

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ-EKONOMICKÁ FAKULTA

OBOR: PROVOZ A EKONOMIKA

KATEDRA STATISTIKY



DIPLOMOVÁ PRÁCE

GENDEROVÁ STATISTIKA -

ANALÝZA POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Autor diplomové práce:

Bc. Veronika Steklá

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Andrea Jindrová

© 2010 ČZU v Praze

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Genderová statistika – analýza postavení mužů a žen na trhu práce“ 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 6. dubna 2010

Veronika Steklá

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Andree Jindrové za odborné vedení a cenné rady při zpracování diplomové práce.

**Genderová statistika –
Analýza postavení mužů a žen na trhu práce**

**Gender statistics –
Analysis of males and females role on the labour market**

Souhrn

Trh práce je jedním ze specifických trhů výrobních faktorů, kde se nakupuje a prodává pracovní síla a gender zde hraje nemalou roli. Pracovní trh je segregovaný a ženy i muži často pocítují diskriminační zacházení. Odlišnosti, které existují mezi muži a ženami, jsou zjevné v jednotlivých oborech i v zastoupení na pracovních pozicích. Tato skutečnost je ovlivněna řadou faktorů, k těm nejdůležitějším patří historie našeho státu, legislativa, věk a stupeň vzdělání.

Pro analýzu postavení mužů a žen byly využity základní charakteristiky časových řad, především trendové funkce a predikce. Postavení mužů a žen bylo srovnáváno podle vybraných ekonomických ukazatelů (míra ekonomické aktivity a průměrné hrubé měsíční mzdy z hlediska věkové a vzdělanostní struktury). Na základě dosažených výsledků byla navržena doporučení přispívající ke zlepšení situace na trhu práce, především k rovným příležitostem mužů a žen.

Klíčová slova:

Gender

Trh práce

Diskriminace

Rovné příležitosti

Struktura zaměstnanosti

Statistická analýza

Predikce

Summary

Labour market is the one of the specific market of production factors where labour force is bought and sold and gender has an important role there. Labour market is segregated and women and men often feel discriminational treatment. Given difficulties, existing between the males and females, are apparent in single lines and in representation on work position. This fact is influenced by the number of factors, among the most important come history of our country, legislation, age and grade of education.

For the analysis males and females role were used basic characteristics of time lines, in particular trend functions and predictions. The status of men and women was compared in accordance with selected economical indicators (rate of economical activity and average gross month wage from perspective of age and learning structure). On the grounds of achieved findings were propose recommendations contributing to improvement of situation on labour market, mainly to equal opportunities of men and women.

Key words:

Gender

Labour market

Discrimination

Equal opportunities

Employment structure

Statistical analysis

Predictions

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce	11
3 Rešerše	11
3. 1 Základní pojmy.....	11
3. 1. 1 Pohlaví vs. gender	11
3. 1. 2 Diskriminace	14
3. 1. 3 Androcentrismus vs. feminismus.....	15
3. 2 Historické aspekty nerovnosti	16
3. 3 Vzdělání z aspektu gender.....	19
3. 3. 1 Přístup školy ke vzdělání	19
3. 3. 2 Volba studijního oboru	20
3. 4 Postavení mužů a žen na trhu práce	22
3. 4. 1 Dělbba práce	22
3. 4. 2 Mzdová nerovnost.....	24
3. 4. 3 Horizontální a vertikální segregace	26
3. 4. 4 Ekonomická aktivita a nezaměstnanost	28
4 Metodika práce.....	30
5 Analýza trhu práce	35
5. 1 Zaměstnanost.....	35
5. 1. 1 Míra ekonomické aktivity dle pohlaví	35
5. 1. 2 Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a pohlaví	37
5. 1. 3 Míra ekonomické aktivity dle vzdělání a pohlaví.....	38
5. 2 Průměrné hrubé mzdy	39
5. 2. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví.....	39
5. 2. 2 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a pohlaví.....	41
5. 2. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle vzdělání a pohlaví	43
5. 3 Zaměstnaní podle OKEČ.....	45
5. 3. 1 Počet zaměstnaných a průměrné hrubé měsíční mzdy podle OKEČ v roce 2008	45
5. 3. 2 Vybrané odvětví - Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení.....	49

5. 4 Zaměstnaní podle KZAM.....	52
5. 4. 1 Počet zaměstnaných a průměrné hrubé měsíční mzdy podle KZAM v roce 2008	52
5. 4. 2 Vybraná třída - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuz. oborů).....	56
5. 5 Návrhy na zlepšení situace na trhu práce	59
6 Závěr	61
7 Seznam literatury	63
8 Seznam příloh.....	65

1 Úvod

Genderové pojetí společnosti je komplexní a prorůstá různými oblastmi společenského života. Tělesné rozdíly jsou nápadné na první pohled, a pokud si nejsme jisti, ke kterému pohlaví daný jedinec patří, pak znejistíme. Společnost vychází z nepsaných pravidel a zákonů příslušejících pro dané pohlaví. Muže a ženy již od dětství vnímáme jako dva se vzájemně doplňující protiklady, které mají rozdílné úlohy jak v rodinném životě, ale hlavně v oblasti pracovního života. Trh práce je jedním ze specifických trhů výrobních faktorů, kde se nakupuje a prodává pracovní síla a gender zde hraje nemalou roli.

Pracovní pozice každého člověka je z velké části dána již výběrem střední školy (popřípadě vysoké školy) a studijního oboru. Samotný výběr je ovlivněn různými sociálními, kulturními a individuálními vlivy, přičemž se očekává volba nejen na základě školního prospěchu, ale i volba podle neformálního rozdělení oborů typických pro dané pohlaví.

Pracovní trh je segregovaný a ženy i muži často pocítují diskriminační zacházení. Vztahy mužů a žen v práci jsou výsledkem podmínek, norem a hodnot společnosti jako celku a dále se vyvíjejí v rámci společenských a individuálních změn. V životě každého jedince zaujímá podstatnou roli práce, s kterou je spojeno společenské postavení, proto mají ženy tendenci se prosazovat a seberealizovat v prestižních oborech a profesích. Otázkou zůstává, proč je žena chápána jako bytost, která se nemůže vyrovnat muži. Jsou zde patrné přežitky a předsudky z minulé doby, které není snadné překročit.

Žena často musí volit mezi rodinou a kariérou. O děti se sice starají oba rodiče, ale v současné době zůstává trendem matka jako hlavní pečovatelka, protože pro většinu mužů je společensky nepřijatelné převzít za ženu rodičovskou dovolenou. Podstatný vliv na postavení žen na pracovním trhu má právní úprava nejen česká, ale i evropská a mezinárodní, jejímž prostřednictvím jsou některé bariéry formálně odstraněny.

2 Cíl práce

Cílem diplomové práce je analýza postavení mužů a žen na trhu práce v České republice po roce 1993. Vysvětlení klíčových pojmů genderové problematiky navazuje na historii našeho státu, která se odráží v současnosti. Podstatný vliv na trh práce má zejména zvolený studijní obor, genderové stereotypy a legislativa.

Pro zpracování analýzy jsou využity data získané ze statistických ročenek Českého statistického úřadu. Na základě statistických metod s využitím analýzy časových řad jsou popsány trendy ve struktuře trhu práce. Důležitými ukazateli trhu práce jsou míra ekonomické aktivity, průměrná hrubá měsíční mzda a horizontální segregace. Součástí analýzy je zhodnocení současného stavu a predikce budoucího vývoje. Na závěr diplomové práce jsou uvedeny návrhy a doporučení vedoucí ke zlepšení genderové problematiky.

3 Rešerše

3.1 Základní pojmy

3.1.1 Pohlaví vs. gender

Pohlaví a gender jsou dva způsoby pohledu na tutéž věc. Pohlaví je termín biologický a gender spíše psychologicko kulturní. Způsob, jakým různé kultury vymezují gender, je velmi proměnlivý, ale každá společnost vychází z biologického kritéria na základě pohlaví. Genderová identita je základní dominantou genderové role, která znamená cítit se jako žena a žít jako žena nebo cítit se jako muž a žít jako muž. [4]

Pojmy žena a muž jsou v dnešní době vysvětlovány jako univerzální pojmy, které mají obecně platný význam a zároveň jako pojmy binární nebo-li vzájemně se

vylučující a protikladné, které se doplňují a společně vytváří celek jako den a noc nebo vnější a vnitřní. [8]

V medicínské tradici pojmy muž a žena vyjadřují určené přírodní jevy, které jsou zřejmé a nepotřebují již další vysvětlení. Feminita a maskulinita jsou charakteristiky dané biologii, popřípadě jsou od ní přímo odvozené. [8]

Rozdíly mezi muži a ženami se vyskytují od dětství. Tyto rozdíly existují v podvědomí lidí jako ideály maskulinity a feminity, podle nichž se posuzuje chování. Diferenciace roste s věkem a potvrzuje skutečnost, že lidé cítí potřebu přiklonit se viditelně k jednomu z ideálů. Gender je součástí sociