Graf č. 16 - Histogram zaměstnanců ministerstev v roce 2010 .....  | 76 |
| Graf č. 17 - Řídící pozice na ministerstvech České republiky.....  | 77 |
| Graf č. 18 – Zaměstnanci ve vědě a výzkumu dle pohlaví .....   | 79 |
| Graf č. 19 - Vývoj počtu vědeckých a výzkumných pracovníků.....  | 81 |
| Graf č. 20 - Histogram vědeckých pracovníků za rok 2005 .....  | 82 |
| Graf č. 21 - Histogram vědeckých pracovníků za rok 2010 .....  | 83 |

# 1 Úvod

V dnešní době je gender studies, resp. rovné příležitosti mužů a žen velmi diskutované téma. Tento problém mapuje podmínky mužů a žen na pracovním trhu ale zároveň i ve společnosti. V roce 1989 došlo k první větší medializaci tohoto tématu. Avšak na současnou situaci v České republice měl velký vliv i vstup do Evropské unie.

Jednou z hlavních myšlenek gender studies-rovných příležitostí mužů a žen je důraz na rozdíly a nerovnosti v sociální i mzdové sféře. Vliv mají odlišné životní zkušenosti a měnící se podmínky ve společnosti, rodině i státu.

Mnohá tvrzení rozdílného zacházení s muži a ženami vychází z biologické odlišnosti mužské a ženské populace. Právě pohlavní socializace znevýhodňuje ženy oproti mužům, trvá dodnes. Je ovlivněna biologickými, psychologickými rozdíly ale i společenskými normami. Neopomenutelné je to, že ženy i muži se v průběhu svého života mění a to z hlediska biologického a psychologického, ale zároveň se vlivem zkušeností jedinců mění sociální chování všech účastníků společnosti. Bez výjimky dochází i ke změnám pracovního trhu, na které by měla společnost pružně reagovat. Pracovní trh je ovlivňován různými faktory, mezi které patří hospodářská politika dané země, makroekonomické vlivy, preference obyvatelstva, sociální klima, demografické změny, úroveň vzdělání obyvatelstva, a také migrace.

V evropské společnosti je zažité, že ženy mají tzv. "dvojitou zátěž", která se skládá z pracovní role, a zároveň role rozhodovací v chodu domácnosti a rodiny, proto ženy převažují na pracovních místech s menší rozhodovací pravomocí a zodpovědností. Ženská populace tvoří téměř polovinu všech zaměstnaných ve veřejné sféře. Důsledkem nejrůznějších faktorů jsou ženy s převahou nad muži zaměstnány na těch nejnižších pozicích s nejnižším platem a nejmenší prestiží. Je mnoho vlivů, které tuto situaci upravují. Jedná se především o nekontinuálně odpracovaná léta, menší očekávání ženských zaměstnankyň a zároveň představy o tom, že ženy vždy upřednostní rodinu nad kariérou nebo práci navíc, resp. mimo stanovenou pracovní dobu. Práce je stejně důležitou součástí ženského života jako rodina, i když právě rodinná role je největší překážkou v pracovním uplatnění a zároveň je zdrojem diskriminačních efektů na trhu.

Ke změnám genderového uspořádání společnosti k rovnosti žen a mužů dochází postupně a tyto proměny jsou spjaty s ženskými hnutím. V České republice, je pojem feminismu spojen s nepřívětivou ideologií, která podobně smýšlející osoby může nějakým způsobem diskreditovat vůči ostatním, avšak v dnešní době dochází k jejímu pozvolnému uvolňování. Podpora a uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v životě probíhá mnoha způsoby, a to především bořením stereotypů, které způsobují znevýhodňování žen oproti mužům. Rovnost mužů a žen na poli ekonomickém i společenském je nutno chápat jako možnost uplatnění každého člověka prostřednictvím jeho vlastních dovedností a zkušeností.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je statistická analýza vybraných faktorů gender studies v letech 2000 až 2010, které ovlivňují rovné příležitosti žen a mužů v ekonomickém prostředí České republiky. Zvolenými ukazateli hodnocení na poli ekonomickém jsou průměrná hrubá měsíční mzda v letech, míra nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity a genderové ukazatele nerovnosti jsou absolventi vysokých škol dle oboru, soudci ve funkci, pracovníci ministerstev a zaměstnanci ve vědě a výzkumu.

Vlastní práce bude vypracována z jednotlivých materiálů statistických ročenek Českého statistického, Eurostatu a databáze Mezinárodní organizace práce. Na základě statistických metod s využitím analýzy časových řad budou popsány trendy v ekonomickém prostředí České republiky z hlediska genderu. Ukazatel průměrná hrubá měsíční mzda bude posuzována v mezinárodním kontextu s vybranými evropskými zeměmi. Součástí statistické analýzy, bude i zhodnocení současného stavu a zároveň predikce budoucího vývoje u vybraných faktorů. V závěru práce budou prezentovány návrhy ke zlepšení budoucího stavu gender studies v ekonomickém prostředí České republiky.

### **2.2 Metodika práce**

Pro analýzu gender studies byly použity časové řady. Podkladové údaje byly čerpany z Českého statistického úřadu, Eurostatu a databáze Mezinárodní organizace práce. Pro zpracování statistických dat byly využity program Excel, Gretl a program Wolfram Mathematica 8.

Časová řada je definována jako množina pozorování kvantitativní ukazatelů uspořádaná v čase. Tím rozumíme posloupně, věcně a prostorově srovnatelné pozorování dat, která jsou uspořádána z hlediska času od minulosti po přítomnost. Je jedním ze základních prostředků statistické analýzy dynamiky hromadných jevů. Využívá se k statistické analýze současných dat a případně i pro jejich predikci. [17,18]

Jednoduché míry dynamiky umožňují charakterizaci základních rysů „chování“ časových řad a formuluje jistá kritéria pro jejich modelování.

Míry dynamiky

Míry dynamika je obvykle vyjádřena pomocí:

- absolutní diference  $\Delta_t^1 = y_t - y_{t-1}$ ,
- relativní diference  $\Delta_t^2 = \Delta_t^1 - \Delta_{t-1}^1$ ,
- tempo růstu  $k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$ ,
- průměrný koeficient růstu  $\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n}$ ,
- průměr  $y = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n y_t$ .

Indexní analýza

Dále k těmto ukazatelům řadíme i indexy, pomocí nichž srovnáme dvě veličiny téhož ukazatele. Když se počítají ke stejnému základu, tak je nazýváme bazickými indexy. Pokud se vztahují k bezprostředně předcházející hodnotě v časové řadě původních hodnot, jedná se o indexy řetězové. [17,18]

- bazický index  $y = \frac{y_t}{y_0}$ ,
- řetězový index  $y = \frac{y_t}{y_{t-1}}$ .

Řetězové indexy charakterizují tempo růstu nebo poklesu zvoleného ukazatele, často se pro ně používá označení koeficienty růstu nebo úbytku. Bez znalostí původních dat lze převést pomocí dělení indexy bazické na řetězové a pomocí násobení indexy řetězové na bazické. Výchozím modelem pro časové řady je jednorozměrný klasický model, který vyplývá z rozkladu časové řady na čtyři složky: trendovou složku ( $T_t$ ), sezónní složku ( $S_t$ ), cyklickou složku ( $C_t$ ) a náhodnou složku ( $\varepsilon_t$ ). [17,18]



Vlastní rozklad může být dvojího vyjádření:

- aditivní  $y_t = T_t + S_t + C_t + \varepsilon_t$ ,

kde  $y_t$  je označováno jako teoretická část (modelová, systematická a deterministická), vyjádřené jako  $T_t + S_t + C_t$ .

- multiplikativní  $y_t = T_t S_t C_t \varepsilon_t$ .

V praxi je využíván především první rozklad, právě multiplikativní model se převádí na aditivní model pomocí logaritmické transformace. [17,18]

V analýze časových řad je nejdůležitějším úkolem právě popis. Z širokého okruhu trendových funkcí jsou nejčastěji využívány trendy lineární, parabolické, exponenciální, modifikované exponenciální, logistické a Gompertzova křivka. [17,18]

Popis tendence vývoje analyzované řady je jedním z nejdůležitějších úkolů analýzy časových řad. Od trendových funkcí se především vyjadřuje jejich matematická jednoduchost.

Mezi trendové funkce patří:

- lineární funkce  $Tt = a + bt$
- lineární funkce upravená o periodicitu zvolených dat  $Tt = a + bt + c \cos(dt)$
- kvadratická funkce  $Tt = a + bt + ct^2$
- logaritmická funkce  $Tt = a + b \log t$
- exponenciální funkce  $Tt = a + b^t$
- mocninná funkce  $Tt = at^b$
- odmocninná funkce.  $Tt = a + b\sqrt{t}$

Volba vhodného modelu trendu závisí na věcné analýze zkoumaného ekonomického jevu nebo pomocí analýzy grafu časové řady. Avšak „nebezpečí“ je tvořeno subjektivním vizuálním výběrem grafu. [17,18]

Index determinace je standardním a běžně používaným ukazatelem, sloužícím k syntetickému popisu stupně shody modelu s empirickými údaji. [17,18]

$$I^2 = 1 - \frac{\sum_{t=1}^n (y_t - \bar{y}_t)^2}{\sum_{t=1}^n (y_t - \bar{y})^2}$$

Index determinace je bezrozměrné číslo splňující relaci  $0 \leq I^2 \leq 1$ . Čím je hodnota bližší jedné, tím model kvalitnější. Pokud se hodnota indexu determinace blíží k nule, znamená to stále nižší kvalitu modelu s časovou řadou. Nejvhodnější trendová funkce je ta, která vede k maximální hodnotě indexu determinace. Taková funkce totiž nejlépe udává reálný vývoj zkoumaného jevu v minulosti a je tedy pravděpodobné, že podobným způsobem bude vyjadřovat i skutečnost, která nastane v budoucnosti. [17,18]

Index korelace se vypočítá jako odmocnina indexu determinace.

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

V praxi často dochází k tomu, že funkce mají velmi podobné hodnoty indexu determinace, respektive indexu korelace. V tomto případě upřednostňujeme, jednodušší trendovou funkci, která nemusí zaručovat maximální hodnoty korelační charakteristiky. [17,18]

#### Studentův t-test

Nepárový t-test porovnává data, tvořená dvěma nezávislými výběry, tzn. že pocházejí ze dvou různých skupin jedinců. Typicky jde o porovnání hodnot pokusné skupiny (kde byl aplikován pokusný zásah) a kontrolní skupiny (kde aplikace pokusného zásahu nebyla provedena). [17,18]

Testovaná nulová hypotéza:  $H_0: m_1 = m_2$  (střední hodnota  $m_1$  populace, ze které pochází pokusný výběr je roven střední hodnotě  $m_2$  populace, ze které pochází kontrolní výběr).

Výpočet testu vychází z odhadů parametrů obou srovnávaných populací, tj. aritmetického průměru a výběrového rozptylu u pokusného a kontrolního výběru:  $\bar{x}_1, s_1$  pro  $n_1$  a pro  $n_2, \bar{x}_2, s_2$ . [17,18]

Protože testované soubory mohou pocházet z populací, které mají stejný nebo naopak různý rozptyl hodnot sledované veličiny, je nejprve nutno otestovat rozdíl rozptylů obou

souborů (nulovou hypotézu  $H_0: s_1^2 = s_2^2$ ) pomocí  $F$ -testu:  $F = \frac{\text{vyšší}(s_1^2, s_2^2)}{\text{nižší}(s_1^2, s_2^2)}$

Pro vyhledání tabulkové kritické hodnoty pro  $F$ -test je nutno stanovit stupně volnosti pro:

stupně volnosti čitatele (většího rozptylu):  $n_V = n_{(1,2)} - 1$

stupně volnosti jmenovatele (menšího rozptylu):  $n_M = n_{(1,2)} - 1$

Ve statistických tabulkách vyhledáme kritickou hodnotu při vypočtených stupních volnosti pro zvolenou hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$ .

Podle výsledku  $F$ -testu zvolíme odpovídající pokračování  $t$ -testu:

a) Je-li  $F < F_{0,975}(n_V, n_M)$ , tzn., že platí  $H_0: s_1^2 = s_2^2$ .

Pro testování rozdílů středních hodnot použijeme nepárový  $t$ -test pro shodné rozptyly:

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \cdot \frac{n_1 + n_2}{n_1 * n_2}}} \quad (\text{Stupně volnosti pro } t\text{-test: } n = n_1 + n_2 - 2)$$

$$\text{Pro } n_1 = n_2 = n \text{ platí: } t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n}}} \quad n = (n-1) * 2$$

b) Je-li  $F > F_{0,975}(n_V, n_M)$  tzn., že neplatí nulová hypotéza  $H_0: s_1^2 = s_2^2$ . (Oba výběry tedy pocházejí z populací s různým rozptylem).

$$\text{Pro testování rozdílů středních hodnot použijeme } t\text{-test pro různé rozptyly: } t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{Stupně volnosti } \nu = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}, \text{ pro } n_1, n_2 > 30: \nu = \infty$$

$$\text{Pro } n_1 = n_2 = n \text{ platí: } f = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n}}}$$

P-hodnota neboli dosažená hladina významnosti testu je u testů, kde má tato definice smysl, pravděpodobnost, s jakou testovací statistika nabývá hodnot „horších“, než pozorovaná hodnota statistiky. Udává mezní hladinu významnosti, při které bychom hypotézu ještě zamítali. Hypotézu  $H_0$  zamítáme na hladině  $\alpha$ , právě když je p-hodnota menší než  $\alpha$ .

Vypočtenou statistiku  $t$  porovnáme s tabulkovou kritickou hodnotou  $t_{1-\alpha/2}(n)$  nalezenou podle daného  $n$  a zvolené hladiny významnosti  $\alpha$  (0,05 nebo 0,01). [17,18]

- Je-li  $t < t_{1-\alpha/2}(n)$  statisticky nevýznamný rozdíl  $m_1$  a  $m_2$  při zvolené  $\alpha$  (nezamítáme nulovou hypotézu  $H_0$ , tzn., že střední hodnota pokusného souboru se neliší od střední hodnoty kontrolního souboru). Závěr: aplikovaný pokusný zásah byl neúčinný, protože nebyla ovlivněna střední hodnota pokusného souboru vlivem aplikace zásahu ve srovnání se střední hodnotou kontrolního souboru ( $p > 0,05$ ).
- Je-li  $t > t_{1-\alpha/2}(n)$  statisticky významný rozdíl  $m_1$  a  $m_2$  (při  $\alpha = 0,05$ ) nebo statisticky vysoce významný rozdíl (při  $\alpha = 0,01$ ). Zamítáme nulovou hypotézu  $H_0$ , tzn., že střední hodnota pokusného souboru se liší od střední hodnoty kontrolního souboru. Závěr: pokusný zásah byl účinný, protože způsobil změnu střední hodnoty u pokusného souboru vlivem aplikace pokusného zásahu ve srovnání se střední hodnotou kontrolního souboru ( $p < 0,05$  resp.  $p < 0,01$ ). [17,18]

## Extrapolace časový řad

Při extrapolaci trendové funkce, tj. konstrukci předpovědí, jednoduše dosadíme do vypočtené rovnice, přičemž získané hodnoty představují tzv. bodové předpovědi nebo využijeme obecný vzorec pro bodový odhad:  $y_p = b_0 + b_1 f_1(x_p) + \dots + b_p f_p(x_p)$ .

Standardní chyba této individuální předpovědi je  $s(\hat{y}_p) = s \sqrt{1 + \mathbf{x}_0^T \mathbf{H} \mathbf{x}_0}$  a odpovídající tzv. predikční interval je:

$$P(y_p - t_{1-\alpha/2}(n-p-1)s(y_p) \leq Y \leq y_p + t_{1-\alpha/2}(n-p-1)s(y_p)) = 1 - \alpha .$$

Druhou variantou je možné zkonstruovat předpovědní interval, přičemž lze s velmi vysokou pravděpodobností očekávat vývoj budoucích hodnot časové řady. [17,18]

## **3 Literární rešerše**

### **3.1 Základní pojmy**

“Situace či stav potvrzuje, že sociální skutečnost není jednoduše uchopitelná a jednoduše klasifikovatelná, natož jednoduše “řešitelná” či “vyřešitelná”. Ve vztahu k rovnosti příležitostí to znamená, že v mnohém jednotná, nehomogenizovaná zkušenost žen (i mužů) nemůže vyústit v “jedinou správnou” cestu či řešení.” [15, str. 112]

#### **3.1.1 Pohlaví**

Dle Murdocka každá společnost funguje na předem určených principech, podle nichž dělí činnosti na vhodné pro muže a vhodné pro ženy. Tyto principy se však velmi liší a rozhodně nedokládají obecné tvrzení, že jejich podobu a obsah nevyhnutelně diktuje biologie. [5]

„Pohlaví představuje univerzální a jasné dělítko, na němž jsou založeny všechny ostatní odlišnosti. Při rozhodování, které aktivity padnou na kterou stranu dělicí čáry, je důležitým faktorem kultura. Výchova v raném dětství, vzdělání a v zaměstnání tlačí ženy a muže do rozdílných pozic.“ [7, str. 120]

„Přisouzené pohlaví určuje směr, jímž se nadále bude ubírat jeho výchova. Následuje nespočet dalších událostí a celý (v sobě samém více či méně neproblematický) výchovný program pro „chlapce“ nebo „dívku“. Stereotypy pohlavních rolí v naší společnosti přiřazují muži a ženě typické vlastnosti, které se často vzájemně doplňují jakožto protiklady, určují naše očekávání vůči jednotlivým ženským a mužským jedincům i naše jednání vůči nim v konkrétních sociálních situacích.“ [5, str. 23-24]

#### **3.1.2 Pohlavní role**

Různá pojetí ženské a mužské osobnosti v různých společnostech souvisí s tím, jak rozdílně je v nich vymezena mužská a ženská role. [7]

„Stereotypy pohlavních rolí jedincům usnadňují nebo také ztěžují přístup k povoláním, zařízením a skupinám daný společností. Dodnes nalezneme ženy spíše v sociální sféře, zatímco muže v technických povoláních a v přírodních vědách. Jednorozměrný model

muže a ženy, podle nějž se dá mužství a ženství pojmut v jediné dimenzi jako úsečka mezi pólem extrémní feminity, mezi nimiž je oblast víceméně neutrální, je ve společenských vědách již nějakou dobu zpochybňován a postupně nahrazován modelem dvojrozměrným nebo dualistickým, jehož základní teze zní: každá osoba může mít znaky jak maskulinní, tak feminin, nezávisle na biologickém pohlaví. Výzkum, již tedy nepátrá po jakýchsi absolutních vlastnostech specifických pro jedno nebo druhé pohlaví, nýbrž po relativních rozdílech a odstupňování osobních vlastností mužů a žen.“ [5, str. 25]

### **3.1.3 Pohlavní rozdíly**

„Všechny lidské bytosti v sobě mají poznání o tom, kdo jsou, a o tom, čeho jsou schopny dosáhnout. Individuální chápání svého já, není dáno chromozomálním pohlavím, genitáliemi, pohlavím určeným při narození nebo prvotní pohlavní rolí. Identitu a schopnosti jednotlivce proto nelze stanovovat podle toho, co společnost vyžaduje od maskulinního a femininního chování. Základem musí být právo jedince definovat či redefinovat sebe sama, svou pohlavní identitu bez ohledu na chromozomální pohlaví, genitálie, pohlaví určené při narození nebo prvotní pohlavní rolí.“ [4, str. 159]

„Rozdíly mezi ženami a muži se projevují ve verbálních schopnostech, numerických schopnostech, prostorových schopnostech, tvořivosti a analytických schopnostech.“ [7]

„Rozdíly mezi muži a ženami potvrzuje také Rorschachův test, který zkoumá osobnost podle reakcí na abstraktní skvrny. I zde ženy dávaly přednost interpretacím z oblasti domova, estetického hodnocení a ozdob, muži naopak technice, přírodním vědám a venkovním aktivitám. Ty úseky testu, které kladou mužům a ženám specifické otázky, ukazují, že klíčovou charakteristikou muže je „agresivní, dobrodružství hledající, podnikavá, navenek orientovaná dispozice: tendence k bojovnosti a sebeprosazení“. Nejvýraznější ženské rysy jsou „aktivně emfatická, dovnitř orientovaná dispozice: mateřská pud a něžné city; zájem o věci týkající se doma“. [7]

### **3.1.4 Teorie vývoje pohlavních rozdílů**

Každá z těchto čtyř teorií upozorňuje na jeden z procesů, které mají svůj, byť omezený význam při vývoji pohlaví role. Pozitivní a negativní utvrzování má určitě významnou roli pro získání pohlavně typického chování. „Kognitivní teorie poskytuje rámec, do nějž

můžeme zasadit ostatní tři teorie jako vzájemně související díly. Základním předpokladem rámcové teorie je spojení vývoje pohlavní role s duševním vývojem.“ [5, str. 45]

„Etnologický výzkum prokazuje, že ve všech zkoumaných kulturách se praktikuje v (v různé intenzitě) pohlavně specifická výchova.“ Určité cíle výchovy jsou pohlavně specificky praktikovány v mnoha kulturách. Na základě těchto výsledků lze uvést, že pohlavně specifické rozdíly ve výchově dětí mohou být méně výrazné v malých izolovaných rodinách, jež jsou obvyklé především v industriálních společnostech západního světa. Uvnitř malých rodin žena i muž často vykonávají tytéž úkoly a obory činnosti. V případě, že nastane neočekávaná životní situace – když např. přechodně nebo trvale chybí partner. [5, str. 81]

#### **a. Imitační teorie vývoje pohlavních rozdílů**

„Imitační teorie vývoje pohlavních rozdílů tvrdí, že chlapci a dívky získávají chování typické pro své pohlaví tím, že pozorují vzory téhož pohlaví a jejich pohlavně typické chování napodobují a přejímají.“ Podle známého severoamerického vývojového psychologa L.Kohlberga musí mít dítě nejprve vybudováno vědomí vlastní nezměnitelné pohlavní identity, aby bylo schopno vybírat si a přejímat takové způsoby chování, které se k jeho pohlaví hodí.“ Komplexně lze teorii napodobování přiznat užitečnost při vysvětlování vzniku a vývoje pohlavně typického chování. Je nutné tu to teorii budeme kombinovat s dalšími teoretickými koncepty a omezíme její platnost na určitá životní období a zvláštní situace učení. [5, str. 37, 38]

#### **b. Identifikační teorie vývoje pohlavních rozdílů**

„Identifikační teorie vývoje pohlavních rozdílů tvrdí, že pro ustavení pohlavně specifických způsobů chování mají ústřední význam takzvané primární vztahy.“ Pro tuto identifikační teorie nejsou k dispozici žádné vědecké důkazy o větší podobnosti mezi otci a syni a mezi matkami a dcerami. Procesy, které probíhají, se netýkají pouze rodičů pohlaví a pohlavní role nejsou jediným procesem. Avšak, lze pochybovat o tom, že by jim připadal ústřední význam při vzniku pohlavně specifických vzorců chování, jak tvrdí identifikační teorie. [5, str. 39]

#### **c. Kognitivní teorie vývoje pohlavních rozdílů**



Kognitivní teorie pojednává o vkládání smyslu, byla formulována L. Kohlbergem, v šedesátých letech minulého století. [5] Tato teorie obsahuje pět etap vývoje osobnosti podle poznávacích procesů a způsobů myšlení. Jsou to senzomotorická inteligence, symbolické a předpojmové myšlení, názorné myšlení, konkrétní operace, formální operace a abstraktní myšlení. Každá etapa má své věkové rozmezí. [5]

#### **d. Piagetova teorie vývoje pohlavních rozdílů**

„Piagetova teorie vykazuje ústřední roli vyrůstajícímu dítěti, které se aktivně vypořádává se svým fyzikálním a sociálním okolím.” Potomci tímto způsobem získávají vědomosti a schopnost stále diferencovanějšího usuzování, Podle obsahu a znaků, které se vztahují k pohlaví a které příslušná kultura a společnost považují typické pro ženy a muže. [5, str. 41]

### **3.2 Pojmy z aspektu genderu**

#### **3.2.1 Gender**

„Sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. [7]

„Gender je třeba chápat nikoli jako biologické, ale sociální aspekty pohlaví, tedy rozdíly mezi mužem a ženou, které nejsou předem dány biologicky, geneticky, ale jsou to společností vytvořené konstrukty – stereotypní ustálené vzorce nazírání a chápání muže a ženy, jejich vlastností a schopností. Nejde pouze o vnímání biologické odlišnosti obou pohlaví, na jejichž základě dochází k diferenciaci spotřebního chování, ale především o promítnutí těchto biologických odlišností do představ, které se ve společnosti utváří o chování mužů a žen. Jde tedy o to, jak si společnost představuje a vnímá, že by se ženy a muži měli chovat, tedy o očekávání společnosti, že muži a ženy se budou chovat určitým

způsobem, který je jim připisován, a který je obvyklý pro určitou sociální pozici v rámci dané kultury.“ [11, str. 15]

“Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly mezi mužem a ženou.” Tyto sociální rozdíly můžou být kulturním a sociálním konstruktem. Definice je v čase proměnlivá a mění se i v rámci různých kultur. „Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, daným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“ [1, str. 17]

„Jelikož gender je univerzální klasifikační systém a zakládá i strukturu mocenských vztahů, existuje v naší společnosti genderová dělba, kdy muži a ženy vykonávají jiné práce, které jsou považovány za různě důležité z hlediska fungování společnosti a které jsou také různě ohodnoceny.“ [10, str. 32]

### **3.2.2 Gender studies**

„Gender studies neboli rodová studia jsou vědeckou, odbornou disciplínou sledující různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti a to nejen v současnosti, ale i v minulosti. Cílem gender studies je nejen sledovat a interpretovat empirická data o rozdílech a zvláštích obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách doby včetně sociální politiky.“ [16, str. 10]

### **3.2.3 Genderové pojmy**

Genderová neutralita je určitá skutečnost (jev, přesvědčení) na existujícím uspořádání společenských vztahů mezi muži a ženami nezávislá. [1]

Genderová slepota je pojem, který má vztah k ignoraci nebo neschopnosti brát genderovou dimenzi společnosti v potaz. [1]

Genderová identita je systém aktivit a symbolických a jazykových prostředků, pomocí nichž jsou v určitém společenství muži a ženy vymezováni a prezentováni jako odlišné, specifické skupiny lidí. [1]

Genderová optická skla jsou vztahy k zavedenému nahlížení a interpretaci genderových vztahů. V současné společnosti jsou známy tři druhy genderových optických skel: (1) genderová polarizace je oddělení mužského a ženského světa, (2) androcentrismus je

nadřazenost mužského světa (3) biologický esencialismus se zabývá genderovými rozdíly od biologického základu. [1]

V rámci zkoumání dopadů genderových diferencí na spotřební chování můžeme vycházet z několika jednoduchých předpokladů:

- ženy a muži zastávají v rodině i ve společnosti odlišné role,
- existují typicky ženské a typicky mužské činnosti,
- existují typické ženské a typicky mužské produkty,
- ke změně v postojích i v chování v čase dochází jen velmi zvolna,
- u mladších věkových kategorií se projevuje spíše sblížení jejich chování (rolí),
- u starších věkových kategorií existuje tendence spíše rozdělení rolí. [11]

### **3.2.4 Genderový audit**

„Genderový audit nebo audit rovných příležitostí se orientuje na vnitřní organizační procesy s genderové perspektivy, tedy vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů ve firmě. Jeho cílem je zhodnotit situaci, ocenit dobré praxe a nabídnout cestu ke zlepšení v problematických oblastech.“ Základním zaměřením tohoto auditu je prosazování rovných příležitostí mužů a žen, ale jeho konečným výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace. Její výkonnost spočívá ve všech funkčních oblastech, jako jsou firemní kultura a komunikace ve firmě, nábor a rozvoj zaměstnanců a zaměstnankyň, sladování práce a soukromého života a podobně. [3, str. 30]

### **3.2.5 Genderový systém**

„Genderový systém propojení míry segregace zaměstnání hladiny mzdového ohodnocení, míry prestiže a pracovní podmínek funguje na různých úrovních trhu práce, tedy i v jemné struktuře typu zaměstnání v rámci jednotlivých profesí.“ [3, str. 37]

“Genderová organizace je organizace, jejíž kultura a život jsou jednostranně pod vlivem utvářeny v souladu s genderovými charakteristikami jednoho pohlaví. Vzhledem k této skutečnosti jsou příslušníci opačného pohlaví diskriminováni a různým způsobem znevýhodňováni.” [1, str. 38]

“Pojem genderová role využívá pro soubor předpisů a očekávání spojených s chováním a jednáním mužů a žen. Proces socializace jej uchovává a samozřejmě je ovlivněn celou řadou biologizujících představ a předsudků.” [1, str. 144]

### **3.2.6 Genderová segregace**

„Segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný.“ Segregace práce je propojena s genderovou strukturou společnosti a současně je jedním z hlavních pilířů a jedním z hlavních způsobů genderových nerovností v práci. Genderovou strukturu práce nelze určit na základě pohlaví, ale spíše na základě genderových režimů. [6, str. 13]

„Na genderové významy rozdělení žen a mužů do různých oblastí a úrovní trhu práce poukazuje zejména statistická evidence přetrvávající segregace zaměstnání dle pohlaví.“

„Genderová segregace je zásadně propojená, ať již jako příčina, nebo jako důsledek s genderovými nerovnostmi ve veřejné, ale i v soukromé sféře naší společnosti.“ [6, str. 11]

„Genderové teorie trhu práce totiž poukazují na to, že segregace je měnící se strukturou a stav integrace či integrace oborů, zaměstnání či pozic se dynamicky proměňuje.“ [6] Lze rozlišit segregaci sektorů a segregaci zaměstnání a horizontální, vertikální segregaci. Rozdíl mezi sektorovou segregací a segregací zaměstnání, kde je patrné, že jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby)

či jednotlivých zaměstnáních, rozlišení horizontální a vertikální segregace není tak jednoznačné, přičemž většina forem zaměstnání, na základě kterých určujeme rozsah segregace, v sobě zahrnuje do určité míry jak oborové rozdělení, současně i hierarchickou strukturu trhu práce. [6, str. 13]

„Postavení žen na trhu práce je determinováno jejich pozicí v rodině a způsobem, jakým je tato pozice vnímána muži, podobně, jako jsou rodinné praktiky mužů podmíněny tendencemi pracovního trhu a vice versa.“ [13, str. 89]

Omezení způsobené segregací:

- segregace trhu práce tvoří rozdíl mezd mezi muži a ženami,
- negativní efekt na fungování výkonnosti trhu,
- brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny (pružnost nabídky a poptávky trhu),
- negativní vliv na výchovu a výuku budoucích generací,
- omezuje ženskou zaměstnanost. [6]

### **3.2.7 Vertikální a horizontální segregace, příčiny segregace**

„Efekt horizontální segregace podle pohlaví je umocněn segregací vertikální.“ K segregaci podle pohlaví a velké platové rozdíly jsou často prezentovány jako svobodná volba žen a zároveň že požadují menší časové investice do vzdělání, vlastního výkonu u zaměstnání či cestování za prací. [10, str. 36]

Horizontální segregace podle pohlaví popisuje skutečnost, že na trhu práce ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a současně udává, že ženy obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži. Vertikální segregace podle pohlaví, popisuje situaci v ekonomickém i sociálním prostředí, tak že, zastoupení mužů na pracovním trhu stoupá s rostoucí úrovní řízení a muži zaujímají naprostou většinu vrcholných pozic v rámci národního hospodářství. U žen je tomu naopak převažují v odvětvích, ve kterých jsou obecně nižší průměrné platy a zároveň i v odvětvích, kde jsou nejnižší platy. „V soukromém sektoru a ve společnostech a většinovým soukromým podílem, kde jsou zpravidla vyšší průměrné mzdy, převažují muži v poměru cca 1,7:1. Ve státním sektoru a

ve společnostech s většinovým podílem státu je zaměstnáno více žen cca 1,4:1. Zastoupení mužů mezi osobami podnikajícími na vlastní účet je 71 %.“ [10, str. 36]

### **3.2.8 Příčiny segregace**

Ve společnosti jsou stereotypy, které prostupují celou společností a ovlivňují tři základní faktory, které způsobují segregaci na trhu:

- volba typu práce jednotlivce,
- nabídka typu práce pro určité jednotlivce,
- hodnocení typů zaměstnání. [6]

### **3.2.9 Genderová segregace v České republice**

Genderová segregace je globálním jevem a v Evropě dochází k jejímu pozvolnému oslabování. V České republice je právě tato segregace velmi významným negativním znakem trhu práce. Česká republika je v evropském měřítku mezi zeměmi s nejsilněji segregovanými trhy práce. [6, str. 69]

„Poměrně vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví může mít určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen a rovněž v dlouhodobě přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve sféře, v pracovní oblasti i přes existující ideologii emancipace a rovnosti v období státního socialismu.“ [6, str. 107]

### **3.2.10 Andocentrismus a feminismus**

„Andocentrismus znamená doslova „mužostřednost“; představa, že muži jsou ženám nadřazení a že muži jejich prožívání světa představují normu, vůči níž jsou ženy poměřovány.“ (Renzetti, Curran 2003) [10, str. 33]

Andocentrismus společenské praxe je velmi výrazný v pracovním světě, kde jsou ženy stále segregovány do povolání, která odrážejí tři androcentrické definice ženy:

1. androcentrická definice ženy podle její reprodukční a rodinné role je charakteristická pro zaměstnání, kdy žena poskytuje administrativní a logistickou podporu,

2. androcentrická definice ženy podle její schopnosti stimulovat či uspokojovat mužské sociální touhy nebo nepřímo zdůrazňovat ženskou atraktivitu,

3. androcentrická definice ženy jako podřadné odchylky od mužského standardu je však zabudována do jednotlivých definic práce na plný úvazek a kariérního postupu. [10]

„Feminismus či feminizmy jsou ideologickým filosofickým a světovým názorem žen, které jsou schopny svoje postavení ideově a filosoficky reflektovat a hlásí se o svá práva.“ [15, str. 45]

“Feminismus je hnutí za rovnoprávnost žen a zvýšení jejich vlivu ve společnosti.”

[8, str. 54] Vyvíjel se od základu ze zájmu žen o osvobození z konkrétní ekonomické, politické a společenské situace. Podstatou myšlenky feminismu je jiný zkušenostní horizont, na mnohost pohledů, na sebeuvědomování ženy a muže jako subjektu. [8] Lze hovořit o feminismu radikálním, androgynním, sociálním, socialistickém, pravicovém, levicovém, freudiánském, juliánském či ekologicky zaměřeném či jiném. [15] Základními pojmy feminismu jsou dvě slova a to rovnoprávnost a osvobození. S pojmem feminismus souvisí i další pojmy, jako je svoboda projevu, právo na sebeurčení a ochrana zákona. Feminismus lze brát i jako reakci na nedůslednost moderní demokracie vůči svým vlastním principům. [8]

### **3.2.11 Skleněný strop**

„Skleněný strop je bariéra, na kterou ženy narážejí při svém profesním postupu.”[20] Její příčina spočívá v tom, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. “Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu, buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní.” [20] V případě vyvíjení snahy do této vrcholové pozice postoupit může narazit na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu. [20]

### **3.3 Vznik a historie zákonného pracovního vztahu**

#### **3.3.1 Vznik**

Jednou ze základních podmínek lidské existence je právě práce. V západní Evropě až do 17. století byla základní výrobní jednotkou rodina, potažmo domácnost, v rámci které lidé vykonávali většinu výrobních aktivit. Obě pohlaví se podíleli na jejím chodu, na výchově dětí atd. [10]

#### **3.3.2 Právo na zaměstnání a spravedlivou odměnu**

„V rámci ekonomické struktury moderní společnosti mají všechny lidské bytosti právo na přípravu k získání pracovního místa či zaškolení pro určitou profesi jako nástroje k získání střechy nad hlavou, živobytí a dalších prostředků nutných pro život jedince a i osob na něm závislých. Všechny lidské bytosti mají právo udržet si zaměstnání a obdržet za ně spravedlivou odměnu bez ohledu na svou pohlavní identitu, chromozomální pohlaví, pohlaví určené při narození nebo prvotní pohlaví roli.“ [4, str. 160]

#### **3.3.3 Definice zákonného pracovního vztahu**

„Základní úprava lidských práv včetně práva na zaměstnání a svobodnou volbu povolání v sobě zahrnuje také skutečnost, že ženy mají v důsledku zejména biologických specifík určité zvláštní postavení. Zásada rovného zacházení s muži i ženami tak neplatí bezvýhradně; výslovně se nevztahuje na vztahy upravující zaručenou ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství. Znamená to, že požadavek rovného zacházení nelze uplatňovat v přístupu k činnostem a profesím, jejichž výkon je v důsledku zákonného zákazu prací ženám umožněn pouze mužům. V evropských zemích i v České republice tak platí, že za diskriminaci se nepovažuje nepřijetí fyzické osoby do zaměstnání, jestliže to stanoví zákon nebo pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická soba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.“ [2, str. 45]



### 3.3.4 Právo žen na práci

Dokumentem garantujícím práva žen i v oblasti pracovního trhu je též Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Československá republika tuto úmluvu přijala v roce 1987. „Tento akt je považován za komplexní úpravu, která platí pro všechny sféry života: občanskou, kulturní, sociální, politickou a ekonomickou a jednoznačně vyjadřuje ideu rovnosti. V Úmluvě zakotvená ochrana lidských práv zahrnuje i boj proti násilí na ženách a obchodování se ženami.“ [2, str. 45]

### 3.3.5 Diskriminace

„Diskriminací rozumíme nerovné zacházení s určitou sociální skupinou, která se opírá o stereotypní představu o charakteristických rysech této skupiny.“ [10, str. 155]

Zajišťování rovného zacházení je definováno v zákoně v ustanoveních § 5 odstavce 2. „Zajišťování rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.“ [2]

Existují 3 diskriminační procesy dle Tronda Petersona a Isaka Saporta:

- lokativní diskriminace – přijímání a povyšování žen do jiných pozic než muže s nižším platem i prestiží,
- diskriminace v rámci zaměstnání – nerovnosti mezi muži a ženami na stejné pozici,
- hodnotová diskriminace – povolání, v nichž převažují ženy s horším platovým ohodnocením a nižší prestiží [13]

Z hlediska ochrany zaměstnanců před diskriminací v pracovněprávních vztazích je nejdůležitější „generální klauzule“. Obsahuje principy k naplnění zákazu veškeré diskriminace, které jsou zapsány v zásadách pracovněprávních vztahů v ustanovení § 13 zákoníku práce. [2]

### **3.3.6 Antidiskriminační zákon**

Účel antidiskriminačního zákona je definován v ustanovení § 2 odst. 1 a 2, kde je definován účel antidiskriminačního právo pro rovné zacházení. Upřesňuje právo nebýt diskriminován z důvodu, které tento zákona stanoví.” Rozlišujeme mezi diskriminací přímou, nepřímou, obtěžováním, sexuálním obtěžováním a pronásledováním. Pokyny k diskriminaci a navádění k diskriminaci jsou rovněž považovány za diskriminaci. [2, str. 155]

„Antidiskriminační zákon reaguje na mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána; jde o Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, dále Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a tak Úmluvu o právech dítěte. Nelze v této souvislosti vynechat ani ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce zejména Úmluvu č. 111. Mezinárodní organizace práce o diskriminaci v zaměstnání a povolání a Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, jež upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.“ [2, str. 155]

## **3.4 Gender ve vztahu k okolí**

### **3.4.1 Gender a marketing**

Jedním z faktorů, který ovlivňuje účinnost marketingové strategie je gender a tím i obchodní úspěch firmy. „Gender je ekonomickou záležitostí, a schopnost využít znalostí o konstrukci gender identity a stereotypizaci pohlaví tak měřítkem obchodního úspěchu.“ [11, str. 21]

### **3.4.2 Gender a media**

„Mediální kultura, ať už vznikla z jakýchkoli příčin a bere na sebe jakékoli podoby, vzbuzuje rozdílné reakce podle rodu a že rozdíly mezi pohlavími vedou k alternativnímu způsobu získávání významů z médií. Existují ostatně i rozdíly ve výběru médií a způsobu jejich využití a tyto rozdíly mají širší kulturní a společenské důsledky.“ [8, str. 101]

Klíčovou roli při šíření konkrétních definic genderových rolí a genderových vztahů, a to často ve formě stereotypů hrají média. Mediální sdělení jsou příkladem velmi konkrétní představy o tom, jak mají vypadat ženy a muži, jak se chovat i jaké by měli vypadat jejich

vzájemné vztahy. „Média prezentují konkrétní, relativně úzce vymezené genderové identity na, které mají ženy a muži aspirovat, a značně omezenou škálu vztahů mezi nimi. Mediální sdělení nejsou jakýmsi neproblematickým „odrazem“ skutečnosti, jak se někdy mylně předpokládá, ale že jsou to komplexní konstrukty, které jsou vytvářeny konkrétními lidmi v konkrétních kulturních kontextech.“ Jejich formulace je dána podmínkami jejich vzniku a kulturní determinovaností jejich tvůrců. Z toho důvodu je u jejich interpretace potřeba věnovat pozornost jednak tomu, co je vybíráno a na jaké aspekty světa se ti, kdo vybírají, zaměřují. Dále také věnovat pozornost tomu, jak jsou mediální produkty přijímány a prezentovány jednotlivými lidmi a v konkrétních kontextech. [10, str. 153]

„Vycházíme tedy z toho, že média poté fungují jako prostředí a prostředník mezi sebezpoznáním, sebeuvědomováním a sebereflexí, včetně reflexí „ženských“ a „mužských“ rolí.,, [8, str. 89]

Na vztah gender a médií se lze dívat alespoň ze tří hledisek:

- prezentace maskulinity a feminity a podíl jejich tvorby,
- prezentace feminismu a genderové problematiky,
- co jsou to feministická média a ostatní média. [16]

Hlavní metodické přístupy západní teorie při zkoumání vztahu genderu a médií:

- rozložení moci v médiích,
- působení alternativních médií,
- vliv médií,
- podíl médií na tvorbě kultury,
- psychoanalytický pohled. [8]

## **3.5 Gender a společnost**

### **3.5.1 Dělbba práce**

„Moderní sociologie považuje za prokázané, že historická dělba práce mezi mužem a ženou přispěla k nynějšímu vymezení obou pohlaví a ke vzniku bariér mezi nimi. Ve všech dobách i společnostech existovala jen dvě pohlaví, je jen výsledkem moderního křesťanského zjednodušení.“[4, str. 57]

„Podporuje to teorii, že v lidské společnosti je dělba práce mezi dvěma pohlavími (ženy x muži) nutná, že je přímo podmínkou přežití.“ [7, str. 100]

Dle Scheinfeldovy názory na ekonomickou dělbu práce mezi ženami a muži, podporují argumenty pro funkci tradičního dělení sociálních rolí mezi muži a ženami.

Je to pět základních předpokladů:

- mateřské povinnosti, znamenají vzdát se jiné práce,
- mateřské povinnosti, vyžadují mnoho energie a síly,
- domácí práce,
- v tradičních společnostech, pečují o domácnost pouze ženy,
- ženy mají nedostatek fyzické síly a energie oproti mužům.

### **3.5.2 Mzdová a sociální nerovnost**

„Nerovnosti, které nemají v demokratické společnosti dostatečnou legitimitu, to znamená, že nejsou ospravedlnitelné, vyplývají především ze vztahů založených na moci.“ [10, str. 30]

Řada genderových nerovností v organizacích souvisí s možnostmi a předpoklady kariéry a postupu je prokázána mnoha analýzami. „Moderní byrokratické organizace představují prostředí, které není genderově neutrální, ale je na existenci genderových nerovností principiálně založeno.“ [1, str. 88]

Nejčastější modely nerovností dle genderu:

- kritérium průměrné mzdy – 20-30 % platový rozdíl ve prospěch mužů,
- kritérium pracovního úvazku – více než polovina žen v západních zemích pracuje na částečný pracovní úvazek,
- kritérium dalších příjmů – práce navíc je upřednostňována mužům,
- kritérium profesionálního růstu – předsudky a averse vůči ženám na vyšších pozicích. [16]

### 3.5.3 Mzdová nerovnost

„Na trhu práce jde většinou o různé podoby zpochybňování kompetence ženské pracovní síly: předpoklad nižší stability a výpadků v práci kvůli péči o děti, očekávání nedostatečných schopností, jiné či horší kvalifikace, prisuzování neschopnosti prosadit se, mít autoritu, řešit problémy nebo řídit tým pracovníků.“ Ženy jsou využívány různými způsoby, například v zaměstnáních, na místech nebo v mzdových kategoriích, o které muži neprojevují zájem. Nejčastěji k přímé diskriminaci dochází při procesů přijímání nových zaměstnanců. K diskriminaci dochází na základě obecně známých zkušenosti, že ženy před kariérou upřednostní raději rodinu. [1, str. 74]

Tento rozdíl v odměňování z části lze vysvětlit jen produktivními charakteristikami zaměstnankyň, charakteristikami zaměstnavatelů či segregace trhů práce, avšak poměrově větší část rozdílu je připsána nerovnému zacházení či odměňování z důvodu pohlaví. [14]

„Průměrný rozdíl v mzdovém ohodnocení mužů a žen, který v České republice již delší dobu činí zhruba 25 %, nelze celý vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, oboru a pozice.“ Pomocí některých statistických analýz se snažíme vysvětlovat nižší mzdy žen celkově vyšším zastoupením mužů na řídicích a lépe placených míst. Tyto analýzy jsou částečně zavádějící.” Obecně platí, že na českém trhu práce platí, že čím vyšší pozice, tím méně žen, a tím větší rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami. Výrazné diference a nerovnosti se projevují i ve mzdách vysokoškolsky vzdělaných osob, a to napříč všemi zaměstnáními.“ [1, str. 74]

Průměrná měsíční mzda žen v České republice je celkově zhruba o jednu čtvrtinu nižší než mužů, i za situace, že ženy mají vyšší kvalifikaci a výše vzdělání ještě roste! Platový rozdíl mezi vedoucími a řídicími pracovníky je v některých oborech až 100 % v neprospěch žen. Kupodivu mezi vysokoškoly je největší průměrný rozdíl mezi platem muže a ženy (36 %) [12, str. 10]

### **3.5.4 Sociální nerovnost**

„Sociální struktura společnosti je výsledkem sociálních nerovností.“ Sociální hnutí, která za nastolení rovnosti se bojují především sociální hnutí, která se snaží prosadit princip rovných příležitostí, nikoli o princip rovných výsledků. „Podle principu rovných výsledků by všichni členové společnosti měli s ohledem na své potřeby ve výsledku získat stejný přístup ke zdrojům, kterými společnost disponuje. Naopak podle principu rovných příležitostí mají všichni členové společnosti právo na rovnost před zákonem a na stejný přístup bez ohledu na rasu, vyznání, gender anebo sociální původ. Úspěch by měl být určen schopnostmi a zásluhami jedince, nikoli jeho původem.“ [10, str. 30]

## **3.6 Pojmy z trhu práce**

### **3.6.1 Ekonomická aktivita**

Obyvatelstvo se dělí na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní část obyvatelstva dělíme na část zaměstnanou a nezaměstnanou. Ekonomicky neaktivní část obyvatelstva dělíme dle důvodů nezaměstnanosti, tedy objektivní důvody jsou klasifikovány jako studenti, děti nebo důchodci. Subjektivním důvodem je neochota pracovat. [9]

### **3.6.2 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanými podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) jsou takové osoby, které v referenčním týdnu splňovaly současně tři podmínky – nebyly zaměstnané, práci aktivně hledaly a do práce byly schopny nastoupit hned nebo do 14 dní. Mladiství nezaměstnaní spadají do věkové skupiny 15–24 let. Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost delší než jeden rok. [19]

Nezaměstnanost vyjadřujeme prostřednictvím absolutního počtu nebo jako obecnou míru nezaměstnanosti. [9]

„Míra nezaměstnanosti žen je obecně výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů.“ Ženy nemají tak široké spektrum možností nalézt zaměstnání. Hledání zaměstnání se odvíjí od její rodinné situace, věku, vzdělání, etnické příslušnosti i průměrné míry ženské nezaměstnanosti v regionu. Všechny tyto faktory působí synergicky a součet těchto efektů, resp. kombinace několika faktorů je významnější, než by napovídala jejich prostý součet. Běžnou diskriminační situací žen na pracovním trhu je, že zaměstnavatel využije nevýhodného postavení žen v regionu s vysokou nezaměstnaností a nabízí jim horší pracovní podmínky. [10, str. 33]

Ženy v České republice jsou častěji postihovány nezvěstností. Procentuální nezaměstnanost žen je zhruba 9% a mužská nezaměstnanost tvoří zhruba 6%. Nezaměstnanost mužů je ve srovnání s nezaměstnaností žen vyšší pouze v kategorii s nejnižším vzděláním, v dalších kategoriích převažují nezaměstnané ženy. Ve věkové kategorii od 20 do 34 let je nejvyšší míra nezaměstnanosti u ženské populace, protože jsou považovány za nejistou pracovní sílu. [13]

### **3.7 Informační portály zaměstnávání a programy podpory zaměstnanosti**

#### **3.7.1 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost spadá systémově do evropského sociálního fondu České republiky. „Tento program je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti na pracovním trhu, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech.“ OP LZZ je začleněn do programu Evropské unie za období od roku 2007 do roku 2013. Operační program patří do víceúčelové tematiky operačního programu. Program je financován z prostředků cíle Konvergence, ale v některých oblastech, resp. modernizace veřejné správy a veřejných služeb též z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost na území hlavního města Praha. V rámci fondů Evropské unie je vyčleněno 1,84 miliard eur, což je zhruba 6,8 % veškerých finančních prostředků určených pro Českou republiku. Česká republika tuto částku navyšuje o 0,32 miliardy eur. „OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů

mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.” Do těchto prioritních os patří: adaptabilita, aktivní politika trhu práce, sociální integrace a rovné příležitosti, veřejná správa a veřejné služby, mezinárodní spolupráce, technická pomoc. Na osu č. 1 je vyčleněno zhruba 28,6 % na osu č. 2 je vyčleněno 33,0 %, na osu č. 3 připadá 21,7 %, na osu č. 4 zbývá 10,6 % a mezi osu č. 5 připadají 2,1 % a na osu č. 6 4 % z evropských fondů. V rámci evropského sociálního fondu v České republice současně probíhají další dva programy a to operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a operační program – adaptabilita (OPPA). Tyto neinvestiční programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu dávají možnost českým žadatelům získat z Evropské unie až 3,8 miliardy eur. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu je možné získat až 4,4 miliard eur, což tvoří zhruba 124,2 miliard Kč. [22]

### **3.7.2 EURES**

EURES neboli evropský portál pracovní mobility je síť, která vznikla v roce 1993. Je výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací. Disponuje několika zdroji informací a proto je schopna uvádět komplexní služby. Tyto služby a řešení problém poskytuje všem potencionálním pracovníkům, tak i možným zaměstnavatelům, kteří chtějí využívat výhod zásady volného pohybu osob. [21]

### **3.7.3 Individuální projekty zaměstnanosti v rámci Evropského sociálního fondu**

V současné době bylo schváleno více než 3 a půl tisíce projektů. Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje zejména výběr projektů a jejich následnou kontrolu. Projekty pak svým účastníkům poskytují zejména vzdělávací a rekvalifikační kurzy, poradenství, zajištění praxe a podobně. Kurzy a služby jsou většinou poskytovány osobám, které mají trvalé bydliště v místě (kraji) realizace projektu. Povinnost o svém projektu informovat a nabízet své aktivity možným účastníkům mají přímo příjemci dotací, tedy samotní realizátoři projektů. Tyto projekty jsou členěny podle jednotlivých tematických oblastí – pro osoby, které hledají uplatnění na trhu práce, jsou určeny zejména projekty z prioritní osy 2 a 3. [23]



## 4 Genderová charakteristika obyvatelstva České republiky

Česká republika měla k 30. červnu 2012 10 512 208 obyvatel, z toho bylo 5 518 210 mužů a 5 347 235 žen. V roce 2011 se narodilo okolo 105 000 dětí, z hlediska pohlaví převažovali narození chlapci a to zhruba o 2 %. Ročně zemřelo přibližně 106 000 lidí, z toho 54 tisíc mužů a 52 tisíc žen. [24]

Průměrný věk České republiky v roce 2011 byl 40,8 let, u žen činil 42,3 let a u mužů 39,3 let. Index stáří byl 107,8%, mužský index stáří byl 84,5 % a ženský index měl hodnotu 132,3 %. Nejvyšší populační zastoupení bylo právě ve věkové kategorii od 15 do 64 let, v poměru 51 % mužů k 49 % žen v České republice. Věkovou kategorii 65 let a více, tvořili zhruba ze 2/3 ženy a zhruba 1/3 muži. V nejmladší věkové kategorii od 0 do 14 let byl poměr dívek a chlapců vyrovnaný. [24]

V roce 2011 statistiky uváděla, že muži měli vyšší zastoupení v nižších úrovních vzdělání, a což bylo považováno základní, vyučení, střední (bez maturity) a vyučení (s maturitou). Nejvyšší počet obyvatel České republiky byl vyučen bez maturity v poměru 2/3 mužů k 1/3 ženám. V na úrovni střední odborného a vyššího vzdělání byly ženy zastoupeny větší měrou než muži. Úroveň vysokoškolského vzdělání mezi muži a ženami byla z hlediska poměru velmi vyrovnaná, avšak vysokoškolsky vzdělané ženy mírně přesahují muže. Na úrovni středního všeobecného vzdělání muži těsně převyšovali ženy. [24]

Průměrná hrubá měsíční mzda za Českou republiku činila 25 645 za rok 2011. Průměrná hrubá měsíční mzda mužů činila 28 234 Kč a průměrná hrubá měsíční mzda žen činila 22 826 Kč za rok 2011. Medián mužské mzdy byl 23 460 Kč a medián ženské mzdy byl 19 808 Kč. [24]

Celková nezaměstnanost v roce 2011 činila 491 958 neumístěných uchazečů, z toho bylo 241 tisíc žen a 250 tisíc mužů. Míra nezaměstnanost mužů činila 7,69 % a míra nezaměstnanosti u žen činila 9,84 %. Naopak zaměstnanost České republiky ve věkovém rozmezí 15 až 64 let u mužů činila 73,6 % a u žen 57,4 %. V Evropské unii byla mužská zaměstnanost na 69,1% a ženská zaměstnanost 58,2 %. Počet žen s jedním zaměstnáním v roce 2011 bylo 2 109 600 a součet mužů s 1 zaměstnáním v roce 2011 byl 2 794 400.

Míra ekonomické aktivity celkově za Českou republiku měla výši 58,3 %, muži byli ekonomicky aktivní na 67,6 % a ženy na 49,5 %. [24]

#### Rovnost pohlaví a role žen a mužů

Rovnoprávnost mezi muži a ženami je považována za součást základních lidských práv obyvatel České republiky, definovaných v Ústavě České republiky. V naší zemi nejsou žádným způsobem definované sociální bariéry, které by ženám neumožňovaly aktivní či vyšší účast na vyšších pozicích v politice, ekonomice či jiném oboru. Bohužel jednotlivé genderové stereotypy omezují tuto možnost vyššího zastoupení žen středním, vyšším a nejvyšším managementu. Přičemž i při těchto bariérách ženy mohou využívat svá rovná práva na vzdělání, na přístup k finančnímu kapitálu, na sdružování, pasivní a aktivní hlasovací právo a další příležitosti k veřejnému životu stejně jako muži. Dlouhodobě je nejvyšší zastoupení žen na pracovním trhu, v oborech zdravotnictví, sociální služby a školství, procentuálně se zastoupení pohybuje okolo 75 % žen vůči mužům. [8]

Přesto situaci na pracovním trhu v České republice nelze srovnávat s celou řadou evropských států. Situace se výrazně zlepšila po roce 1989, tedy po odstranění totalitního systému v Čechách. K dalšímu postupnému odstraňování sociálních bariér a překážek dochází velmi pomalu a to zejména ve veřejném životě a veřejných funkcích uvnitř národních orgánů, tj. ministerstva, poslanecká sněmovna a senát a další. Jednou z takzvaných překážek jsou genderové stereotypy. Příkladem genderových stereotypů je předpoklad, že ženy převážně upřednostňují rodinu před kariérou. Nutno podotknout, že tento princip funguje to i opačně, resp. předsudky společnosti vůči ženám, které upřednostní kariéru před rodinou. Lze uvést, mnoho takovýchto situací. Jedním z příkladů je, že na rodičovskou dovolenou nenastoupí žena, nýbrž manžel, popřípadě partner ženy. [8]

České pracovní právo je založeno na zásadě rovného zacházení s muži a ženami, vedle toho však jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat pravidla a specifikace pracovních podmínek pro ženy. Rovnoprávnost žen a mužů v České republice zajišťuje zákon o rodině a svobodným prohlášením ženy a muže svazku manželském. Zákon též uvádí, že pro oba partnery ve svazku manželství platí stejná práva i povinnosti. Právní rovnost ženy a muže ale záleží především na individuálním přístupu. Ženy mají právo i podmínky svobodně

rozhodovat o svém partnerském a rodinném chování, právní nároky jejich dětí jsou shodné bez ohledu na jejich rodinný stav. Na vztahu rodič a dítě nemá vliv to, zda jsou rodiče oddáni, vždy nesou oba rodiče shodnou a plnou odpovědnost a shodná práva. Legislativa týkající se sociální ochrany domácností s dětmi nerozlišuje nároky dětí a rodičů dle rodinného stavu. Výjimka je tvořena některými zvýhodněními „rodičů – samoživitelů“ bez ohledu na to, zda jde o muže či ženu. V zákonu o rodině, nově i v zákonném stanovení podmínek pro vyplacení rodičovského příplatku za stejných podmínek otcům i matkám je viditelná snaha o posílení odpovědnosti otců za rodinu. Ve skutečnosti ale k velkým změnám nedochází a to právě díky genderovým stereotypům v dělbě rolí a nerovnoměrnému odměňování mužů a žen. [8]

V současné době probíhá v České republice snaha o sladování pracovního a rodinného života probíhá prostřednictvím rozvoje struktury a pracovního prostředí, tak aby to umožňovalo vlnou kombinaci pracovní a rodinné role pro muže a ženy. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu i osobnímu životu a přístupu zaměstnavatelů k vůči svým zaměstnancům. Tato strategie je na základě rodinného přístupu, který je podložený vstřícností zaměstnanců a zaměstnavatelů navzájem. Řešením tohoto problému lze hledat zavádění netradičních flexibilních pracovních režimů – práce na zkrácený pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, práce na dálku, práce na zavolání, sdílení pracovního místa, střídání pracovního místa, stlačený pracovní týden nebo zaměstnávání zprostředkovatelských pracovních agentur a poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod. Tradiční rozdělení rolí a povinností v České republice je založeno na genderových stereotypech, tedy, že žena se věnuje spíše rodině na úkor pracovního života a muž upřednostňuje práci před rodinou. Tudíž nevstřícný způsob zaměstnavatelů postihuje především ženy. [25]

Pomocníkem při tomto procesu by měla genderová analýza, jejím prostřednictvím diagnostikujeme rozdíly mezi ženami a muži na všech úrovních života dle určených genderových rolí. Ukazuje jejich specifické aktivity, podmínky, potřeby a jejich přístup ke zdrojům a možnostem řídit a vést je. Analýza zkoumá tato propojení a vazby v prostředí ekonomickém, politickém a společenském a životním. Předpokladem je rozdělení dle pohlaví už od sběru informací o populaci. [25]

V Evropě je legislativa pro rovné příležitosti tvořena společnými předpisy, které jsou platné ve všech členských státech. V roce 2009 byl v České republice přijat Antidiskriminační zákon, který tvoří minimální společnou úroveň ochrany proti diskriminaci. Členské státy Evropské unie musí tyto normy dodržovat a podřídít jim svou legislativu. Normy jednotlivých států zakazují diskriminaci v zaměstnání a vzdělání, sociálním zabezpečení, zdravotní péči a přístupu ke zboží a službám bez ohledu na rasu, věk, pohlaví nebo etnický původ. Zároveň občanům zaručují rovné zacházení bez ohledu na jejich víru, sexuální orientaci nebo zdravotní postižení. Další formy boje proti diskriminaci jsou sepsány v nejdůležitějších smlouvách Evropské unie. [26]

## **5 Analýza dosažených výsledků**

Analýza gender studies v ekonomickém prostředí České republiky byla vypracována pomocí ekonomických ukazatelů a vybraných genderových ukazatelů nerovnosti mezi muži a ženami. Ekonomické ukazatele použité v analýze byly průměrná měsíční hrubá mzda z hlediska pohlaví, ekonomická aktivita a nezaměstnanost. Analýza pomocí ekonomických ukazatelů byla doplněna o mezinárodní porovnání podílu mzdy žen ve mzdě mužů a hrubé průměrné měsíční mzdy v závislosti na vývoji HDP na obyvatele v eurech ve vybraných členských zemích Evropské unie za rok 2007. V mezinárodním kontextu byla porovnávána zaměstnanost žen v % populace a zaměstnanost mužů v % populace v závislosti na vývoji HDP na obyvatele v eurech ve vybraných členských zemích Evropské unie za rok 2007. Zvolené období bylo od roku 2000 do roku 2010. Zvolenými genderovými ukazateli byly absolventi vysokých škol, soudci ve funkci, zaměstnanci ministerstev a zaměstnanci ve vědě a výzkumu dle pohlaví. Zvolené období bylo od roku 2005 do roku 2010.

### **5.1 Ekonomická aktivita v České republice v letech 2000 až 2010**

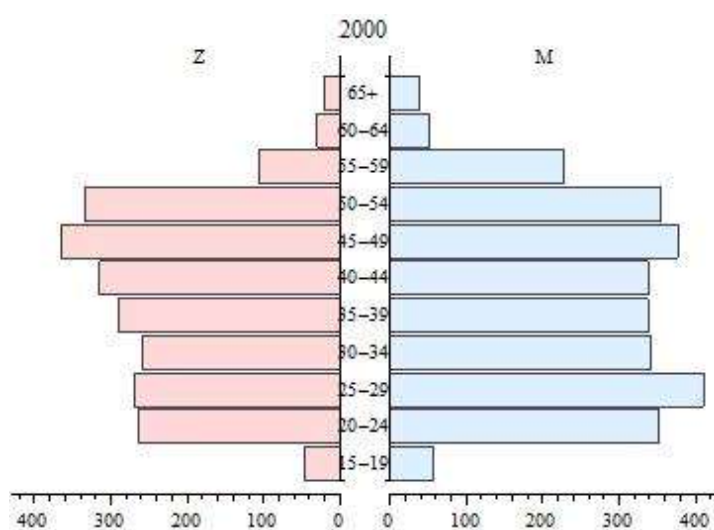
#### **5.1.1 Analýza ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2000**

Jedním z hledisek, podle kterých bylo hodnoceno gender studies v ekonomickém a kulturním prostředí České republiky byla zvolena ekonomická aktivita mužů a žen ve věkovém období 15 až 65+. Časová řada byla určena od roku 2000 do roku 2010. Aritmetický průměr ekonomické aktivity v letech 2000 až 2010 žen byl 2 278,123 a aritmetický průměr ekonomické aktivity mužů v letech 2000 až 2010 byl 2 912,382.

Na grafech č. 1 a č. 2 byl znázorněn vývoj ekonomické aktivity mezi roky 2000-2010. V roce 2000 byly výrazné dvě věkové kategorie u žen a to 45-49 let a 50-54 let, byly velmi silně zastoupené oproti mladším věkovým kategoriím. U mužů v roce 2000 převažovaly 4 věkové kategorie a to 20-24 let, 25-29 let, 45-49 let a 50-54 let. Ekonomická aktivita mužů, jak zobrazuje graf č. 5, byla celkově vyšší než ekonomická aktivita žen. Ve věku 20-29 let převažovali muži především proto, že ženy v tuto dobu zastávaly mateřské povinnosti. Ve věku mezi 45 až 50 lety muži dosahovali tzv. kariérního vrcholu. Tudíž zastoupení mužů na pracovních pozicích bylo ještě relativně vysoké. Později ve věkové

kategorie 55-59 let dochází výraznému poklesu ekonomické aktivity mužů, především díky postupně se zhoršujícímu zdravotnímu stavu mužů v České republice a zároveň blížícímu se věku odchodu do důchodu. Odchod do důchodu v roce 2000 byl u mužů stanoven na 60 let, tedy po ze zákona splněných odpracovaných letech. U žen byl důchodový věk stanoven na výši 59 let, po splnění počtu odpracovaných letech a avšak věk odchodu do důchodu se upravoval o počet narozených dětí během života. Situace v roce 2010 byla graficky zobrazena na grafu č. 2.

Graf č. 1 - Ekonomická aktivita v roce 2000



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

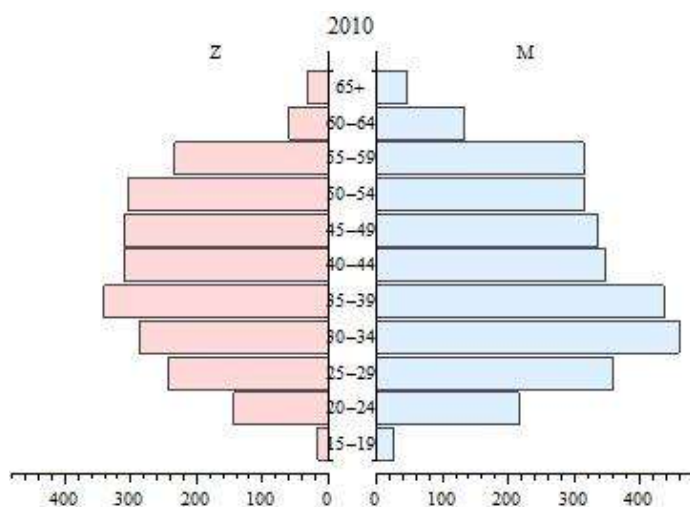
### 5.1.2 Analýza ekonomické aktivity mužů a žen v roce 2010

V roce 2010 došlo k posunu nejvyšší ekonomické aktivity do věkových kategorií 25-29 let, 30-34 let a 35-39 let u mužů i žen. V dalších vyšších věkových kategoriích dochází k ustálení výše ekonomické aktivity. Výrazného poklesu ekonomické aktivity dosahovali muži ve věkové kategorii 60-64 let, u žen začala výrazně klesat ekonomická aktivita ve věkové kategorii 55-59 let. Důchodový věk se s lety navyšuje, populace stárne, tudíž muselo dojít i k posunu věkové hranice odchodu do důchodu. Opět situaci ovlivňovali fyzické přednosti mužů a žen, a zároveň sociální aspekty jako třeba počet dětí, vzdělání, pracovní kvalifikace atd. Situace v roce 2010 byla zobrazena na grafu č. 2

Ekonomická aktivita u žen během roku 2000 byla nejvyšší ve věkových kategoriích 45-49 let a 50-54 let. V roce 2010 došlo k posunu zvolené věkové kategorie a ekonomicky

nejaktivnější kategorií byla věková skupina 35-39 let. Z důvodu, že matky už měly odrostlé děti, školou povinné a tedy nebyly omezovány náročnou péčí o ně. Ekonomická aktivita mužů v roce 2000 byla nejvyšší ve věkové kategorii 25-29 let a 45-49 let. Muži v první věkové kategorii nejvíc aktivní, protože byli nuceni zaopatřit celou rodinu, kdy ženy zastávali mateřské povinnosti. V roce 2010 došlo k posunu taktéž jako u žen, nýbrž nejaktivnější mužská populace byla ve věkových kategoriích od 30-34 let a 35-39 let.

Graf č. 2 – Ekonomická aktivita v roce 2010



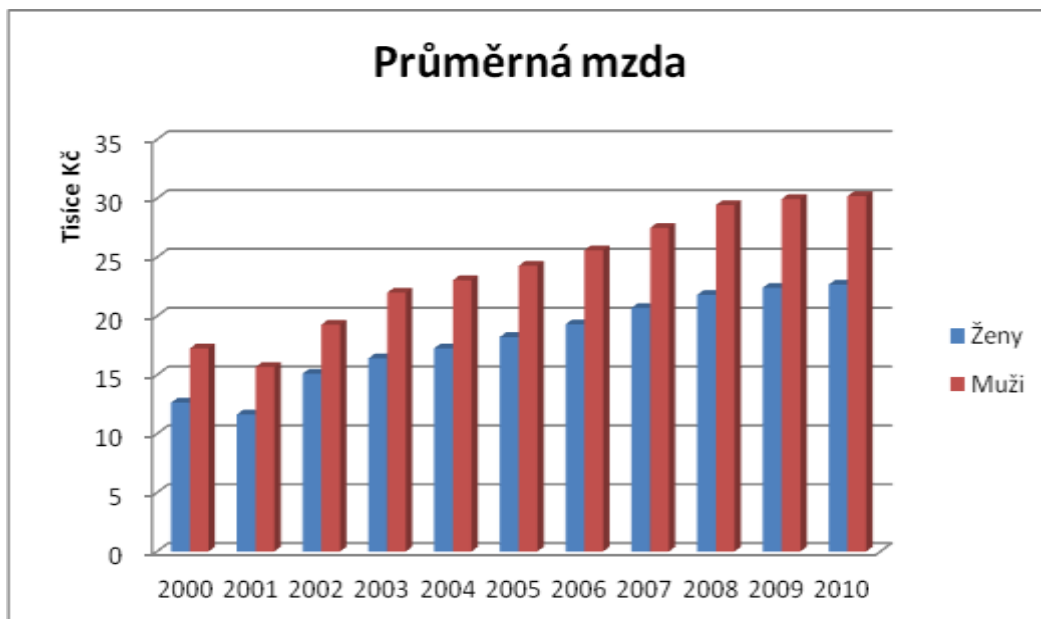
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Průměrný přírůstek ekonomické aktivity žen od roku 2000 do roku 2010 byl záporný. Výše průměrného koeficientu růstu žen činila 0,99. U mužů výše průměrného koeficientu růstu ekonomické aktivity mužů činila o 1,03.

## 5.2 Průměrná mzda

Jedním ze zvolených faktorů, dle kterých bylo hodnoceno postavení mužů a žen v ekonomickém prostředí České republiky, byla průměrná mzda. V rámci analýzy bylo pracováno s průměrnou mzdou za časovou řadu od roku 2000 do roku 2010. Na grafu č. 3 byl zobrazen vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 až 2010.

Graf č. 3 - Průměrná mzda žen a mužů (měsíc/tisíc Kč)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

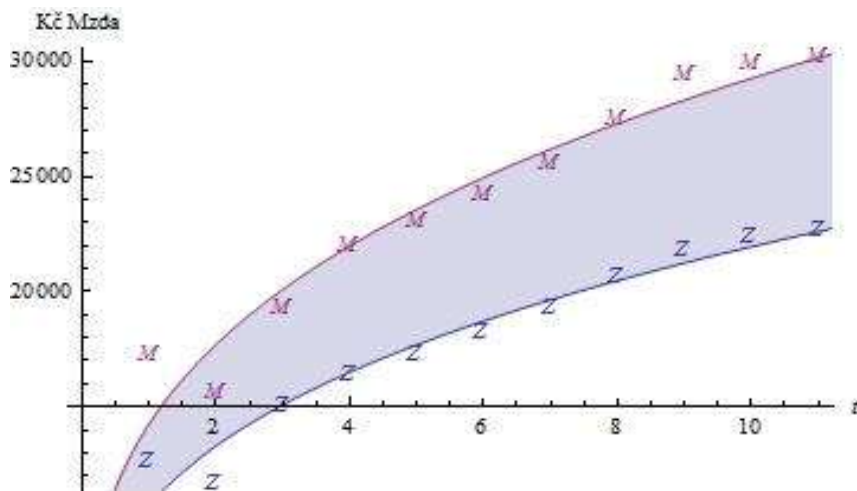
### 5.2.1 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy

Průměrná hrubá měsíční mzda žen v roce 2010 měla výši 22 666,- Kč a průměrná měsíční mzda mužů v roce 2010 činila 30 192,- Kč. Podíl ženské mzdy tvořil 75 % mužské mzdy a rozdíl průměrných platů mužů a žen během zvolených let měl postupně navyšující tendenci. V roce 2000 rozdíl mužské a ženské mzdy byl 4610,- Kč a do roku 2010 rozdíl stoupl na výši 7526,-Kč. V procentuálním vyjádření mezi roky 2000 až 2010 nedošlo ke změně, tedy výraznému rozdílu mezi mzdami. Hladina mzdy žen ve mzdě mužů si stále zachovávala průměrnou pozici na 75%. Tabulka výpočtu řetězového indexu k nalezení v příloze č. 1. Průměrný koeficient růstu průměrné hrubé měsíční mzdy od roku 2000 do roku 2010 u žen činil 6 % a u mužů 5,8 %.

Vývoj časové řady růstu průměrných hrubých měsíčních mezd žen a mužů od roku 2000 do roku 2010 byl znázorněn na grafu č. 3. Ve stanové časové řadě lze vidět, že existovala jistá rovnost růstu mezd u mužů a žen, avšak bylo patrné, že k tendenci sblížení průměrných hrubých měsíčních mezd mužů a žen nedocházelo. Průměrné hrubé mzdy žen se během zvoleného období udržovaly na úrovni 3/4 hrubých mezd průměrných mezd mužů.



Graf č. 4 - Vývoj rozdílu mezd mužů a žen v závislosti na čase v tisících Kč



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pomocí červené křivky na grafu č. 4 s popiskem „M“ byl znázorněn růst mezd mužů na grafu a prostřednictvím modré křivky s popiskem „Z“ byl znázorněn růst mezd žen ve zvoleném období.

### 5.2.2 Průměrná mzda – trendová funkce

Tabulka č. 1 - Trendová funkce průměrných hrubých měsíčních mezd žen a mužů v ČR

|                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| <b>Trendová funkce ženy</b>   | <b><math>I^2</math></b> |
| $y' = 10719,8 * x^{0,311372}$ | 0,9975                  |
| <b>Trendová funkce muži</b>   |                         |
| $y' = 14273,5 * x^{0,312011}$ | 0,9969                  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro komplexní zhodnocení průměrné mzdy mužů a žen byla vypočítána i lineární trendová funkce průměrných hrubých měsíčních mezd, ale dle výše indexu determinace ( $I^2=0,956$ ) byl raději zvolen mocninný tvar funkce, který lépe odpovídal vývoji průměrných hrubých

mezd mužů a žen v České republice. Totožný tvar trendové funkce byl použit i u vývoje obecné míry nezaměstnanosti. Trendová funkce průměrné hrubé měsíční mzdy relativně přesně kopírovala jednotlivé hodnoty obecné míry nezaměstnanosti mužů i žen v daných letech, i když lze zahlédnout i mírné odchylky u obou pohlaví. Index determinace této trendové funkce průměrné hrubé měsíční mzdy žen i mužů měl hodnotu vyšší než 99 %, a ten tedy potvrdil vysokou kvalitu tohoto modelu.

Pokud  $p < \alpha$ , tak jednotlivé parametry trendové funkce jsou statisticky významné, čemuž tak bylo i u tohoto regresního modelu. P-hodnoty parametrů nepřesahovaly výši hladiny významnosti  $\alpha = 0,05$ . Parametry trendové funkce jsou tedy významné.

### 5.2.3 Průměrná hrubá měsíční mzda - prognóza

Dle údajů za předchozí roky byly prognózovány roky 2012, 2013 a rok 2014.

Tabulka č. 2 - Prognóza průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v České republice

|                    | 2012      | 2013      | 2014      |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Průměrná mzda ženy | 23 825,25 | 24 381,41 | 24 910,85 |
| Průměrná mzda muži | 31 775,55 | 32 518,84 | 33 226,45 |
| Podíl PHMŽ/PHMM    | 74,98%    | 74,98%    | 74,97%    |

Zdroj: vlastní zpracování

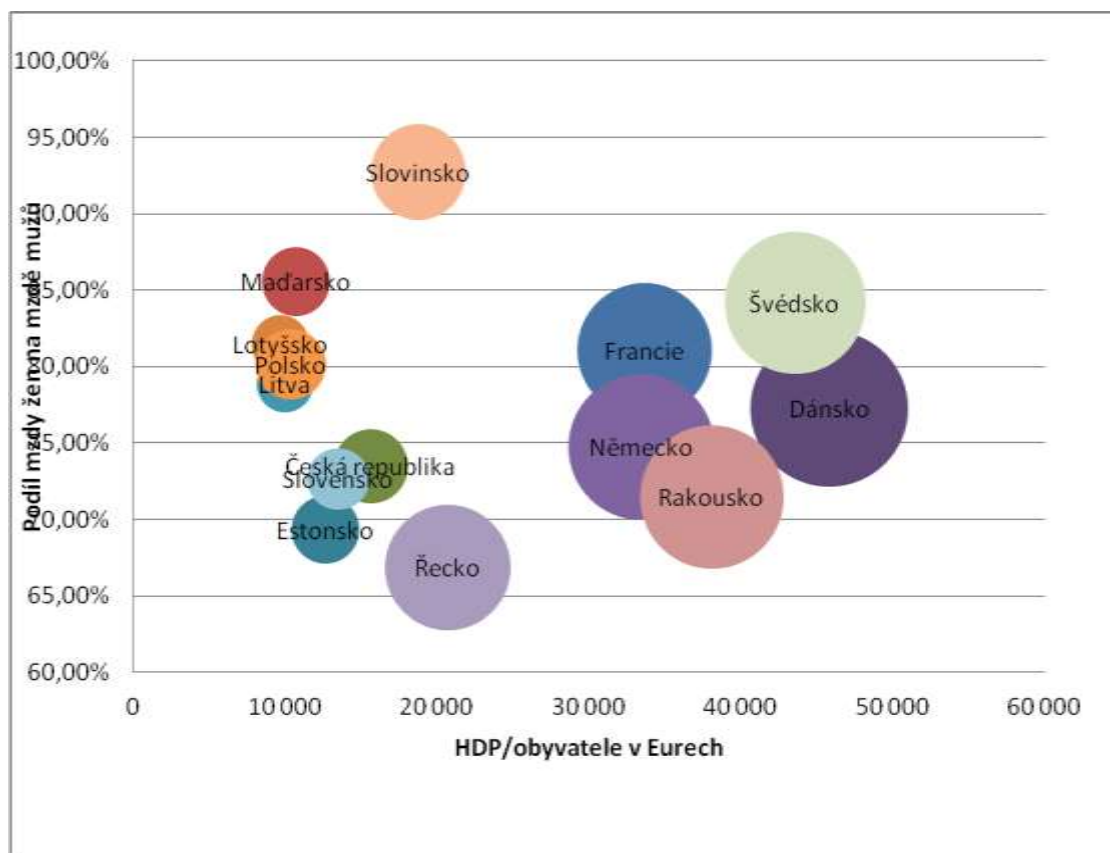
Prognóza byla stanovena bodovým odhadem. Dle prognózy by se každý rok měla průměrná hrubá měsíční mzda žen navýšit o více než 500,- Kč a průměrná hrubá měsíční mzda mužů by se měla navýšit o více než 700,- Kč. Průměrný rozdíl průměrné hrubé měsíční mzdy by se měl pohybovat zhruba ve výši 8 000,- Kč. Podíl mzdy žen ve mzdě mužů se stále měl pohybovat zhruba na úrovni 75 %. Na základě prognózy tedy nelze soudit, že v budoucnosti mohlo dojít ke sblížení výše mezd mužů a žen.

## 5.3 Mezinárodní srovnání s vybranými evropskými zeměmi

### 5.3.1 Mezinárodní srovnání podílu mzdy žen ve mzdě mužů s vybranými členskými zeměmi Evropské unie

Pro mezinárodní srovnání byl vytvořen graf č. 5. Bylo zvoleno čtrnáct zemí včetně České republiky. Mezinárodní porovnání bylo zobrazeno pro rok 2007 a zdrojová data byla ze souborů Eurostatu. Rok 2007 byl posledním rokem, ve kterém byla shromážděna data pro srovnání v evropských zemích. Mezi zvolené země uvnitř grafu patřili především země sousední a velikostně podobné. Doplnili je země, s vysokým HDP jako byla Francie, Německo a další severské země. Účelem grafu bylo obrazové vyjádření situace srovnání České republiky s evropskými zeměmi. Na ose x bylo znázorněna HDP na obyvatele v eurech a na ose y podíl mzdy žen na mzdě mužů ve vybraných členských zemích Evropské unie. Velikost bublin uvnitř grafu byla závislá na velikosti celkové průměrné hrubé roční mzdy bez ohledu na pohlaví. Na grafu č. 5 lze vyzorovat kumulaci sousedních zemí v jednom místě, jako tomu bylo například u zemí západní Evropy (Německo, Francie a Rakousko) nebo pobaltské země jako Litva, Lotyšsko a doplňující Polsko. Dominující zemí z hlediska podílu ženské mzdy na mzdě mužské bylo Slovinsko, kde tento poměr až na 95 %, o něco nižší poměr 85 % má pobaltská země Maďarsko. Pozice Řecka byla v grafu na té nejnižší pozici. Výše HDP na obyvatele v eurech posouvala severské země Dánsko a Švédsko do pravé spodní části grafu, přestože HDP měli relativně vysoké, avšak podíl mzdy žen ve mzdě mužů byl v těchto zemích na úrovni zhruba 80-85 %. Česká republika byla v grafu umístěna v levé spodní části, protože výše průměrné hrubé měsíční mzdy a výše HDP nedosahovaly velikosti severských zemí. Podobně tomu bylo tak i Slovenska a pobaltské země Estonska. Situace České republiky oproti severským zemím byla výrazně slabší, ale v rámci sousedních zemí a velikostně odpovídajících zemí, relativně vyrovnaná, tedy dobrá.

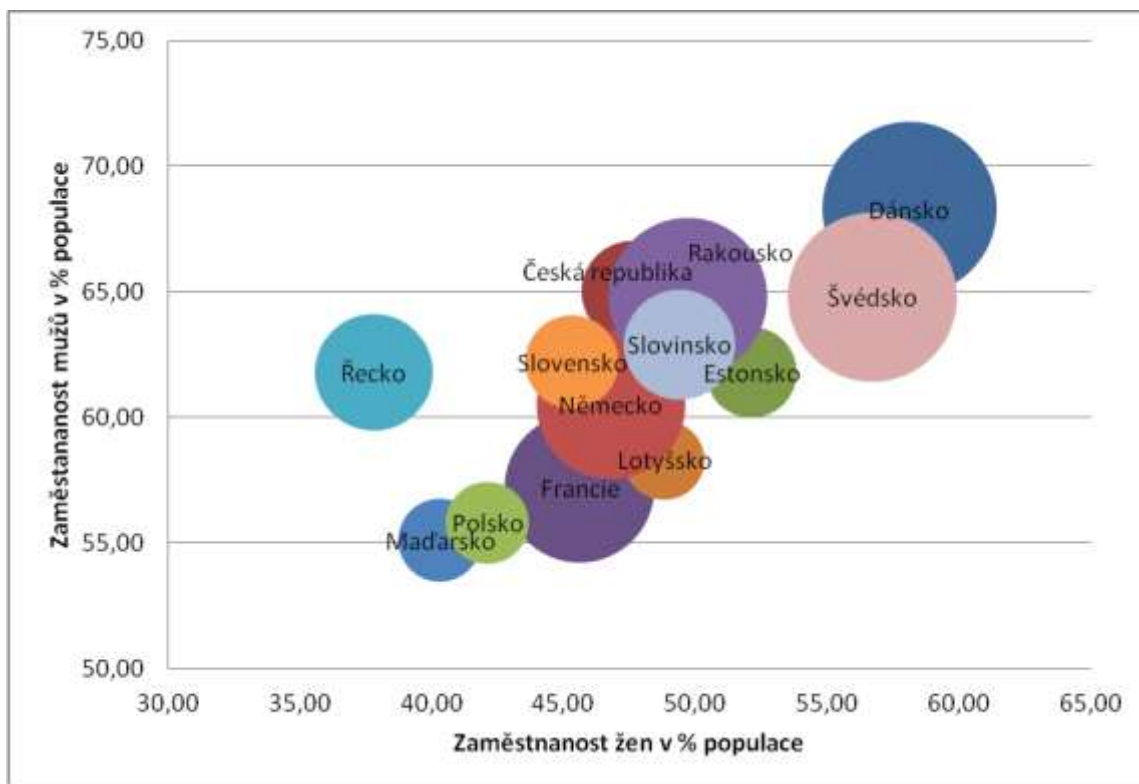
Graf č. 5 - Mezinárodní srovnání České republiky s vybranými evropskými zeměmi v podílu žen na ekonomických ukazatelích



Zdroj: ČSÚ, Eurostat, vlastní zpracování

### 5.3.2 Mezinárodní srovnání struktury zaměstnané populace ve vybraných členských zemích Evropské unie

Graf č. 6 - HDP na obyvatele v eurech v závislosti na struktuře zaměstnanosti mužů a žen



Zdroj: ČSÚ, ILO (Mezinárodní organizace práce), vlastní zpracování

Údaje byly taktéž za rok 2007, protože tento rok byl posledním rokem, kdy byla dostupná data za vybrané evropské země. Graf č. 5 srovnával evropské země z hlediska průměrných hrubých mezd. Graf č. 6 zobrazoval situaci srovnání České republiky se zvolenými evropskými zeměmi v závislosti na procentuální zaměstnanosti mužů a žen. Osa x uváděla hodnoty zaměstnanosti žen v % populace. Na ose y byla znázorněna zaměstnanost mužů v % z celkové populace. Údaje byly vybrány z databáze mezinárodní organizace práce. Velikost bublin uvnitř grafu zobrazovala velikost HDP v eurech na obyvatele. Do grafu byly zařazeny vybrané členské země Evropské unie, stejné jako u grafu č. 5. Nejvyšší postavení v roce 2007 si držela severská země Dánsko, v závěsu bylo umístěno Rakousko a Švédsko. Dánsko mělo zaměstnanost mužů na úrovni 68 % a žen na úrovni 60 %. Potvrzovala to i vysoká životní úroveň této země. Relativně vyrovnaná pozice byla mezi zeměmi jako bylo Slovensko, Slovinsko, Estónsko a v pozadí Německo a pobaltská země

Lotyšsko. Velkým překvapením byla situace Francie, kde byla zaměstnanost žen na úrovni 45 % a u mužů na úrovni 57 %. Přestože HDP na obyvatele v eurech měli jedno z nejvyšších vybraných evropských zemí, v grafu měli pozici ve spodní levé části. Francie je jednou z evropských zemí, kde je nejkratší pracovní týden z hlediska počtu hodin. Nejnižší zaměstnanost žen v roce 2007 mělo Řecko 37,8 %. Díky současné ekonomické krizi uvnitř tohoto státu se situace zaměstnanosti populace nezlepšila, nýbrž naopak přibýlo nezaměstnaných žen i mužů. Maďarsko a Polsko měli v tomto roce velmi podobnou pozici, avšak HDP na obyvatele v eurech naší sousední země Polska byla o něco málo nižší než u Maďarů. Česká republika měla pozici v podstatě uprostřed grafu. Zaměstnanost mužů byla až na 65 %, avšak zaměstnanost žen byla výrazně nižší na úrovni 47 % v populaci.

## **5.4 Nezaměstnanost mužů a žen v České republice v letech 2000 až 2010**

### **5.4.1 Obecná míra nezaměstnanosti**

Obecná míra nezaměstnanosti byla vždy vyšší u žen než u mužů během zvoleného období od roku 2000 až 2010. Počty nezaměstnaných žen převyšovaly počty nezaměstnaných mužů téměř ve všech věkových kategoriích nad 25 let. Nejohroženějšími skupinami jsou absolventi a absolventky škol bez praxe na trhu práce, ženy pečující o předškolní děti a lidé v předdůchodovém a důchodovém věku. Ženy jsou v předdůchodovém věku ohroženy nezaměstnaností více než muži a to z důvodu dřívější odchodu z práce, kvůli počtu dětí, což způsobuje argument pro neperspektivu zaměstnanosti žen v tomto věku. Problém ženské nezaměstnanosti spočívá v její dlouhodobé povaze. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen vzrůstá, a naopak podíl krátkodobě nezaměstnaných žen se postupně snižuje. Dříve byly nezaměstnaností postiženy především osoby s nejnižším vzděláním, dnes už tomu tak není. Velkou část nezaměstnaných tvoří absolventi vysokých škole bez praxe na pracovním trhu. Jako jedno z hledisek pro hodnocení gender studies v ekonomickém prostředí byla zvolena nezaměstnanost, která byla sledována pomocí obecné míry nezaměstnanosti. V tabulce č. 3 lze vidět, že v roce 2000 byla nezaměstnanost mužů a žen na nejvyšším stupni za sledované období.

Tabulka č. 3 - Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v České republice (%)

|                                  | <b>Obecná míra nezaměstnanosti (v %)</b> | <b>Obecná míra nezaměstnanosti muži (v %)</b> | <b>Obecná míra nezaměstnanosti ženy (v %)</b> | <b>Rozdíl obecné míry nezaměstnanosti mezi ženami a muži (v %)</b> |
|----------------------------------|--|---|---|--|
| 2000                             | 8,8                                      | 7,3   | 10,6  | 3,3  |
| 2001                             | 8,1                                      | 6,7   | 9,9   | 3,2  |
| 2002                             | 7,3                                      | 5,9   | 9,0   | 3,1  |
| 2003                             | 7,8                                      | 6,1   | 9,9   | 3,8  |
| 2004                             | 8,3                                      | 7,0   | 9,9   | 2,9  |
| 2005                             | 7,9                                      | 6,5   | 9,8   | 3,3  |
| 2006                             | 7,1                                      | 5,8   | 8,8   | 3,0  |
| 2007                             | 5,3                                      | 4,2   | 6,7   | 2,5  |
| 2008                             | 4,4                                      | 3,5   | 5,6   | 2,1  |
| 2009                             | 6,7                                      | 5,8   | 7,7   | 1,9  |
| 2010                             | 7,3                                      | 6,4   | 8,5   | 2,1  |
| <b>Průměr</b>                    | 7,18                                     | 5,93  | 8,76  | 2,84   |
| <b>Průměrný koeficient růstu</b> | 0,9815                                   | 0,9869  | 0,9782  |  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

U mužů 7,3% a u žen obecná míra nezaměstnanosti převyšovala hranici 10 %. Během let docházelo k jejímu snižování i zvyšování. V roce 2007 došlo k velkému poklesu obecné míry nezaměstnanosti, avšak výrazný byl až rok 2008, kdy obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen byla na nejnižší úrovni za celé sledované období. V roce 2007 přišla americká hypoteční krize, což bylo prvotním indikátorem celosvětové finanční krize, která počala v roce 2008. Přispěla tomu také vysoká cena ropy v polovině roku 2008, kterou zapříčinil slabý dolar. Na podzim roku 2008 propukla krize naplno. Vliv na míru nezaměstnanosti tedy měla krize až v roce 2009, kdy je viditelný nárůst obecné míry nezaměstnanosti více než 2 % u mužů i žen oproti roku 2008, a to především díky nezaměstnanosti v průmyslovém oboru, kde došlo k velkému hromadnému propouštění osob, protože během konce roku 2008 a roku 2009 se průmyslová produkce snížila o zhruba 20 % a nové zakázky se snížily zhruba o 30 %. V roce 2010 hospodářská krize ještě doznívala, tudíž je vidět ještě mírný nárůst obecné míry nezaměstnanosti. Z hlediska aritmetického průměru za období od roku 2000 do roku 2010 se obecná míra nezaměstnanosti v České republice pohybovala okolo 7,3%, obecná míra nezaměstnanosti mužů zhruba byla na úrovni 5,8% a,

obecná míra nezaměstnanosti u žen činila na zhruba 7,7%. Za těchto jedenáct let byl průměrný rozdíl obecné míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami 2,83 %.

Nejvyššího rozdílu nezaměstnanosti mezi mzdami mužů a žen v České republice bylo dosaženo v roce 2003. Situace byla dramatická především v tzv. „uhelných okresech“, protože byla výrazně utlumena činnost těžby černého a hnědého uhlí. V pěti z nich hrozilo překročení hranice 20 % nezaměstnanosti. Zároveň s vysokou nezaměstnaností v tomto období se potýkala i oblast Jeseníku, a to kvůli nekvalitní infrastruktuře. Dalším z důvodů vysoké nezaměstnanosti absenci tvorby nových pracovních míst a neustálé zvyšování minimální mzdy. Postupně docházelo k snižování rozdílu ženské a mužské nezaměstnanosti. Nejmenší rozdíl v nezaměstnanosti byl v roce 2009, tedy při celosvětové ekonomické krizi. V roce 2010 došlo opět k mírnému nárůstu. Dle vývoje HDP a působení hospodářské krize lze prokázat, že ke sblížení rozdílu v nezaměstnanosti mužů a žen v nejbližších letech nedojde. Nezaměstnanost a její rozdíly mezi muži a ženami ovlivňují sezónní vlivy. Ke stoupaní nezaměstnanosti docházelo především v druhé polovině roku, tedy na podzim a v zimě. Ke snižování nezaměstnanosti většinou dochází s počátkem jarních měsíců, kdy přibývá sezónních pracovních míst. Koeficient růstu nezaměstnanosti u mužů za 11 let od roku 2000 do roku 2010 měl hodnotu 0,9869 a u žen 0,9782.

Tabulka č. 4 - Rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami

|      | Rozdíl ženy - muži (v %) |
|------|--------------------------|
| 2000 | 3,3                      |
| 2001 | 3,2                      |
| 2002 | 3,1                      |
| 2003 | 3,8                      |
| 2004 | 2,9                      |
| 2005 | 3,3                      |
| 2006 | 3,0                      |
| 2007 | 2,5                      |
| 2008 | 2,1                      |
| 2009 | 1,9                      |
| 2010 | 2,1                      |

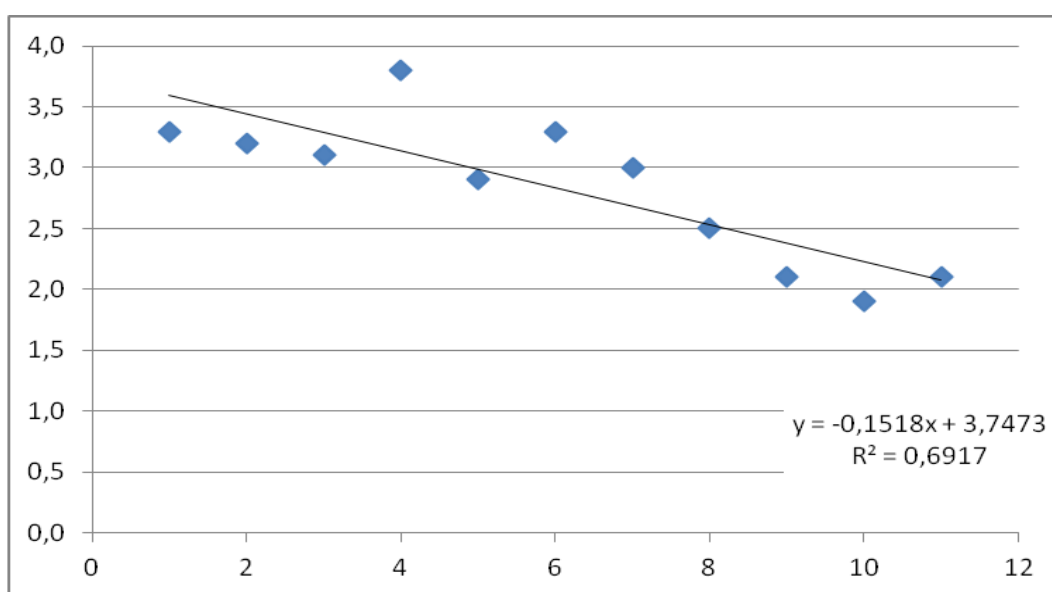
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Rovnice rozdílu obecné míry nezaměstnanosti mezi ženami a muži v (%) měla tvar  $y' = 3,7473 - 0,1518x$  a index determinace je 0,6917, který nám udává kvalitu zvolené



trendové funkce. Na ose x byly stanoveny roky od roku 2000 do 2010 a na ose y byl zadán rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti u mužů a žen v procentech. Tvar přímky popsal klesající tendenci rozdílu obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v dané časové řadě České republiky. Během let rozdíl měnil v intervalu od 3,3 % do 1,9 %. Od roku 2006 docházelo ke snižování rozdílu, avšak v roce 2010 došlo k navýšení rozdílu o 0,2 % oproti roku 2009. Nebyla prokázána tendence k výraznému snížení rozdílu nezaměstnanosti mezi muži a ženami a do budoucna se ani neočekává.

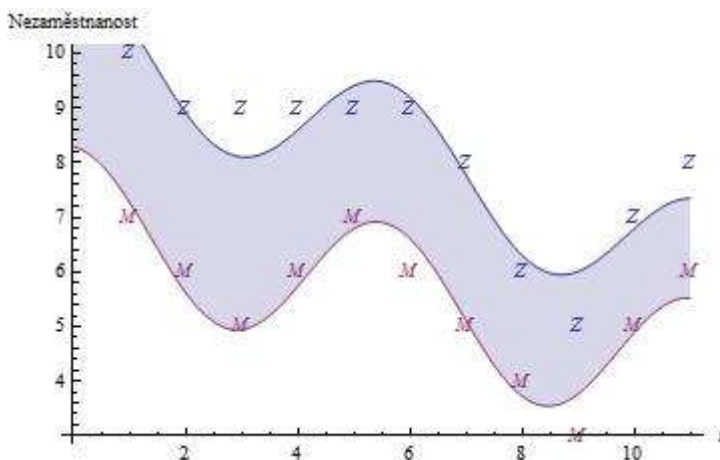
Graf č. 7 - Rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 8 popisuje situaci od roku 2000 až do roku 2011. Červená křivka s písmenem „Z“ zobrazila vývoj pro ženy, modrá křivka „M“ zobrazila vývoj pro muže. Nezaměstnanost žen a mužů v závislosti na čase klesala i stoupala v průběhu let v podstatě totožně. V roce 2008 byla za celých 11 let nejnižší obecná míra nezaměstnanosti. Avšak od roku 2009 obecná míra nezaměstnanosti u mužů i žen začala opět stoupat, a to především díky vlivům a následkům celosvětové hospodářské krize.

Graf č. 8 - Nezaměstnanost mužů a žen v České republice v závislosti na čase (%/t)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na grafu č. 8 modrá křivka se znakem „Z“ zobrazuje vývoj nezaměstnanosti žen. Červená křivka se znakem „M“ zobrazuje vývoj nezaměstnanosti mužů.

#### 5.4.2 Obecní míra nezaměstnanosti – trendová funkce

Tabulka č. 5 - Trendová funkce nezaměstnanosti žen a mužů v ČR

| Trendová funkce nezaměstnanosti žen                                | $I^2$  |
|--|--------|
| $y' = 10,4103 - 0,382227 * x + 1,1856 \text{ Cos } (1,11681 * x)$  | 0.9934 |
| Trendová funkce nezaměstnanosti mužů                               |        |
| $y' = 6,97476 - 0,251688 * x + 1,31756 \text{ Cos } (1,13295 * x)$ | 0.9925 |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obecný tvar této funkce je  $y' = a + bx + c * \cos(dx)$ . První člen rovnice zobrazil lineární trend a  $\cos(dx)$  zobrazil periodicitu zvolených dat. Trendová funkce nezaměstnanosti s relativní přesností kopírovala jednotlivé hodnoty obecné míry nezaměstnanosti mužů v daných letech, u žen lze nalézt schodu v určitých letech. Index determinace této funkce nezaměstnanosti žen i mužů byl na úrovni 99 %, a ten tedy potvrdil vysokou kvalitu této trendové funkce.

Pokud  $p < \alpha$ , tak jednotlivé parametry regresní rovnice jsou statisticky významné, čemuž tak bylo i u tohoto regresního modelu. P-hodnoty parametrů nepřesahovaly výši hladiny významnosti  $\alpha = 0,05$ . U této funkce byly parametry statisticky významné.

### 5.4.3 Obecná míra nezaměstnanosti v krajích: t-test

Tabulka č. 6 - Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v krajích

|                            | 2005     |          | 2010     |          |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                            | Ženy v % | Muži v % | Ženy v % | Muži v % |
| Hl. m. Praha               | 4,00     | 3,10     | 4,12     | 3,47     |
| Středočeský                | 6,90     | 3,90     | 6,31     | 4,44     |
| Jihočeský                  | 6,10     | 4,20     | 5,52     | 5,14     |
| Plzeňský                   | 7,20     | 3,50     | 7,72     | 4,44     |
| Karlovarský                | 12,40    | 9,70     | 11,52    | 10,24    |
| Ústecký                    | 16,10    | 13,30    | 14,31    | 8,88     |
| Liberecký                  | 8,80     | 4,60     | 8,92     | 5,54     |
| Královéhradecký            | 6,70     | 3,30     | 8,25     | 5,77     |
| Pardubický                 | 7,50     | 4,20     | 8,96     | 5,96     |
| Vysočina                   | 8,00     | 5,80     | 7,86     | 6,22     |
| Jihomoravský               | 9,90     | 6,70     | 8,21     | 7,31     |
| Olomoucký                  | 13,90    | 6,90     | 11,09    | 7,49     |
| Zlínský                    | 11,00    | 8,30     | 10,21    | 7,16     |
| Moravskoslezský            | 17,20    | 11,20    | 10,89    | 9,60     |
| <b>Geometrický průměr</b>  | 8,98     | 5,68     | 8,46     | 6,26     |
| <b>Rozptyl</b>             | 14,3535  | 9,5623   | 6,4913   | 3,7582   |
| <b>Směrodatná odchylka</b> | 3,7886   | 3,0923   | 2,5478   | 1,9386   |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka č. 6 sloužila, jako podklad pro nepárový test obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen ve čtrnácti krajích České republiky za roky 2005 a 2010. V tabulce č. 6 nalezneme velmi vysoké rozdíly mezi jednotlivými kraji. V roce 2005 i 2010 byla Praha, krajem, kde byla nejnižší obecná míra zaměstnanosti v České republice. V roce 2005 měly ženy v Moravskoslezském kraji nejvyšší nezaměstnanost 17,2 %, což bylo způsobeno právě vysokým nedostatkem práce pro ženy v tomto kraji. U mužů krajem s nejvyšší nezaměstnaností byl kraj Ústecký, což bylo způsobeno obecným nedostatkem práce pro obě pohlaví. Překvapením bylo, že v roce 2010 byl krajem s nejvyšší mužskou nezaměstnaností kraj Karlovarský, nikoli některý z východní části republiky, kde byla omezena těžba uhlí a dalších nerostných surovin. U žen to byl kraj Ústecký, kde stále platí

obecný nedostatek pracovních pozic. K největšímu pozitivnímu rozdílu obecné míry nezaměstnanosti žen od roku 2005 do roku 2010 došlo v Moravskoslezském kraji a u mužů k tomuto pozitivnímu snížení došlo právě v Ústeckém kraji. Samotnému testování předcházelo stanovení nulové a alternativní hypotézy. Nulová hypotéza tvrdila, že existuje rovnost mezi výběrovým rozptylem žen a mužů. Alternativní hypotéza ji vyvracela. V první fázi t-testu za rok 2005 byla testována rovnost výběrových rozptylů za muže a ženy, počet stupňů volnosti byl stanoven výpočtem  $n-1$ , tedy 13. Výsledná F-hodnota činila 1,501 a kritická hodnota byla 3,12. F-hodnota měla nižší hodnotu než hodnota tabulková, z čehož vyplývá závěr, že nulovou hypotézu nelze zamítnout na hladině významnosti alfa 0,05. V druhé fázi t-testu byla testována rovnost středních hodnot pro nezaměstnanost mužů a žen ve čtrnácti krajích České republiky. Nulová hypotéza tvrdila, že existuje rovnost mezi středními hodnotami pro nezaměstnanost žen a mužů ve čtrnácti krajích a alternativní hypotéza ji vyvracela. Hodnota  $n - 1$  byla rovna 26. T-hodnota měla výši 1,9417 a kritická hodnota byla 1,706. Výsledek T-testu potvrdil alternativní hypotézu, a zároveň zamítl nulovou hypotézu na hladině významnosti alfa 0,05. Existoval tedy významný rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi a ženami v roce 2005.

V roce 2010 t-test probíhal stejným způsobem, tedy ve dvou fázích. Byly opět stanoveny hypotézy. Nulová hypotéza zněla ve prospěch rovnosti výběrových rozptylů a alternativní ji vyvracela. Počet stupňů volnosti byl opět 13, stejně jako v roce 2005. F-hodnota v roce 2010 činila 1,7272 a kritická hodnota 3,12. Výsledek F-testu byl opět v prospěch nulové hypotézy. Počet stupňů volnosti byl 26. Druhá část nepárového testu určila T-hodnotu ve výši 2,0344448 a kritickou hodnotou bylo číslo 1,706. Tedy výsledek potvrdil správnost alternativní hypotézy a zároveň zamítl nulovou hypotézu na hladině významnosti alfa 0,05. Existoval významný rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami v roce 2010.

Vliv doznívající hospodářské krize a současná míra inflace komplikují stanovení prognózy obecné míry nezaměstnanosti natolik, že není možné její stanovení. Pro kvalitní prognózu by bylo potřeba aktuálnějších informací, včetně roku 2012.

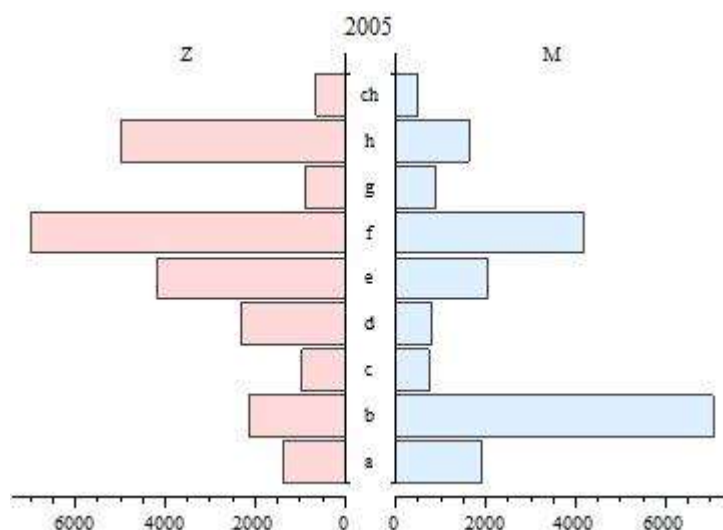
## 5.5 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví

### 5.5.1 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v roce 2005

V roce 2005 bylo celkově 44 110 absolventů vysokých škol v České republice. Žen absolventek bylo 24 411. Tento fakt, už svým způsobem předurčuje převahu žen-absolventek ve více studijních oborech. V procentuálním vyjádření bylo 55 % žen absolventek vůči 45 % mužům absolventům.

Absolventů mužů v roce 2005 bylo nejvíce v technickém oboru, v poměru vůči ženám 4/5 tvořili muži a 1/5 zastoupení v tomto oboru tvoří ženy. Absolventi muži převažovali ještě v přírodní vědě, z 58 %. Velmi často studovaným vědním oborem byla a je ekonomie, v tomto oboru převažují ženy a to více než ze 2/3. A zároveň žen absolventek bylo více než absolventů v dalších vědách, tedy humanitních a společenských, pedagogických a v oboru sociální péče a zdravotnictví. Mírně navrch měly ženy-absolventky i vědních oboru zemědělsko-veterinární a kulturní. Vyrovnané zastoupení z hlediska pohlaví v roce 2005 bylo pouze v oboru právním. (viz. graf č. 9 a tabulka č. 7)

Graf č. 9 - Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v České republice v roce 2005 (počet osob v tisících)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Legenda: a) přírodní vědy a nauky; b) technické vědy a nauky; c) zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky; d) zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky; e)

humanitní a společenské vědy a nauky; f) ekonomické vědy a nauky; g) právní vědy a nauky; h) pedagogika, učitelství a sociální péče; ch) vědy a nauky o kultuře a umění.

Tabulka č. 7 - Podíl žen na celkovém počtu absolventů vysokých škol v roce 2005

| 2005   | Celkový počet osob | podíl žen na celkovém počtu absolventů v % |
|--|--------------------|--|
| přírodní vědy a nauky                          | 3293               | 41,57                                      |
| technické vědy a nauky                         | 9183               | 23,18                                      |
| zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky | 1689               | 56,60                                      |
| zdravotnictví a farmacie                       | 3110               | 74,31                                      |
| humanitní a společenské vědy a nauky           | 6188               | 67,34                                      |
| ekonomické vědy a nauky                        | 11123              | 62,59                                      |
| právní vědy a nauky                            | 1788               | 50,17                                      |
| pedagogika a učitelství                        | 6605               | 75,40                                      |
| vědy a nauky o kultuře                         | 1131               | 56,59                                      |
| Celkem   | 44110              | 55,34                                      |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

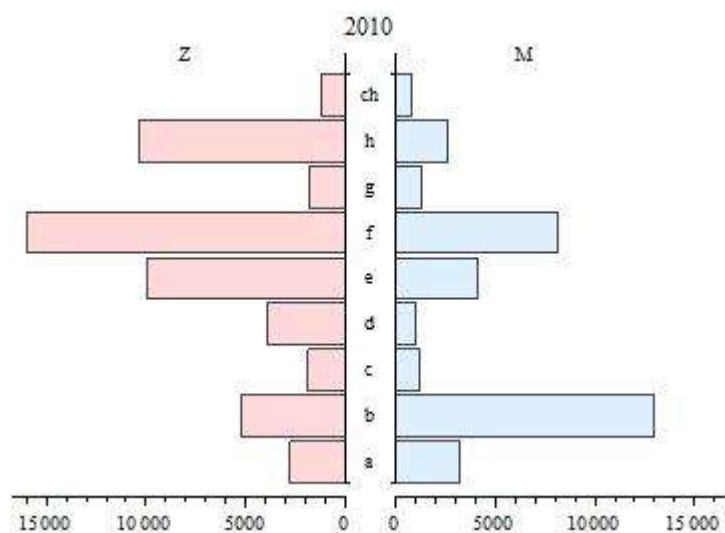
### 5.5.2 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v roce 2010

Absolventky ženy v roce 2010 opět silně převažovaly v ekonomickém oboru, humanitně-společenských vědách a pedagogice, učitelství a sociální péči. Více než ze 2/3 absolventů ve zdravotnictví byly taktéž ženy. V roce 2010 bylo viditelnější, že ženy převažovaly ve všech vědních oborech, vyjma dvou a to technickém a v přírodních vědách. V technickém oboru byli muži zastoupeni 72 % a ženy z 28 %, v přírodní nauce byl stav poměrně vyrovnaný. Avšak převahu si stále drželi muži, zhruba z 55 %. Posun od roku 2005 do roku 2010 byl viditelný především u oboru zemědělsko-veterinárním a kulturním a právním, kde ženy už tvořily 60 % ze všech absolventů.

V roce 2010 nedošlo jen k navýšení rozdílů absolventů z hlediska pohlaví a to až o 17 697 absolventek více než mužů. Za 6 let se navýšil celkově počet absolventů vysokých škol. V roce 2005 muži absolventi tvořili 19 699 absolventů, v roce 2010 už jich bylo 35 265.

V roce 2005 žen absolventek bylo necelých 24 500, o šest let později se tento počet navýšil více než 2 krát. Počet žen absolventek vysokých škol v roce 2010 bylo 52 962. Viz. (graf č. 10 a tabulka č. 8)

Graf č. 10 - Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví v České republice v roce 2010 (počet osob v tisících)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Legenda: a) přírodní vědy a nauky; b) technické vědy a nauky; c) zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky; d) zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky; e) humanitní a společenské vědy a nauky; f) ekonomické vědy a nauky; g) právní vědy a nauky; h) pedagogika, učitelství a sociální péče; ch) vědy a nauky o kultuře a umění.

Tabulka č. 8 - Podíl žen na celkovém počtu absolventů vysokých škole v roce 2010

| 2010   | Celkový počet osob | podíl žen na celkovém počtu absolventů v % |
|--|--------------------|--|
| přírodní vědy a nauky                          | 5986               | 46,06                                      |
| technické vědy a nauky                         | 18158              | 28,73                                      |
| zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky | 3068               | 61,05                                      |
| zdravotnictví a farmacie                       | 4919               | 79,51                                      |
| humanitní a společenské vědy a nauky           | 14008              | 70,78                                      |
| ekonomické vědy a nauky                        | 24026              | 66,32                                      |
| právní vědy a nauky                            | 3070               | 58,18                                      |
| pedagogika a učitelství                        | 12983              | 79,60                                      |
| vědy a nauky o kultuře                         | 2009               | 61,47                                      |
| Celkem   | 88227              | 60,03                                      |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

### 5.5.3 Srovnání počtu absolventů vysokých škol dle pohlaví

V roce 2005 podíl absolventek vůči absolventům byl 1,24. Během následujících 6 let začal podíl žen, který úspěšně absolvovaly vysokou školu přiměřeně stoupat. V roce 2010 dosáhl podíl žen vůči vystudovaným mužům výše 1,5. Lze uvést, že z celkového počtu absolventů univerzit a vysokých škol v roce 2010 tvořily ženy až dvě třetiny. V tabulce č. 9 jsou uvedené jednotlivé počty absolventů z hlediska pohlaví za šest let, včetně podílu žen absolventek vůči mužským absolventům.

Průměrný koeficient růstu absolventek žen byl 1,17 a u mužů absolventů pouze 1,12.



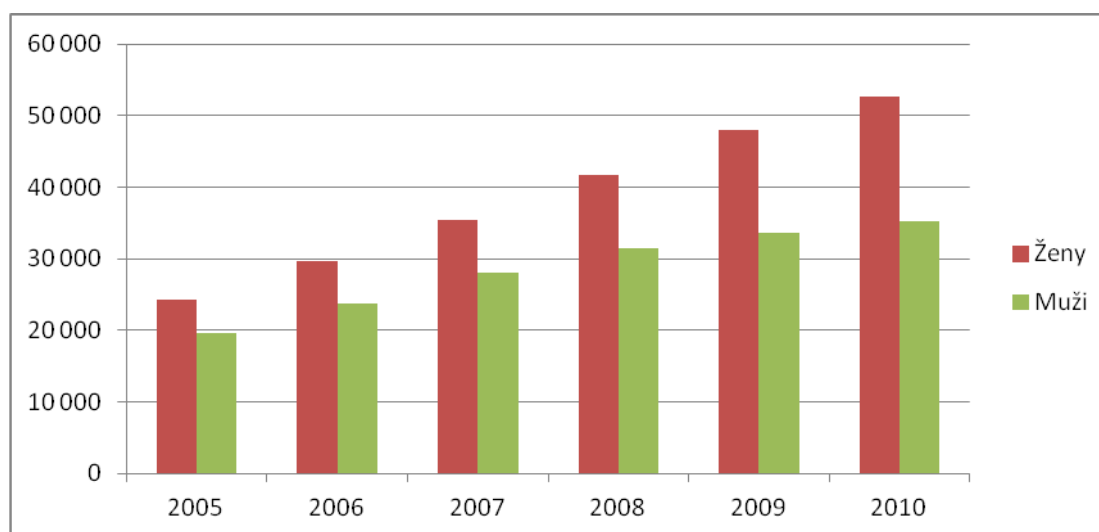
Tabulka č. 9 - Absolventi vysokých škol v letech 2005 až 2010

| Absolventi                | Počet žen | Počet mužů | Podíl ženy/muži |
|---------------------------|-----------|------------|-----------------|
| 2005                      | 24 306    | 19 654     | 1,24            |
| 2006                      | 29 694    | 23 674     | 1,25            |
| 2007                      | 35 466    | 28 007     | 1,27            |
| 2008                      | 41 631    | 31 522     | 1,32            |
| 2009                      | 47 964    | 33 708     | 1,42            |
| 2010                      | 52 749    | 35 192     | 1,50            |
|                           | Ženy      |            | Muži            |
| Průměrný koeficient růstu | 1,1676    |            | 1,1236          |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na tabulku č. 9 navazuje graf č. 11, na němž byly znázorněny počty absolventů od roku 2005 do roku 2010.

Graf č. 11 - Počet absolventů vysokých škol dle pohlaví (v tisících)



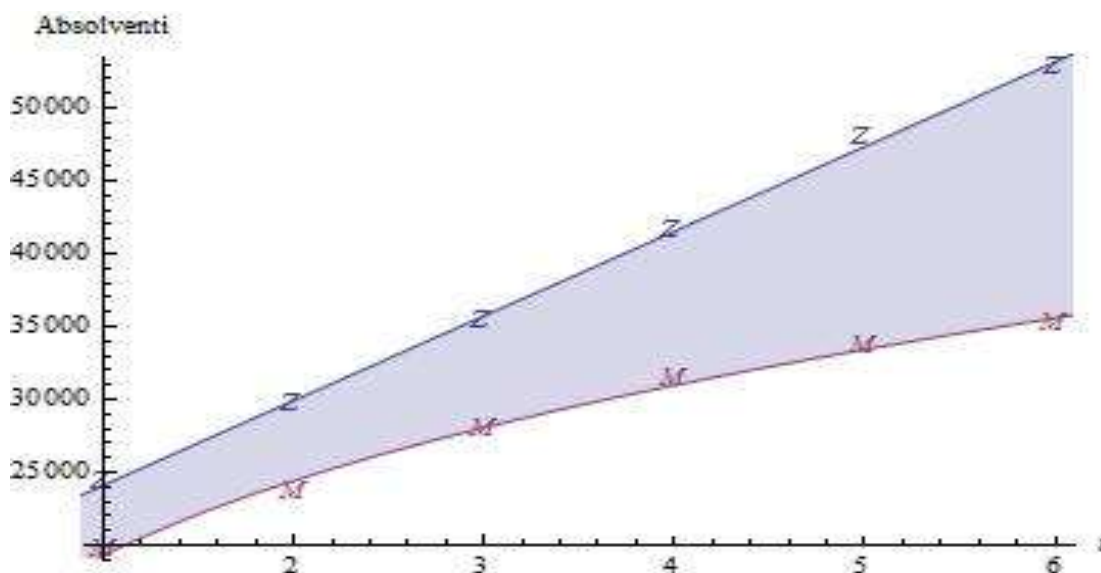
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 5.5.4 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví – trendová funkce

Na grafu č. 12 lze vidět, že od roku 2005 počet žen, které vystudovaly vysokou školu, rapidně stoupá. Kdežto u mužů křivka sice stále stoupala, avšak oproti křivce žen velmi mírným tempem s tendencí ke stagnaci. Zdá se, že docházelo k určité formě nasycení pracovního trhu. Jednou z teorií, která tento děj podporuje je, že muži upřednostní praxi

před studiem, a poté už nemají čas ani potřebu si vzdělání doplnit. Protože kariéra nabírá rozměrů a muž postupem času povýšen na manažerskou pozici bez vysokoškolského vzdělání.

Graf č. 12 - Trendová funkce absolventů vysokých škol v letech 2005 až 2010



Na grafu č. 12 byly zobrazeny 2 křivky. Lineární křivka s označením „Z“ zobrazovala ženy-absolventky, jak bylo zobrazeno v předchozích tabulkách a grafech od roku 2005 docházelo a dochází k rapidnímu nárůstu vysokoškolsky vystudovaných žen. Nárůst počtu vystudovaných žen má v podstatě konstantní hodnoty. Křivka s označením „M“ zobrazovala vývoj počtu vysokoškolsky vystudovaných mužů. Tato mocnná trendová funkce byla použita právě pro nelineární průběh vývoje absolventů vysokých škol. Přírůstky absolventů nebyly konstantní jako u žen, které úspěšně ukončily vysokou školu.

Tabulka č. 10 - Trendová funkce počtu absolventů a absolventek vysokých škol

| Trendová funkce ženy        | $I^2$  |
|-----------------------------|--------|
| $y' = 18316 + 5805.43 * x$  | 0.9985 |
| Trendová funkce muži        |        |
| $y' = 19279,7 x^{0.341864}$ | 0.9996 |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obecný tvar lineární trendové funkce absolventek vysokých škol je  $y = a + bx$ . Pro tuto funkci byl zvolen lineární trend, protože během zvolené šestileté časové řady postupně nabýval počet absolventek konstantními přírůstky. Opět kvalita trendové funkce pro ženy byla potvrzena indexem determinace, který činil 99 %. Pro tuto funkci byl zvolen mocninný trend, protože vývoj počtů absolventů měl nelineární vývoj, avšak relativní přírůstky byly konstantní. Jak je vidět z tabulky č. 10 nárůst počtů vysokoškolsky vzdělaných mužů během zvolené časové řady nebyl konstantní, jak tomu bylo u žen. Kvalitu modelu potvrdil index determinace výši 99 %.

Pokud  $p < \alpha$ , tak jednotlivé parametry regresní rovnice jsou statisticky významné. To tedy platí i u tohoto regresního modelu, uvedené p-hodnoty parametrů nepřesáhly výši hladiny významnosti  $\alpha = 0,05$ . Tento model má statisticky významné parametry.

### 5.5.5 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví: t-test

Tabulka č. 11 - Počet absolventů vysokých škol dle vědního oboru v roce 2005 a 2010

| Absolventi                                     | 2005      |           | 2010      |           |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | Ženy      | Muži      | Ženy      | Muži      |
| přírodní vědy a nauky                          | 1 369     | 1 924     | 2 757     | 3 229     |
| technické vědy a nauky                         | 2 129     | 7 054     | 5 217     | 12 941    |
| zemědělské-lesnické a veterinární vědy a nauky | 956       | 733       | 1 873     | 1 195     |
| zdravotnictví, lékařství a farmacie            | 2 311     | 799       | 3 911     | 1 008     |
| humanitní a společenské vědy a nauky           | 4 167     | 2 021     | 9 915     | 4 093     |
| ekonomické vědy a nauky                        | 6 962     | 4 161     | 15 933    | 8 093     |
| právní vědy a nauky                            | 897       | 891       | 1 786     | 1 284     |
| pedagogika, učitelství a sociální péče         | 4 980     | 1 625     | 10 335    | 2 648     |
| vědy a nauky o kultuře a umění                 | 640       | 491       | 1 235     | 774       |
| <b>Průměr</b>                                  | 2 712     | 2 189     | 5 885     | 3 918     |
| <b>Rozptyl</b>                                 | 4255403,6 | 4065955,3 | 22850381  | 14852102  |
| <b>Směrodatná odchylka</b>                     | 2062,863  | 2016,4214 | 4780,2072 | 3853,8425 |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Podkladem pro vypracování t-testu absolventů vysokých škol v roce 2005 a v roce 2010 byla tabulka č. 11. Směrodatná odchylka byla uvedena pouze jako orientační ukazatel, nikoli pro potřebu testování. Byla stanovena nulová hypotéza, která uváděla, že existuje

rovnost mezi výběrovými rozptyly absolventů mužů a žen v roce 2005. Alternativní hypotéza vyvracela nulovou hypotézu. Současně byly dopočítány stupně volnosti, tedy  $n - 1 = 8$ . V první části t-testu byla vypočtena F-hodnota 1,046594 a dohledaná kritická hodnota činila 4,43. Nulovou hypotézu, tedy na základě výpočtu nelze zamítnout na hladině významnosti alfa 0,05. Ve druhé části t-testu byly opět sestaveny hypotézy, nulová a alternativní. Nulová hypotéza říkala, že střední hodnoty zvolených souborů si byly rovny. Alternativní hypotézu tuto hypotézu vyvracela, resp. tvrdila její opak. Tedy, že neexistuje rovnost mezi středními hodnotami v roce 2005. T-hodnota činila 0,5133465 a kritická hodnota při 16 stupních volnosti byla 1,746. T-hodnota byla tedy nižší, tudíž výsledek testování byl v prospěch nulové hypotézy, kterou nelze zamítnout na hladině významnosti alfa 0,05. V roce 2005 existovala rovnost mezi středními hodnotami ale i směrodatnými odchylkami zvolených souborů. Oba soubory vykazovaly velmi podobné výsledky. Neexistoval tedy významný rozdíl mezi počtem absolventů a počtem absolventek ve zvolených studijních oborech vysokých škol v roce 2005.

V roce 2010 byl vypočítán totožný test, s daty z roku 2010. Při 8 stupních volnosti, byl opět sestaven t-test. Nulová hypotéza zněla v prospěch rovnosti výběrových rozptylů jednotlivých souborů. Alternativní hypotéza ji vyvracela. F-hodnota v roce 2010 činila 1,538528 a kritická hodnota 4,43. Dle těchto údajů byl závěr této části testu v prospěch nulové hypotézy. Ve druhé části testování při 16 stupních volnosti byla vypočtena T-hodnota 0,9057684 a kritická činila 1,746. T-hodnota byla nižší než hodnota kritická. Tudíž výsledek byl opět v prospěch nulové hypotézy. Existovala rovnost mezi středními hodnotami u zvolených souborů. Nulovou hypotézu nelze zamítnout na hladině významnosti alfa 0,05. Přírůstky byly u zvolených souborů konstantní. Neexistoval tedy významný rozdíl mezi počtem absolventů a počtem absolventek ve zvolených studijních oborech v roce 2010. Dle údajů za časové řady byly prognózovány roky 2012, 2013 a 2014.

### 5.5.6 Absolventi vysokých škol dle oboru a pohlaví – prognóza

Tabulka č. 12 - Prognóza počtu absolventů vysokých škol

|                              | 2012      |
|------------------------------|-----------|
| Počet absolventek            | 64 759,44 |
| Počet absolventů             | 39 249,51 |
| Podíl absolventky/absolventi | 164,99%   |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Tato prognóza určila, že počet absolventek vysokých škol by se ročně měl navýšit průměrně o 6 000 vysokoškolsky vzdělaných žen. Počet mužů-absolventů bude stoupat mírnějším tempem než u žen. Vysokoškolsky vzdělaných mužů ročně přibude průměrně 1 500.

Protože tempa nárůstu vysokoškolsky vzdělaných osob dle pohlaví rostou rozdílným tempem, do budoucna to ovlivní výši podílu absolventek žen vůči absolventům mužům v %. Tento poměr by se ročně měl zvýšit o 7 %. Další vývoj podílu nelze odhadnout, protože zvolená časová řada je příliš krátká, tudíž lze prognózovat jeden rok. Zda tento odhadovaný vývoj bude reálný i do budoucna lze hodnotit až během následujících let.

## 5.6 Soudci ve funkci dle pohlaví v České republice

### 5.6.1 Soudci ve funkci v roce 2005

Soudce v moderních demokratických státech je ústavní činitel, nositel soudcovské moci a představitel soudu. Je nezávislý na vládě a svým rozhodováním prosazuje státní moc.

V Evropě jsou soudci většinou jmenováni, v USA jsou většinou voleni. V České republice jeho právní postavení určuje Ústava (soudní moc) a zákon o soudech a soudcích. V České republice není zákonem určen počet žen v této funkci.

Tabulka č. 13 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2006

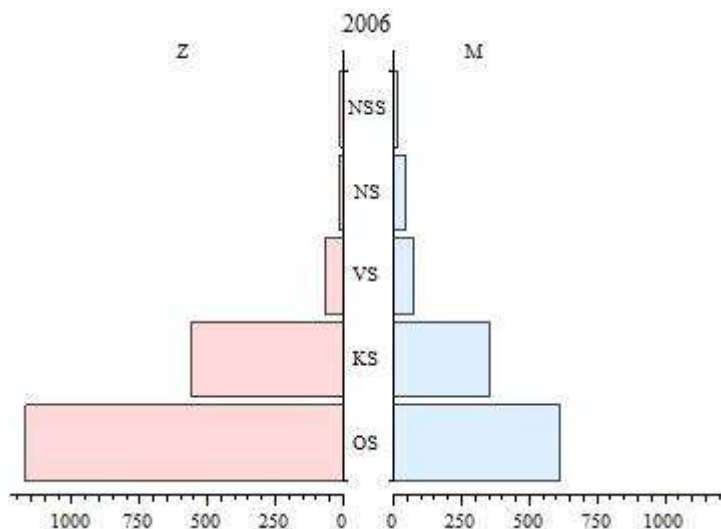
| Počet soudců k 01. 01. 2006 | Počet žen | Počet mužů | Podíl ženy/muži v % |
|-----------------------------|-----------|------------|---------------------|
| Nejvyšší správní soud ČR    | 11        | 14         | 0,79                |
| Nejvyšší soud ČR            | 16        | 44         | 0,36                |
| Vrchní soudy                | 65        | 74         | 0,88                |
| Krajské soudy               | 558       | 352        | 1,59                |
| Okresní soudy               | 1 170     | 610        | 1,92                |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V tabulce č. 13 a grafu č. 13 lze vidět, že čím nižší úroveň soudu, tím vyšší zastoupení žen. V okresních a krajských soudech na počátku roku 2006 byly ženy zastoupeny ze 2/3 a z 1/3 byly zastoupeni muži. Na „střední úrovni soudnictví“, tedy u Vrchního soudu už převahu získali muži. Ženy a muži u Vrchního soudu k 1. lednu 2006 byli v poměru 3/5 soudců vůči 2/5 soudkyň. U nejvyššího soudu České republiky na konci roku 2005 byli 3/4 mužských soudců a pouze 1/4 žen soudkyň. Ženy ve funkci soudkyň u Nejvyššího správního soudu České republiky byly na úrovni 80 % soudců u tohoto nejvyššího soudu v České republice.

Graf č. 13 vytvořil podrobnější obraz o situaci v soudnictví na začátku roku 2006. Obrazové vyjádření poskytlo ucelenější obraz o situaci. Čím nižší úroveň soudnictví, tím vyšší počet žen nebo naopak čím vyšší úroveň soudu, tím vyšší počet mužských soudců. Nejméně vyrovnaná situace z hlediska pohlaví byla u Nejvyššího soudu České republiky.

Graf č. 13 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2006



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

### 5.6.2 Soudci ve funkci v roce 2010

Za šest let nedošlo k výrazným změnám u jednotlivých soudů. Na nejnižší úrovni soudnictví na počátku roku 2011 stále výrazně převažovaly ženy, zejména u Okresního soudu ale i u Krajského soudu. U Nejvyššího soudu České republiky stále z celkového počtu soudců tvořili 70 % muži. U Nejvyššího správního soudu ČR a u Vrchního soudu muži početně měli navrch, ale stav se dal považovat za poměrně vyrovnaný. Podrobně situaci popisuje graf č. 14. Situaci ovlivňovala i její náročnost z hlediska času, tlak veřejnosti a strach o vlastní osobu. Proto u soudů s vyšší mocí převažovali a převažují právě muži. A zároveň z fyziologického hlediska jsou muži lépe uzpůsobeni ke zvládnutí pracovního stresu.

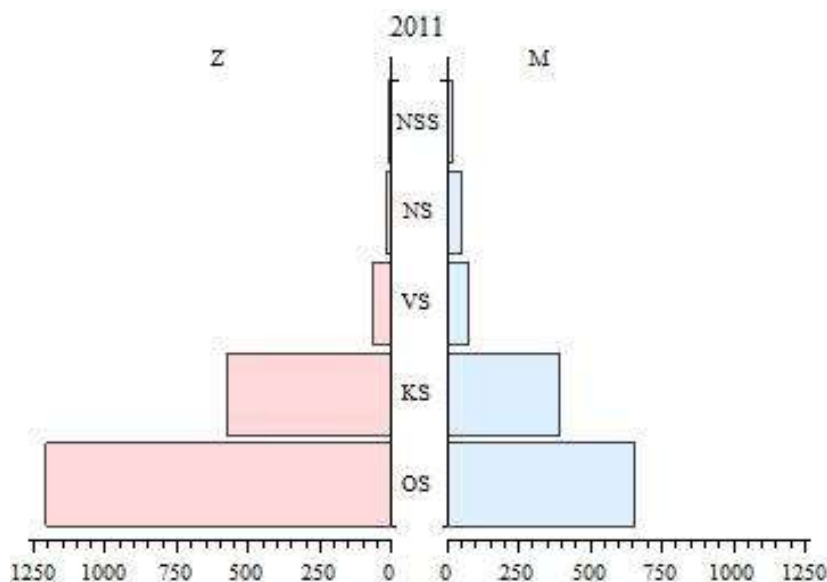
Tabulka č. 14 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2011

| Počet soudců k 01. 01. 2011 | Počet žen | Počet mužů | Podíl ženy/muži v % |
|-----------------------------|-----------|------------|---------------------|
| Nejvyšší správní soud ČR    | 13        | 16         | 0,81                |
| Nejvyšší soud ČR            | 15        | 48         | 0,31                |
| vrchní soudy                | 63        | 76         | 0,83                |
| krajské soudy               | 576       | 393        | 1,47                |
| okresní soudy               | 1 207     | 656        | 1,84                |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na histogramu č. 14 byla situace vyjádřena obrazově, pro kvalitnější utvoření celkového obrazu o soudnictví k 1. lednu 2011 v České republice.

Graf č. 14 - Soudci ve funkci k 1. 1. 2011



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Situace v roce 2010 vypovídala o tom, že ženy mají a měly snahu zastávat soudnické funkce, ale současně přes velkou náročnost a odpovědnost této práce byly na pozice nejvyššího soudnictví nadále upřednostňováni muži.

## 5.7 Pracovníci a pracovnice ministerstev v České republice

### 5.7.1 Zaměstnanci ministerstev v roce 2005

U jednotlivých pozic na ministerstvech platí to samé, co u soudnictví. Tedy čím vyšší pozice na ministerstvu, tím menší počet žen na těchto pozicích. A naopak čím nižší pozice, tím vyšší počet žen na této pozici. Na všech vyšších pracovních místech v roce 2005 převažovali muži z více než 50 %. Navrch z hlediska pohlaví měly ženy pouze na odborných pozicích uvnitř ministerstev. Česká republika je jednou z evropských zemí, kde není zákonem stanovený počet žen ministryň, jako je tomu v některých severských zemích. To znamená, že v těchto zemích bylo zákonem stanovené procento žen ve vládě a vládních organizacích.



V roce 2005 byla jednou z ministryň mediálně známá Petra Buzková, která vedla obor školství, mládeže a tělovýchovy. Druhou ministryní byla Milada Emmerová, která vedla ministerstvo zdravotnictví. Do funkcí byly přijaty za vlády ČSSD s předsedou Jiřím Paroubkem k 25. dubnu 2005. V dubnu toto předsednictví převzal po Stanislavu Grossovi.

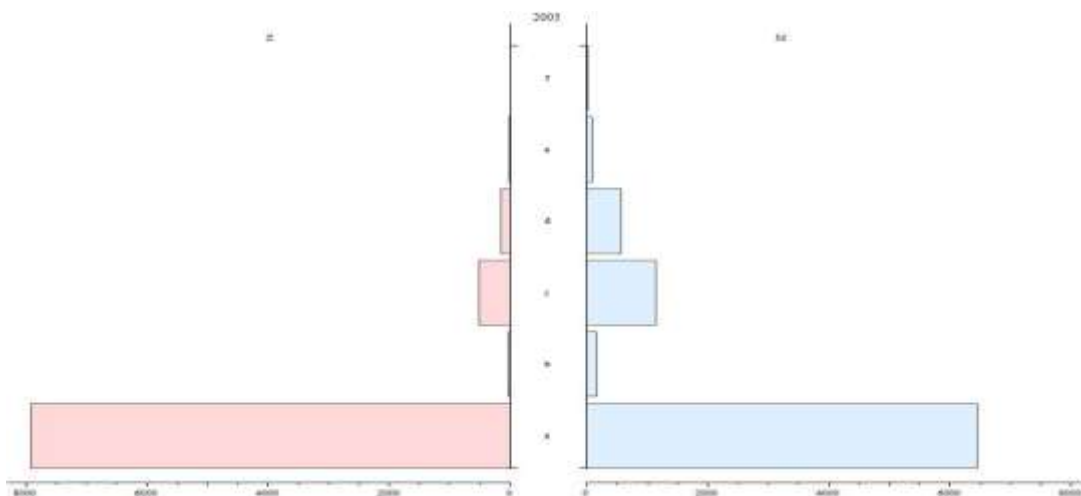
Tabulka č. 15 - Počet zaměstnanců ministerstev v roce 2005

| <b>2005</b>                        | <b>Počet žen</b> | <b>Počet mužů</b> | <b>Podíl žen/mužů</b> |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| Ministr/yně                        | 2                | 17                | 0,12                  |
| Náměstek/yně<br>ministra           | 15               | 89                | 0,17                  |
| Ředitel/ka odboru                  | 147              | 570               | 0,26                  |
| Vedoucí oddělení                   | 521              | 1 136             | 0,46                  |
| Ředitel/ka rezortních<br>institucí | 26               | 162               | 0,16                  |
| Ostatní odborní<br>pracovníci/ce   | 7 917            | 6 460             | 1,23                  |
| <b>Celkem</b>                      | <b>8 628</b>     | <b>8 434</b>      | <b>1,02</b>           |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pozoruhodným závěrem tabulky č. 15 byl fakt, že z celkového počtu pracovníků ministerstev bylo o 194 zaměstnankyň než zaměstnanců. Přestože ženy převažovaly pouze na nejnižších pozicích ministerstev. Jasně z toho vyplývá, že v řadových pracovních místech ministerstev převažovaly ženy a na manažerských pozicích z 80 % převažovali muži. Na tabulku č. 15 navazuje graf. 15, který vykresluje grafický obraz situace na ministerstvech České republiky v roce 2005.

Graf č. 15 - Histogram zaměstnanců ministerstev v roce 2005



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z grafu č. 15 lze snadno vyčíst, že největší počet zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstev byl na nejnižším pracovním stupni a nejméně na postech ministrů. Graf jen potvrdil a graficky zobrazil, co bylo uvedeno v tabulce č. 18.

Legenda: a) ostatní odborní pracovníci a pracovnice; b) ředitel/ka rezortních institucí; c) vedoucí oddělení; d) ředitel/ka odboru; e) náměstek/kyně ministra; f) ministr/yně

### 5.7.2 Zaměstnanci ministerstev v roce 2010

V roce 2010 ve funkci nebyla ve funkci žádná ministryně, avšak své funkční období mělo 15 ministrů. Značný nepoměr byl především ve funkcích náměstků ministrů. Žen náměstků bylo 12,5 %, zbylých 88,5 % zastávali muži. Naopak ve funkci ředitel/ka odboru došlo k pozitivní změně u žen. V tomto roce se počet žen navýšil o 20 % oproti roku 2005. V roce 2010 se snížil celkový počet mužských zaměstnanců na pozici vedoucích oddělení, tudíž došlo i zlepšení poměru žen a mužů na této pozici. Druhá nejnižší pozice ředitel/ka rezortních institucí v rámci ministerstva byla zhruba ze 8/10 obsazena muži. Tedy oproti roku 2005 také došlo k mírnému nárůstu zaměstnankyň ministerstev na této pozici. Nejvíce žen stejně jako v roce 2005 bylo na pozici odborných pracovníků. Za odborné pracovníky jsou považováni řadoví pracovníci, bez veřejné funkce. Situaci detailně popsala tabulka č. 16.

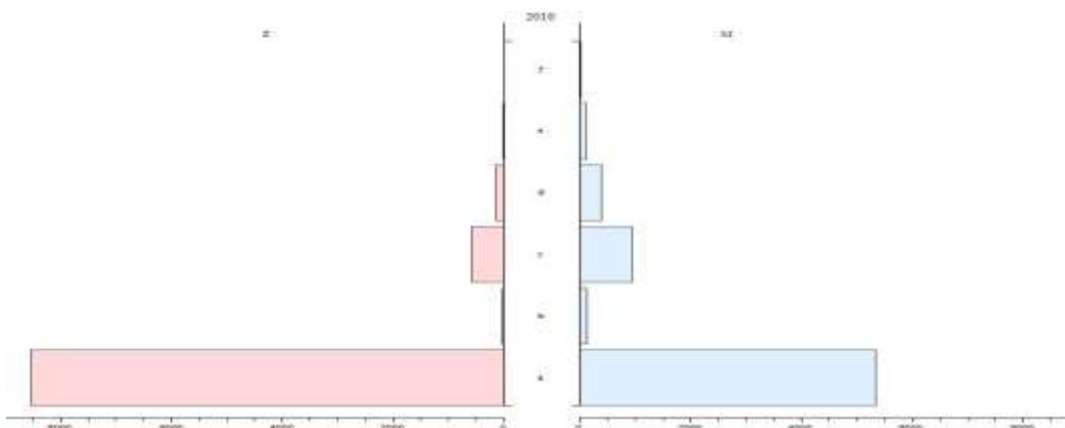
Tabulka č. 16 - Počet zaměstnanců ministerstev v roce 2010

| 2010                             | Počet žen    | Počet mužů   | Podíl žen/mužů |
|----------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Ministr/yně                      | 0            | 15           | 0,00           |
| Náměstek/yně<br>ministra         | 15           | 106          | 0,14           |
| Ředitel/ka odboru                | 160          | 398          | 0,40           |
| Vedoucí oddělení                 | 591          | 947          | 0,62           |
| Ředitel/ka rezortních institucí  | 32           | 137          | 0,23           |
| Ostatní odborní<br>pracovníci/ce | 8 544        | 5 337        | 1,60           |
| <b>Celkem</b>                    | <b>9 342</b> | <b>6 940</b> | <b>1,35</b>    |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2010 došlo ke snížení počtu osob na vyšších pozicích v rámci ministerstev oproti roku 2005. Celkový počet zaměstnanců se během těchto šesti let mírně snížil, nýbrž počet zaměstnankyň se naopak zvýšil o 714. Počet mužů zaměstnanců se snížil o 1494 oproti roku 2005. Graf č. 16 zaměstnanců ministerstev graficky vyjádřil tabulku č. 16, tedy celkový stav všech zaměstnanců jednotlivých ministerstev v rámci České republiky v roce 2010. Situace byla velmi podobná roku 2005 a změny, které proběhly, byly již popsány v předchozím odstavci.

Graf č. 16 - Histogram zaměstnanců ministerstev v roce 2010



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Legenda: a) ostatní odborní pracovníci a pracovníce; b) ředitel/ka rezortních institucí; c) vedoucí oddělení; d) ředitel/ka odboru; e) náměstek/kyně ministra; f) ministr/yně

### 5.7.3 Vývoj počtu zaměstnanců od roku 2005 do roku 2010

V tabulce s názvem „Vývoj počtu zaměstnanců ministerstev“ byly uvedeny údaje o zaměstnancích vyjma nejnižší pozice odborný pracovník. Aritmetický průměrný počtu zaměstnankyň jednotlivých ministerstev během těchto šesti let byl 714, kdežto aritmetický průměrný počtu zaměstnanců byl více než dvojnásobný, tedy 1669. Průměrný koeficient růstu počtu zaměstnankyň od roku 2005 do roku 2010 činil 1,02. Průměrný koeficient růstu počtu mužských zaměstnanců byl nižší a měl hodnotu 0,96. Ve zvoleném období počet mužských pracovníků klesl a ženský pracovníků stoupl. V rámci ministerstev byly zrušeny vybrané manažerské pozice, kde byli více zastoupeni muži a to z důvodu úspor výdajů České republiky. V tabulce č. 17 byly uvedeny jednotlivé hodnoty za zvolené období, včetně podílu počtu zaměstnankyň vůči počtu zaměstnanců ministerstev. Dle tabulky lze dojít k závěru, že na počátku období byl podíl žen o 14 % nižší než v roce 2010. Tudiž, během let došlo k mírnému vyrovnávání stavu zaměstnanců a zaměstnankyň českých ministerstev, ale pouze z početního hlediska, nikoli z výše zaměstnanecké úrovně na ministerstvu.

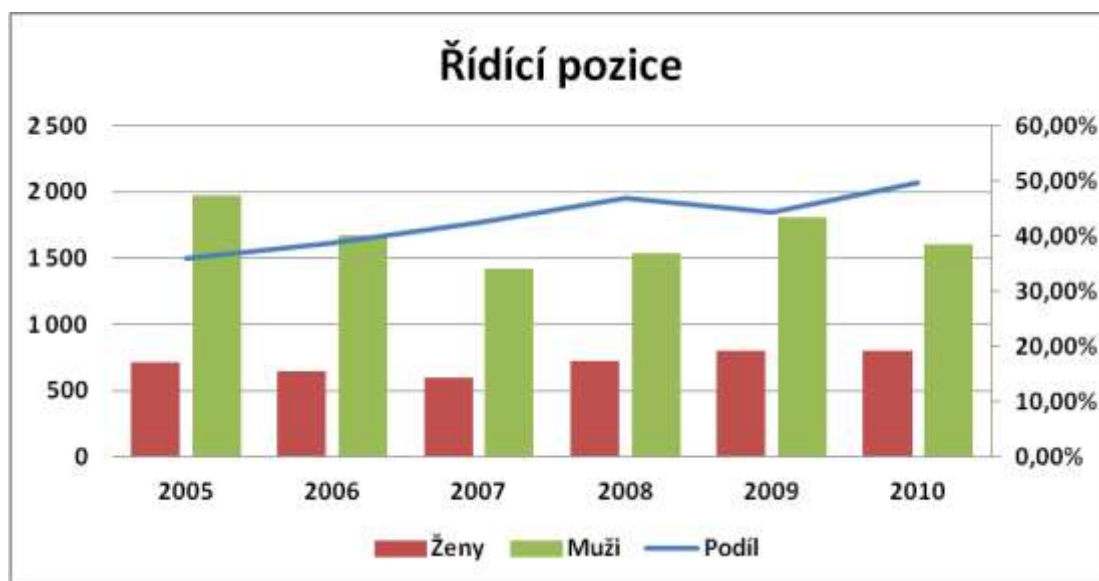
Tabulka č. 17 - Vývoj počtu zaměstnanců ministerstev

| Vyšší pozice                     | Počet žen | Počet mužů | Podíl žen/mužů |
|----------------------------------|-----------|------------|----------------|
| 2005                             | 711       | 1 974      | 0,36           |
| 2006                             | 648       | 1 672      | 0,39           |
| 2007                             | 603       | 1 420      | 0,42           |
| 2008                             | 722       | 1 537      | 0,47           |
| 2009                             | 800       | 1 808      | 0,44           |
| 2010                             | 798       | 1 603      | 0,50           |
| <b>Průměr</b>                    | 714       | 1 669      | -              |
| <b>Průměrný koeficient růstu</b> | 1,0234    | 0,9592     | -              |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V grafu č. 17 byla vykreslena situace vývoje počtu zaměstnanců a zaměstnankyň na řídicích pozicích na ministerstvech České republiky, vyjma pozice řadového pracovníka. Vývoj podílu byl zanesen do grafu také a měl poněkud nevyrovnaný vývoj díky roku 2009. Právě rok 2009 způsobil výkyv v křivce podílu, protože se podíl žen snížil 0,03 % oproti roku 2008. Tento pokles přikládáme tehdejšími organizačním změnám vlády České republiky, tedy vyslovení nedůvěry kabinetu Miroslava Topolánka.

Graf č. 17 - Řídící pozice na ministerstvech České republiky



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na pravé straně grafu byly popsány počty zaměstnanců, na spodní straně jednotlivé roky vývoje a levá strana uváděla procenta, která byla použita k vyjádření podílu ženských pracovníků vůči mužským pracovníkům.

Graf zobrazil velmi nevyrovnaný stav z hlediska pohlaví především v roce 2005. V roce 2006 došlo ke snížení celkového počtu zaměstnanců, a bylo tomu tak i v roce 2007. Oproti předchozím dvěma rokům, byl pozitivní rok 2008, kde situace začala postupně zlepšovat. V tomto roce byla i nejnižší obecná míra nezaměstnanosti za posledních dvanáct let. Nejenom, že přibylo na celkovém počtu zaměstnanců, ale zároveň se navýšil i počet žen na těchto řídicích pozicích. V roce 2009 se ještě mírně navýšil počet všech zaměstnanců. Avšak v roce 2010, již díky následkům a vlivům celosvětové hospodářské krize došlo ke snižování počtu zaměstnanců a zaměstnankyň. Což mělo za následek, že stav žen a mužů v řídicích funkcích se opět přiblížil.

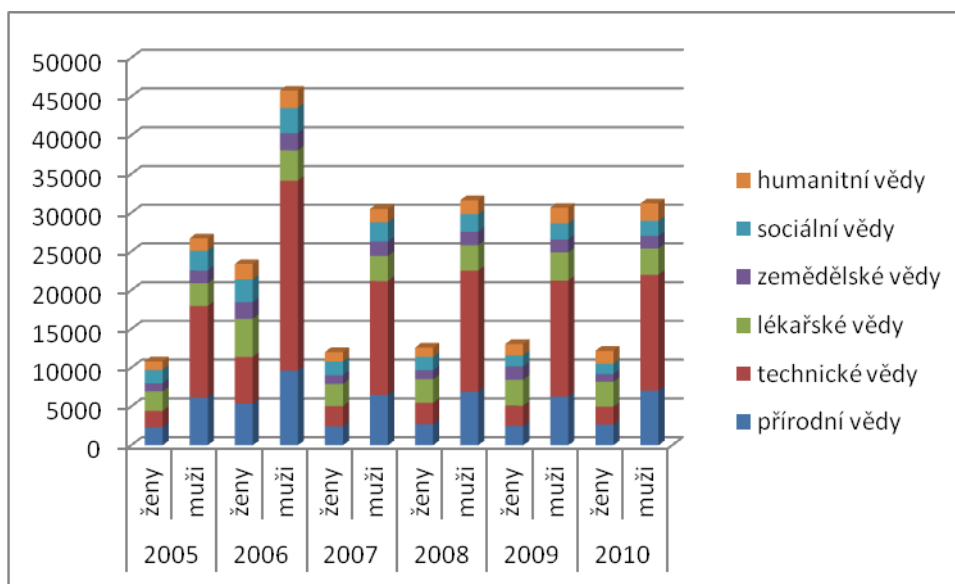
Na ministerstvech byl v závěru zvoleného období početně více žen, avšak z hlediska výše pozice ženy zaujímaly převážně nižší pracovních pozicích.

## **5.8 Pracovníci ve vědě a výzkumu v České republice**

### **5.8.1 Vývoj zaměstnanců ve vědě a výzkumu v letech 2005 až 2010**

Analýza stavu žen a mužů ve vědě výzkumu, byla zpracována na základě podkladů o počtu zaměstnanců v jednotlivých vědních oborech. Vybrané byly humanitní vědy, sociální vědy, zemědělské vědy, lékařské vědy, technické vědy a vědy přírodní. Graf č. 18 podrobně vykresluje situaci ve zvolených vědních oborech v letech 2005 až 2010.

Graf č. 18 – Zaměstnanci ve vědě a výzkumu dle pohlaví



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2005 bylo 10 827 žen ve vědě, kdežto vědeckých pracovníků bylo 1,5x více než žen, tedy 26 716. Během roku 2006, došlo k mírnému nárůstu počtu žen vědě. Jednalo se o nárůst v řádu čtyř set osob ženského pohlaví. V tomto roce u osob mužského pohlaví došlo k výraznějšímu nárůstu, avšak jednalo se o necelých 1 500 nových mužských zaměstnanců. V roce 2006 bylo zaměstnáno ve vědě 28 408 mužů. Do roku 2008 mělo tempo růstu zaměstnanců a zaměstnankyň stejnou rychlost, i přes hospodářskou krizi v roce 2008. K poklesu počtu mužských zaměstnanců ve vědě došlo v roce 2009, naopak u žen došlo ještě k mírnému nárůstu. V roce 2010 u mužů došlo opět k mírnému nárůstu vědeckých pracovníků a u žen naopak došlo k mírnému poklesu. Stejně jako tomu bylo u ministerstev, tedy technicky vzato na „manažerských pozicích“ převažovali výrazně muži nad ženami. Na graf č. 18 přímo navazuje tabulka č. 18, která podrobně popsala vývoj počtu zaměstnanců ve vědě a výzkumu v České republice. Situace má posledních čtyřech let zvoleného období měla poměrně vyrovnanou tendenci růstu počtu zaměstnanců obou pohlaví. Do budoucna ani není předpokladem, že by se počet mužů a žen ve vědě měl přibližovat.

Tabulka č. 18 - Vývoj počtu zaměstnanců ve vědě a výzkumu

|                                  | Počet žen | Počet mužů | Podíl žen/mužů |
|----------------------------------|-----------|------------|----------------|
| 2005                             | 10 827    | 26 716     | 40,53%         |
| 2006                             | 11 294    | 28 381     | 39,79%         |
| 2007                             | 12 034    | 30 504     | 39,45%         |
| 2008                             | 12 613    | 31 627     | 39,88%         |
| 2009                             | 13 067    | 30 655     | 42,63%         |
| 2010                             | 12 198    | 31 221     | 39,07%         |
| <b>Průměr</b>                    | 12 006    | 29 851     | -              |
| <b>Průměrný koeficient růstu</b> | 1,0241    | 1,0317     | -              |

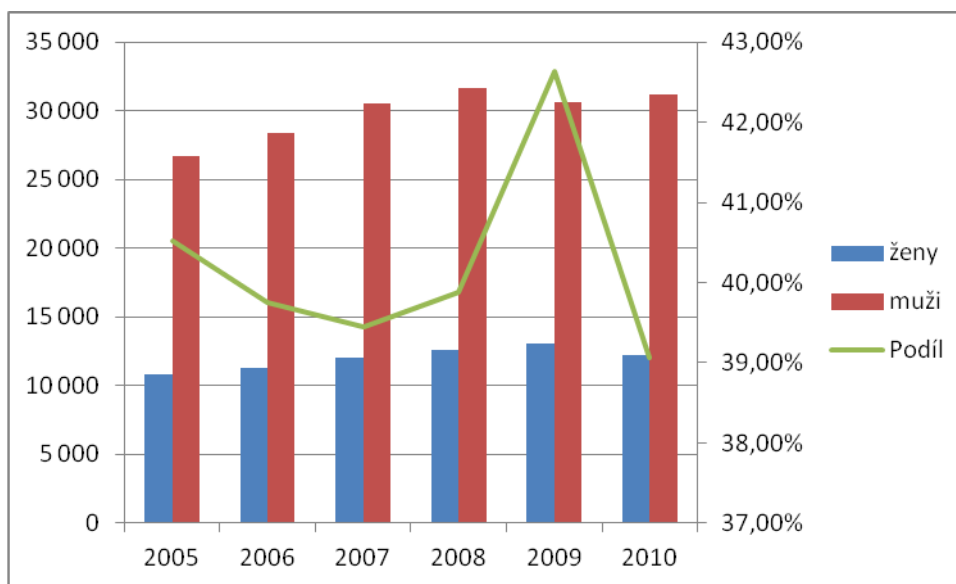
Zdroj: ČSÚ vlastní zpracování

Pomocí tabulky č. 18 byl vypracován graf č. 19. Současně byl dopočítán průměrný stav 12 006 žen ve vědě za zvolené 6tileté období. Průměrný stav vědeckých pracovníků ve vědě byl více než dvojnásobný. Průměrně ve vědě pracovalo 29 851 mužů. Průměrný koeficient růstu zaměstnanosti žen ve vědě za zvolené období byl 1,02 a u mužů byl průměrný koeficient růstu 1,03. Závěrem se dá říci, že zaměstnanost mužů a žen ve vědě měla stálou pozici, nedochází k žádným výkyvům. Poklesy a nárůsty byly vždy do 3 % z celkového počtu pracovníků bez ohledu na pohlaví.

Ze získaných informací lze současně vyhodnotit i vědní obor, kde bylo zaměstnáno nejvíce žen a obor, kde bylo zaměstnáno nejvíce mužů. Z pohledu žen a jejich zaměstnanosti v daných oborech za zvolené období bylo pořadí následující: 1) lékařské vědy, 2) přírodní vědy, 3) technické vědy, 4) sociální vědy, 5) humanitní vědy a 6) zemědělské vědy. Z mužského pohledu bylo stanovené pořadí následující: 1) technické vědy, 2) přírodní vědy, 3) lékařské vědy, 4) sociální vědy, 5) humanitní vědy a za 6) zemědělské vědy. Pořadí posledních čtyř vědních oborů bylo u mužů i žen shodné. Pořadí prvních třech bylo odlišné, což je dáno i počtem mužských a ženských absolventů vysokých škol, kde právě technický a přírodní obor byl pod převahou mužů.



Graf č. 19 - Vývoj počtu vědeckých a výzkumných pracovníků



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 19 zobrazil vývoj počtu zaměstnanců vědeckých a výzkumných pracovníků a pracovníc. Současně graficky vyjádřil podíl zaměstnaných vědeckých pracovníc vůči počtu zaměstnaných vědeckých pracovníků. V roce 2009 byla křivka podílu v nejvyšším bodě právě díky zvýšení počtu pracovníc vědě a poklesu mužských vědeckých pracovníků. Avšak v roce 2010 došlo k poklesu počtu vědkyň o 3 % oproti roku 2009. Křivka podílu vědkyň vůči celkovému počtu vědců se nepůsobila příliš vyrovnaně během zvoleného období. Výrazným výkyvem byl právě rok 2009, kdy poměrně neočekávaně vystoupil počet vědkyň o 3 % oproti předchozímu roku. Naopak tomu bylo v roce 2010, kdy byl zaznamenán větší pokles, pod vlivem celosvětové hospodářské krize.

V rámci zaměstnanosti ve vědě a výzkumu několik výkyvů, avšak stav zaměstnanců a zaměstnankyň se výrazně neměnil početně ale ani z hlediska zvolených vědních oborů. Stav zaměstnanců a zaměstnankyň byl během zvoleného období relativně vyrovnaný.

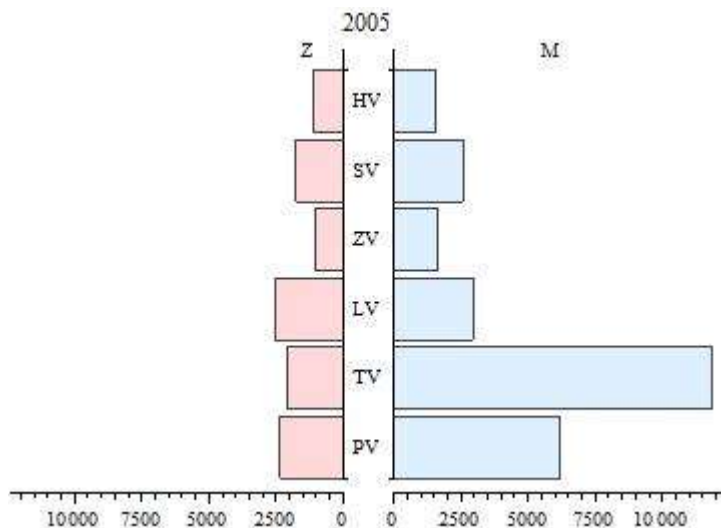
Legenda ke grafu č. 20 a č. 21:

HV – humanitní vědy, SV – sociální vědy, ZV – zemědělské vědy, LV – lékařské vědy,  
TV – technické vědy, PV – přírodní vědy

### 5.8.2 Pracovnice a pracovníci ministerstev v roce 2005

Pomocí histogramů č. 20 a č. 21 bylo podrobně popsáno rozložení pracovníků dle vědního oboru.

Graf č. 20 - Histogram vědeckých pracovníků za rok 2005



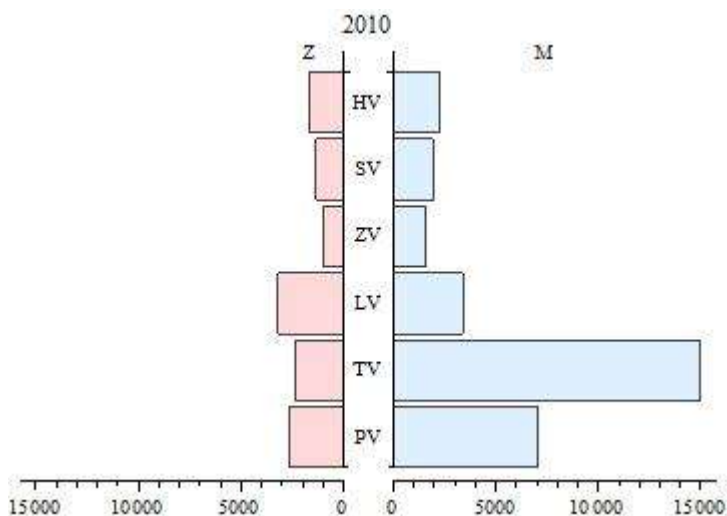
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na tomto histogramu byl vytvořen obraz zaměstnanosti dle pohlaví a vědního oboru. V jednotlivých vědních oborech dohromady zaměstnáno 37 543 osob bez ohledu na pohlaví. Jak bylo uvedeno v předchozích odstavcích, oborové zastoupení bylo dopředu dáno i počtem absolventů ve zvolených vědeckých oborech na vysokých školách. Mužská část populace byla nejvíce zastoupena v technickém a přírodovědném oboru. U žen zastoupení nebylo až tak jednoznačné. Ale největší počet vědeckých pracovníků bylo zaměstnáno v technickém, přírodovědném a lékařském oboru. Nejméně zaměstnanců s ohledem i bez ohledu na pohlaví bylo ve vědním oboru zemědělství. Naopak nejvíce zaměstnanců bez rozdělení pohlaví bylo v technickém vědním oboru.

### 5.8.3 Vědecké pracovnice a vědečtí pracovníci v roce 2010

Graf č. 21 je histogramem stavu vědeckých pracovníků v roce 2010 a měl velmi podobnou strukturu jako v roce 2005. Celkový počet zaměstnanců bez ohledu na pohlaví činil 43 419 zaměstnaných vědců. Za zvolených šest let se nezměnily ani obory, kde bylo zaměstnáno nejméně a zároveň nejvíce osob, bez ohledu na pohlaví. V podstatě jediná změna, která proběhla do roku 2010, bylo právě navýšení počtu zaměstnanců ve vědě o 5 876.

Graf č. 21 - Histogram vědeckých pracovníků za rok 2010



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro kompletní zhodnocení situace ve vědě a výzkum byl vypracován t-test, který hodnotil, zda existuje významný rozdíl mezi počtem zaměstnanců ve zvoleném oboru a počtem zaměstnankyň ve zvoleném oboru ve vědě a výzkumu. Získané informace byly zakomponovány do tabulky č. 19, která sloužila jako podklad pro t-test. T-test byl vypracován zvlášť za rok 2005 i za rok 2010.

#### 5.8.4 Vědecké pracovnice a vědečtí pracovníci: t-test

V tabulce č. 19 byly zobrazeny jednotlivé vědní obory a počty zaměstnanců dle pohlaví. Průměrný stav vědeckých pracovníků v roce 2005 byl 1805 a v roce 2010 činil 2033. Průměrný vědeckých pracovníků v roce 2005 byl 4 453 a v roce 2010 bylo 5204. Směrodatné odchylky byly vypočítány jako orientační ukazatele. Pomocí tabulky č. 19 byly vypracovány t-testy pro rok 2005 a rok 2010. Každý rok byl testován samostatně.

Tabulka č. 19 - Počty vědeckých pracovníků dle pohlaví v roce 2005 a 2010

|                            | 2005      |            | 2010      |            |
|----------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                            | Počet žen | Počet mužů | Počet žen | Počet mužů |
| přírodní vědy              | 2340      | 6157       | 2642      | 7056       |
| technické vědy             | 2090      | 11818      | 2347      | 14955      |
| lékařské vědy              | 2521      | 2938       | 3201      | 3399       |
| zemědělské vědy            | 1061      | 1649       | 995       | 1600       |
| sociální vědy              | 1741      | 2565       | 1342      | 1958       |
| humanitní vědy             | 1074      | 1589       | 1671      | 2253       |
| <b>Průměr</b>              | 1 805     | 4 453      | 2 033     | 5 204      |
| <b>Rozptyl</b>             | 328682,92 | 13178587   | 586611,67 | 22333944   |
| <b>Směrodatná odchylka</b> | 573,3087  | 3630,2323  | 765,9058  | 4725,8802  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na začátku testování byla stanovena nulová hypotéza pro rok 2005, která tvrdila, že existuje rovnost rozptylů pro zaměstnanost mužů a žen ve vybraných vědeckých oborech. Alternativní hypotéza ji vyvracela. Pro F-test za rok 2005 byl vypočten počet stupňů volnosti v hodnotě pěti. Na základě vzorečku pro F- test byla stanovena F-hodnota, která činila 40,0951 a současně byla určena i tabulková hodnota 4,43. Protože částka F-hodnoty výrazně převyšovala výši tabulkové hodnoty, byla na hladině významnosti alfa 0,05 zamítnuta nulová hypotéza v prospěch hypotézy alternativní. V druhé části testování pro rok 2005 byl opět stanoven počet stupňů volnosti pět a zároveň určena nulová hypotéza, která tvrdila, že existuje rovnost středních hodnot pro zaměstnanost mužů a žen a alternativní hypotéza ji vyvracela. Na základě vzorečku byla stanovena T-hodnota ve výši 2,038011 a kritická hodnota činila 1,86. Výše T-hodnoty přesahovala kritickou hodnotu, tudíž výsledek t-testu zamítal nulovou hypotézu na hladině významnosti alfa 0,05. Závěrem testování pro rok 2005 bylo, že neexistovala rovnost středních hodnot zaměstnanosti v jednotlivých oborech vědy. Závěr t-testu pro rok 2005 potvrdil, že existoval významný rozdíl mezi počtem vědeckých pracovníků ve zvolených vědeckých oborech a počtem pracovníků ve zvoleném vědním oboru v roce 2005.

T- test zaměstnanosti ve vědních oborech v roce 2010 probíhal stejným způsobem jako v roce 2005. Pro F-test byla definována nulová hypotéza, která tvrdila, že existuje rovnost mezi výběrovými rozptyly zaměstnanosti mužů a žen dle vědeckého oboru v roce 2010. Alternativní hypotéza, tvrdila opak nulové hypotézy, tedy že neexistuje rovnost mezi

rozptyly. Počet stupňů volnosti činil pět stejně jako v roce 2010. F-hodnota z F-testu měla hodnotu 38,07279 a tabulková hodnota 4,43. Na základě výsledků F-testu byla zamítnuta nulová hypotéza na hladině významnosti alfa 0,05 v prospěch hypotézy alternativní. Tedy, že neexistovala rovnost výběrových rozptylů mezi ženami a muži v roce 2010. V druhé fázi testování nepárového testu byla opět stanovena nulová hypotéza T-testu o rovnosti středních hodnot v zaměstnanosti mužů a žen v roce 2010, současně byla stanovena i hypotéza alternativní, která ji vyvracela. Při pěti stupních volnosti byla vypočtena T-hodnota, která činila 1,8730966 a byla stanovená kritická hodnota, která měla výši 1,86. Dle výsledků T-testu byla zamítnuta nulová hypotéza na hladině významnosti alfa 0,05 v prospěch hypotézy alternativní. Závěrem t-testu za rok 2010 opět potvrdil, že existoval významný rozdíl mezi počtem vědeckých pracovníků a počtem pracovníků ve zvolených vědních oborech.

## **5.9 Návrhy a doporučení**

Hlavním smyslem existence gender studies, tedy rovných příležitostí je poskytovat stejnou dostupnost ke všem zdrojům a službách všem občanům České republiky bez ohledu na jejich pohlaví, víru, věk, rasu, sexuální orientaci či postižení. Dosáhnout toho lze zákonem, normami a především přístupem lidí k sobě sama. Jedná se o všechny osoby, včetně zaměstnanců, zaměstnavatelů či osob bez práce a dalších. Prostřednictvím rovného zacházení se všemi osobami, lze zkvalitňovat život a ekonomické prostředí České republiky.

Česká republika během zvoleného období procházela několika fázemi. Analýzou bylo prokázáno, že ženy měly nižší průměrnou hrubou měsíční mzdu a zároveň a vyšší obecnou míru nezaměstnanosti. Ukazatele společenského postavení žen a mužů v České republice navzdory výsledkům ekonomických ukazatelů prokázaly vyšší počet vysokoškolsky vzdělaných žen a přesto jejich nižší zastoupení ve vybraných veřejných funkcích České republiky.

Na základě výsledků z provedených statistických analýz by se Česká republika měla zaměřit v následujících letech zejména na:

- tvorbu pracovních příležitostí na vyšších pozicích speciálně pro ženy,

- analýzy a kontroly pracovních příležitostí z hlediska pohlaví,
- podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou,
- vhodná úprava zákona pro stanovení minimálního počtu žen ve veřejných funkcích,
- postupné odstraňování genderových stereotypů jako je skleněný strop, prostřednictvím veřejné osvěty,
- průběžná kontrola diskriminace, v přijímacích řízeních do manažerských pozic,
- motivační programy pro tvorbu rovných příležitostí u firem, tj. soutěže,
- zpřístupňování vzdělání žen v netradičních oborech,
- rozvoj a rekvalifikace žen v netradičních oborech,
- tvorba pracovních míst v sociálních sektorech,
- specifická podpora žen, které mají zájem o samostatné podnikání,
- zpřístupňování dalšího vzdělání a kurzů pro ženy zaměstnankyně s možností kariéerního růstu,
- pomoc při tvorbě firemních školek a jeslí, případně spolupráce s již vzniklými zařízeními v blízkosti zaměstnání,
- vývoj a tvorba speciálních programů pro osvětu obyvatel České republiky z hlediska odstraňování diskriminace z hlediska pohlaví, víry či sexuální orientace.

Návrhy a řešení budoucího vývoje gender studies by mělo realizovat Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ministerstvem pro místní rozvoj a současně vše potřebné sladit s legislativou Evropské unie. Pro vývoj a realizaci jednotlivých programů by bylo vhodné žádat o různé granty a příspěvky z Evropských fondů.

Pro Českou republiku je zásadní postupně odstraňovat tyto genderové bariéry právě pro zvyšování životní úrovně a konkurenceschopnosti vůči ostatním členským zemím Evropské unie.

## 6 Závěr

Na základě cíle diplomové práce byla provedena statistická analýza vybraných ekonomických ukazatelů za období 2000 až 2010 a vybraných ukazatelů společenského postavení žen a mužů ve veřejném pracovním prostředí, za období 2006 až 2011 za účelem hodnocení vývoje rovných příležitostí žen a mužů v České republice.

Teoretická část diplomové práce se soustředila na vysvětlení základních pojmů týkajících se gender studies, rovných příležitostí, jejich cílů, funkcí a vztahů s okolím. Doplněná o základní pojmy z pracovního trhu a současně legislativu spojenou se vznikem pracovně-právních vztahů. Následující kapitolou byla charakteristika obyvatelstva a rovnosti pohlaví v České republice.

Praktická část diplomové práce byla zaměřena na statistickou analýzu gender studies v ekonomickém prostředí České republiky dle zvolených faktorů.

Ekonomická situace České republiky byla zhodnocena na základě ukazatelů míry ekonomické aktivity, průměrné hrubé měsíční mzdy a obecné míry nezaměstnanosti z hlediska pohlaví. Hodnocení situace nebylo jednostranné. Jednotlivé faktory vývoje se lišily. Faktor ekonomická aktivita u žen byl nižší než u mužů, ale pozvolna docházelo k jeho postupnému stoupání. Z hlediska věkových kategorií u mužů i žen došlo k posunu věkových kategorií. Ekonomicky neaktivnější část obyvatelstva ČR byla v roce 2010 ve věku 30-39 let. Během zvoleného období od roku 2000 do roku 2010 došlo k navýšení průměrného počtu ekonomicky aktivních žen a naopak k mírnému poklesu průměrného počtu ekonomicky aktivních mužů. Tudiž v rámci faktoru ekonomické aktivity došlo k pozitivní změně právě u žen. Protože jim společnost umožnila uplatňovat vlastní ambice z hlediska kariéry a nejen v rodině. U mužů poklesek nebyl nijak výrazný, tudíž neměl žádné negativní důsledky na jejich postavení v ekonomickém prostředí České republiky. Faktor průměrné hrubé měsíční mzdy pro ženskou část populace nebyl až tak pozitivní jako ekonomická aktivita, protože během vybraných let, mzda žen dosáhla pouze na 75 % mzdy mužů. Tato výše byla již několik let maximem a dle vypočtené prognózy by v následujících letech i maximem měla zůstat. Dle prognózy se průměrná hrubá měsíční mzda bude ročně navyšovat u žen o zhruba 500 Kč a u mužů zhruba o 700 Kč. Tuto teorii podporoval i graf vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy, kdy mzdy rostou u obou pohlaví

avšak bez tendence ke sblíživání. Což bylo dáno tím, že ženy bývají zaměstnávány na nižších pozicích a v hůře placených pracovních oborech. Faktor obecná míra nezaměstnanosti byl v roce 2000 na nejvyšším stupni a to u žen 10,6 % a u mužů 7,3 %. Nicméně během zvoleného období měla klesající tendenci. Bohužel v roce 2009 došlo ke zlomu, kdy opět díky hospodářské krizi obecná míra nezaměstnanosti začala stoupat u všech obyvatel, bez ohledu na pohlaví. U žen byla po celých dvanáct let vyšší obecná míra nezaměstnanosti, rozdíl mezi ženami a muži z hlediska míry nezaměstnanosti se pohyboval v intervalu od 1,9 % do 3,3 %. Důležité však bylo, že z hlediska vývoje časové řady rozdíl klesal, s výjimkou roku 2009. Současně byl zmapován rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mužů a žen ve všech čtrnácti krajích ČR, který potvrdil, že existoval významný rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti mezi muži a ženami ve všech čtrnácti krajích České republiky, a to v roce 2005 i 2010. Nutno uvést, že v roce 2010 nejvyšší ženská nezaměstnanost byla v Ústeckém kraji a u mužů v kraji Karlovarském. Důvodů proč zrovna tyto kraje bylo mnoho, ale mezi nejdůležitější patřili nedostatek pracovních míst a neochota využít možných pracovních příležitostí. Nejnižší obecná míra nezaměstnanosti byla a je po celou dobu v kraji Praha a to jak u žen i mužů. Hodnocení zvolených faktorů mzdy a zaměstnanosti bylo vypracováno v mezinárodním kontextu. Česká republika z pohledu podílu mzdy žen ve mzdě mužů byla v té „horší“ skupině zvolených zemí, avšak postavení sousedních a velikostně odpovídajících zemí bylo stejné, tudíž nelze říci, že by na tom ČR byla výrazně špatně. Z pohledu procentuální zaměstnanosti populace obou pohlaví Česká republika patřila k zemím, kde byl situace z hlediska pohlaví relativně vyrovnaná a to vedle zemí, které rozlohou ani počtem obyvatel nebyly srovnatelné jako třeba Rakousko. Nicméně takových hodnot jako severské země, Dánsko a Švédsko, Česká republika nedosáhla.

Od roku 2005 se rapidně navyšoval počet absolventů ale především absolventek vysokých škol. Do roku 2010 se počet všech absolventů navýšil dvojnásobně na výši 88 227. Z toho bylo 52 962 žen a 35 265 mužů. Dominantou mužů byl technický obor, v roce 2010 tvořili muži 72 % absolventů tohoto oboru. U žen po celé období dominoval obor pedagogiky a učitelství, kde v roce 2010 tvořili 79,6 % absolventů a zdravotnictví a farmacie, kde absolventky převažovaly nad muži ze 79,51 %. Při analýze absolventů vysokých škol dle pohlaví bylo zjištěno, že vývoj počtu absolventek nejlépe vystihovala lineární trendová funkce a vývoji počtu absolventů nejlépe odpovídala mocninná trendová funkce.



Odhadovaná výše počtu absolventů v roce 2012 byla 39 250 a u žen byl odhad 64 760. Průměrně by se měl ročně počet absolventek navýšit o 6 000 a počet absolventů o 1 500. To je dáno především tím, že ženy ve věku do 25 let mají ještě velké ambice, jsou bez rodin. Tudiž mají větší tah a chuť ke studiu. A nejsou omezovány tlakem okolí. U soudnictví České republiky platilo, že čím vyšší úroveň soudu, tím nižší zastoupení žen. Především díky náročnosti povolání z hlediska odpovědnosti, času i psychického napětí. Na všech vyšších úrovních převažovali muži. U krajských a okresních soudů naopak ženy. Od roku 2005 do roku 2010 nedošlo k žádným výrazným změnám z hlediska zastoupení, pouze se navýšil počet všech soudců bez ohledu na pohlaví. Na jednotlivých ministerstvech České republiky bylo rozložení žen a mužů bez velkého překvapení. Bohužel zde platí to samé, co u soudnictví. Tedy, čím vyšší post v rámci ministerstva, tím spíš bude zastáván mužem. V roce 2005 byly počty ženských a mužských zaměstnanců vyrovnané, avšak v roce 2010 stoupl počet zaměstnankyň, nikoli však do vyšších pracovních úrovní. Naopak počet mužů klesl, protože některé pracovní pozice byly zrušeny kvůli nadbytečnosti a ulehčení státnímu rozpočtu. Podíl žen na řídicích pozicích během let stoupl. V roce 2005 podíl byl 0,36 a v roce 2010 už 0,5. Malým výkyvem v této křivce byl rok 2009, kdy výrazněji stoupl počet mužů oproti ženám na ministerstvu. Situace byla ovlivněna především organizačními změnami uvnitř vlády, kdy v březnu došlo k vyslovení nedůvěry tehdejší vládě. V závěru zvolené časové řady bylo na ministerstvech více ženských zaměstnanců, avšak převážně na nižších postech. Situaci ovlivnilo mnoho faktorů, ať už se jednalo o schopnosti či ambice žen, které doposud chybí k rozšíření počtu žen na manažerských pozicích na ministerstvech. Počet vědeckých pracovníků a pracovníků během zvoleného období byl dosti nesourodý. Během zvoleného časového období byl průměrný stav žen ve vědě 12 006 a průměrný počet mužských vědeckých pracovníků více než dvojnásobný, tedy 29 851. Z hlediska podílu žen ve vědě vůči podílu mužů vědě došlo k poklesu a v roce 2010 byl právě tento podíl na nejnižší úrovni, tedy na úrovni 39,07 %. Od roku 2009 docházelo k poklesu ženské zaměstnanosti ve vědě, u mužů tomu bylo naopak, protože v roce 2010 zase začal počet stoupat. Nejvíce vědeckých zaměstnanců bylo v technickém oboru, bez ohledu na pohlaví pracovníků. Což bylo i dáno počtem absolventů vysokých škol tohoto vědního oboru, i když výrazně převažovali právě muži. Nejvíce žen bylo zaměstnáno v lékařství a to po celou dobu vývoje časové řady. Tento vědním obor bývá nejčastěji volen pro svou náročnost a zároveň

kvůli své sociální funkci, tedy přímé pomoci nemocným. T-test potvrdil, že v roce 2005, tak i v roce 2010 existoval významný rozdíl mezi počtem žen a počtem mužů ve vědě a výzkumu, dle zvoleného oboru vědy a výzkumu. Důvodu může být hned několik, avšak doložit lze pouze určité předpoklady proč tomu tak bylo. Jedním předpokladů bylo mateřství, společensky vyžadovaná péče o rodinu a menší ambice ve srovnání s muži.

Závěrem lze říci, že ze strany společnosti i státu je vidět posun ve snaze o zlepšení stavu gender studies v České republice. Důkazem jsou právě výsledky statistických analýz, které bývají pravidelně prováděny. Avšak nutno podotknout, že se současnou situací nelze spokojit, protože dosavadní výsledky rozhodně nelze považovat za příznivé.

## 7 Literatura

1. ALENA KRÍŽKOVÁ, K. P. (2004). *Management genderových vztahů, Postavení žen a mužů v organizaci* (1. vydání.). Praha: Management Press. ISBN 80-86946-16-9
2. BĚLECKÝ, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna*. Praha: VOX. ISBN 978-80-863-24-71-5
3. BOSNIČOVÁ, N. (2010). *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender studies, o.p.s. ISBN 078-80-86520-32-2
4. FEINBERG, L. (2000). *Pohlavní štvanci: od Johanky z Arku až po současnot*. Praha: Euromedia Group; Knižní klub; G plus G. ISBN 80-86103-32-3
5. KARSTEN, H. (2006). *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X
6. KRÍŽKOVÁ, A., & SOBOLA, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce, Kvantitavní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 978-7330-165-1
7. OAKLEYOVÁ, A. (2000). *Pohlaví, gender a společnost* (1.vydání. vyd.). Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6
8. OSVALDOVÁ, B. (2004). *Česká média a feminismus*. Praha: Libri. ISBN 80-7277-263-5
9. PAVELKA, T. (2007). *Makroekonomie základní kurz*. Praha: Melandrium. ISBN 80-86175-58-4
10. SMETÁČKOVÁ, I., & VLKOVÁ, K. (2005). *Gender ve škole* (1. vydání. vyd.). Praha: Otevřená společnost, o.p.s. ISBN 80-903331-2-5
11. BOSNIČOVÁ, N., FRÝDLOVÁ, P., & JONÁŠOVÁ, K. (2008). *Gender a marketing*. Praha: Gender studies, o.p.s. ISBN 978-80-86520-12-4
12. HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K., & NAVRÁTILOVÁ, J. (2003). *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: NESEHNUTÍ Brno. ISBN 80-903228-1-6
13. HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. & RADIMSKÁ, R. (2003). *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. ISBN 80-7330-048-6
14. HAVELKOVÁ, B. (2007). *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium s.r.o. ISBN 978-80-903786-2-9
15. LICHÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. & HOSKOVCOVÁ-HORÁKOVÁ SIMONA. (2007). *Inspirace pro rovné šance*. Praha: Občanská inspirace. ISBN 978-80-904000-0-9

16. VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (1999). *Společnost žen a mužů z aspektu gender, sborník studií vzniklých na základě semináře pořádaného Nadací Open Society Fund Praha*. Praha: Open Society Fund Praha. ISBN

17. HINDL, R, HRONOVÁ, S., SEGER, J.: *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86946-16-9

18. SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M.: *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat (učební texty)*. Praha: PEF ČZU, 2004. ISBN 80-213-1189-4

#### **Internetové zdroje:**

[19] *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-07-13].

Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n\\_2011/](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011/)>

[20] *Gender studies center* [online]. [cit. 2012-07-15].

Dostupné z: <<http://feminismus.cz/ebooks/platforma/slov.htm/>>

[21] *Evropský portál pracovní mobility* [online]. [cit. 2012-07-20].

Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs/>>

[22] *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2012-08-03].

Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz/>>

[23] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2012-08-04].

Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

[24] *Český statistický úřad – Rychlé informace o obyvatelstvu ČR* [online]. [cit. 2012-09-07].

Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rychle\\_informace\\_archiv/](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rychle_informace_archiv/)>

[25] *Český statistický úřad – Genderové statistiky* [online]. [cit. 2012-09-12].

Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy/](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy/)>

[26] *Evropa 2045: Rovné příležitosti, Kategorie: Herní politiky* [online]. [cit. 2012-09-16].

Dostupné z: <<http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=2&tema=79/>>

## **8 Přílohy**

Příloha č. 1 – Řetězový index mezd

Příloha č. 2 – Vývoj mezd v letech 2000 až 2010

Příloha č. 3 – Průměrné hrubé měsíční mzdy vybraných evropských zemí

Příloha č. 4 – Zaměstnanost populace vybraných evropských zemí

Příloha č. 5 – Míra ekonomické aktivity populace dle pohlaví v %

Příloha č. 6 – Míra ekonomické aktivity populace dle pohlaví v tisících osob

Příloha č. 7 – Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2005

Příloha č. 8 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2006

Příloha č. 9 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2007

Příloha č. 10 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2008

Příloha č. 11 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2009

Příloha č. 12 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2010

Příloha č. 13 – Vývoj počtu zaměstnanců ve vědě a výzkumu v letech 2005 až 2011

Příloha č. 1 – Řetězový index mezd

| <b>Řetězový index mezd</b> | <b>2000</b> | <b>2001</b> | <b>2002</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> | <b>2010</b> |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Ženy</b>                | -           | 0,920892    | 1,297741    | 1,085854    | 1,051939    | 1,055923    | 1,059492    | 1,071432    | 1,053858    | 1,028259    | 1,011243    |
| <b>Muži</b>                | -           | 0,908759    | 1,229253    | 1,14073     | 1,048265    | 1,053246    | 1,054468    | 1,074083    | 1,070574    | 1,017806    | 1,007979    |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Vývoj mezd v letech 2000 až 2010

| <b>Průměrná<br/>mzda</b> | <b>2000</b>   | <b>2001</b>   | <b>2002</b>   | <b>2003</b>   | <b>2004</b>   | <b>2005</b>   | <b>2006</b>   | <b>2007</b>   | <b>2008</b>   | <b>2009</b>   | <b>2010</b>   |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Ženy</b>              | 12 641        | 11 641        | 15 107        | 16 404        | 17 256        | 18 221        | 19 305        | 20 684        | 21 798        | 22 414        | 22 666        |
| <b>Muži</b>              | 17 251        | 15 677        | 19 271        | 21 983        | 23 044        | 24 271        | 25 593        | 27 489        | 29 429        | 29 953        | 30 192        |
| <b>Podíl</b>             | <b>73,28%</b> | <b>74,26%</b> | <b>78,39%</b> | <b>74,62%</b> | <b>74,88%</b> | <b>75,07%</b> | <b>75,43%</b> | <b>75,24%</b> | <b>74,07%</b> | <b>74,83%</b> | <b>75,07%</b> |
| <b>Rozdíl</b>            | <b>4 610</b>  | <b>4 036</b>  | <b>4 164</b>  | <b>5 579</b>  | <b>5 788</b>  | <b>6 050</b>  | <b>6 288</b>  | <b>6 805</b>  | <b>7 631</b>  | <b>7 539</b>  | <b>7 526</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Průměrné hrubé měsíční mzdy vybraných evropských zemí

| Země               | Celkem | Ženy   | Muži   |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Belgie             | 40 506 | 36 728 | 42 960 |
| Bulharsko          | 2 580  | 2 377  | 2 778  |
| Česká republika    | 9 693  | 8 034  | 10 929 |
| Dánsko             | 42 918 | 37 393 | 48 407 |
| Německo            | 37 402 | 31 402 | 42 009 |
| Estonsko           | 7 958  | 6 644  | 9 585  |
| Irsko              | 42 008 | 36 346 | 47 737 |
| Řecko              | 27 197 | 21 114 | 31 567 |
| Španělsko          | 23 503 | 20 045 | 25 796 |
| Francie            | 31 727 | 28 103 | 34 671 |
| Itálie             | 29 790 | 27 830 | 31 219 |
| Kypr               | 24 331 | 20 729 | 27 552 |
| Lotyšsko           | 5 882  | 5 346  | 6 564  |
| Litva              | 5 665  | 5 037  | 6 388  |
| Lucembursko        | 47 012 | 43 118 | 49 127 |
| Maďarsko           | 8 146  | 7 508  | 8 775  |
| Malta              | 17 549 | 16 328 | 18 232 |
| Nizozemsko         | 38 575 | 31 959 | 44 234 |
| Rakousko           | 35 605 | 28 620 | 40 038 |
| Polsko             | 8 593  | 7 588  | 9 465  |
| Portugalsko        | 16 699 | 15 526 | 17 804 |
| Rumunsko           | 4 217  | 3 999  | 4 408  |
| Slovinsko          | 15 811 | 15 170 | 16 357 |
| Slovensko          | 6 686  | 5 593  | 7 699  |
| Finsko             | 34 842 | 30 393 | 39 605 |
| Švédsko            | 34 665 | 31 752 | 37 722 |
| Spojené království | 41 731 | 34 042 | 49 419 |

Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování



Příloha č. 4 – Zaměstnanost populace vybraných evropských zemí

| Zaměstnanost v %<br>populace | Ženy  | Muži  | HDP/ob |
|------------------------------|-------|-------|--------|
| Česká republika              | 47,60 | 65,00 | 15 640 |
| Dánsko                       | 58,10 | 68,30 | 45 845 |
| Estonsko                     | 52,10 | 61,80 | 12 686 |
| Francie                      | 45,60 | 57,20 | 33 666 |
| Litva                        | 50,70 | 64,30 | 10 003 |
| Lotyšsko                     | 48,80 | 58,30 | 9 694  |
| Maďarsko                     | 40,30 | 55,10 | 10 748 |
| Německo                      | 46,80 | 60,50 | 33 462 |
| Polsko                       | 42,10 | 55,80 | 10 358 |
| Rakousko                     | 49,70 | 64,80 | 38 104 |
| Řecko                        | 37,80 | 61,80 | 20 711 |
| Slovensko                    | 45,30 | 62,20 | 13 497 |
| Slovinsko                    | 49,40 | 62,90 | 18 768 |
| Švédsko                      | 56,70 | 64,80 | 43 572 |

Zdroj: Mezinárodní organizace práce (ILO), vlastní zpracování

Příloha č. 5 – Míra ekonomické aktivity populace dle pohlaví v %

| Míra<br>EA  | 2000        | 2001        | 2002        | 2003        | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Ženy</b> | <b>51,6</b> | <b>51,3</b> | <b>50,9</b> | <b>50,8</b> | <b>50,5</b> | <b>50,6</b> | <b>50,5</b> | <b>49,8</b> | <b>49,3</b> | <b>49,5</b> | <b>49,3</b> |
| <b>Muži</b> | <b>69,8</b> | <b>69,4</b> | <b>69,3</b> | <b>68,7</b> | <b>68,4</b> | <b>68,7</b> | <b>68,6</b> | <b>68,3</b> | <b>68,2</b> | <b>68,3</b> | <b>68,0</b> |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 6 – Míra ekonomické aktivity populace dle pohlaví v tisících osob

| Míra<br>EA  | 2000    | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    | 2009    | 2010    |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Ženy</b> | 2 298,8 | 2 278,7 | 2 269,4 | 2 271,5 | 2 268,2 | 2 282,0 | 2 288,4 | 2 268,7 | 2 266,5 | 2 287,4 | 2 279,8 |
| <b>Muži</b> | 2 887,3 | 2 867,2 | 2 869,7 | 2 860,8 | 2 864,3 | 2 892,2 | 2 911,0 | 2 929,7 | 2 965,8 | 2 999,1 | 2 989,1 |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 7 – Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2005

| <b>2005</b>                      | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                      | 2            | 17           | 0,12         |
| Náměstek/yně<br>ministra         | 15           | 89           | 0,17         |
| Ředitel/ka odboru                | 147          | 570          | 0,26         |
| Vedoucí oddělení                 | 521          | 1 136        | 0,46         |
| Ředitel/ka rezort.<br>institucí  | 26           | 162          | 0,16         |
| Ostatní odborní<br>pracovníci/ce | 7 917        | 6 460        | 1,23         |
| <b>Celkem</b>                    | <b>8 628</b> | <b>8 434</b> | <b>1,02</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 8 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2006

| <b>2006</b>                      | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                      | 3            | 12           | 0,25         |
| Náměstek/yně<br>ministra         | 12           | 61           | 0,20         |
| Ředitel/ka odboru                | 128          | 500          | 0,26         |
| Vedoucí oddělení                 | 470          | 944          | 0,50         |
| Ředitel/ka rezort.<br>institucí  | 35           | 155          | 0,23         |
| Ostatní odborní<br>pracovníci/ce | 7 561        | 6 596        | 1,15         |
| <b>Celkem</b>                    | <b>8 209</b> | <b>8 268</b> | <b>0,99</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 9 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2007

| <b>2007</b>                         | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                         | 2            | 16           | 0,13         |
| Náměstek/yně<br>ministra            | 12           | 68           | 0,18         |
| Ředitel/ka<br>odboru                | 148          | 425          | 0,35         |
| Vedoucí<br>oddělení                 | 412          | 767          | 0,54         |
| Ředitel/ka<br>rezort. institucí     | 29           | 144          | 0,20         |
| Ostatní<br>odborní<br>pracovníci/ce | 6 738        | 5 538        | 1,22         |
| <b>Celkem</b>                       | <b>7 341</b> | <b>6 958</b> | <b>1,06</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 10 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2008

| <b>2008</b>                         | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                         | 2            | 15           | 0,13         |
| Náměstek/yně<br>ministra            | 15           | 86           | 0,17         |
| Ředitel/ka<br>odboru                | 197          | 399          | 0,49         |
| Vedoucí<br>oddělení                 | 464          | 836          | 0,56         |
| Ředitel/ka<br>rezort. institucí     | 44           | 201          | 0,22         |
| Ostatní<br>odborní<br>pracovníci/ce | 7 257        | 5 996        | 1,21         |
| <b>Celkem</b>                       | <b>7 979</b> | <b>7 533</b> | <b>1,06</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 11 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2009

| <b>2009</b>                         | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                         | 3            | 13           | 0,23         |
| Náměstek/yně<br>ministra            | 17           | 92           | 0,18         |
| Ředitel/ka<br>odboru                | 200          | 543          | 0,37         |
| Vedoucí<br>oddělení                 | 544          | 1 026        | 0,53         |
| Ředitel/ka<br>rezort. institucí     | 36           | 134          | 0,27         |
| Ostatní<br>odborní<br>pracovníci/ce | 7 102        | 5 527        | 1,28         |
| <b>Celkem</b>                       | <b>7 902</b> | <b>7 335</b> | <b>1,08</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování



Příloha č. 12 - Vývoj počtu zaměstnanců v rámci ministerstev v roce 2010

| <b>2010</b>                         | <b>Ženy</b>  | <b>Muži</b>  | <b>Podíl</b> |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ministr/yně                         | 0            | 15           | 0,00         |
| Náměstek/yně<br>ministra            | 15           | 106          | 0,14         |
| Ředitel/ka<br>odboru                | 160          | 398          | 0,40         |
| Vedoucí<br>oddělení                 | 591          | 947          | 0,62         |
| Ředitel/ka<br>rezort. institucí     | 32           | 137          | 0,23         |
| Ostatní<br>odborní<br>pracovníci/ce | 8 544        | 5 337        | 1,60         |
| <b>Celkem</b>                       | <b>9 342</b> | <b>6 940</b> | <b>1,35</b>  |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha č. 13 – Vývoj počtu zaměstnanců ve vědě a výzkumu v letech 2005 až 2010

| Rok             | 2005         |              | 2006          |               | 2007         |              | 2008         |              | 2009         |              | 2010         |              |
|-----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                 | ženy         | Muži         | ženy          | Muži          | ženy         | muži         | ženy         | muži         | ženy         | muži         | ženy         | muži         |
| přírodní vědy   | 2340         | 6157         | 5 342         | 9 629         | 2430         | 6506         | 2720         | 6925         | 2497         | 6278         | 2642         | 7056         |
| technické vědy  | 2090         | 11818        | 6 076         | 24 515        | 2623         | 14689        | 2744         | 15605        | 2625         | 14984        | 2347         | 14955        |
| lékařské vědy   | 2521         | 2938         | 4 919         | 3 912         | 2868         | 3258         | 3058         | 3289         | 3352         | 3646         | 3201         | 3399         |
| zemědělské vědy | 1061         | 1649         | 2 133         | 2 230         | 1124         | 1844         | 1160         | 1751         | 1706         | 1651         | 995          | 1600         |
| sociální vědy   | 1741         | 2565         | 2 965         | 3 274         | 1783         | 2489         | 1711         | 2247         | 1437         | 2068         | 1342         | 1958         |
| humanitní vědy  | 1074         | 1589         | 1 960         | 2 207         | 1206         | 1718         | 1220         | 1810         | 1450         | 2028         | 1671         | 2253         |
| <b>Celkem</b>   | <b>10827</b> | <b>26716</b> | <b>23 394</b> | <b>45 768</b> | <b>12034</b> | <b>30504</b> | <b>12613</b> | <b>31627</b> | <b>13067</b> | <b>30655</b> | <b>12198</b> | <b>31221</b> |

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování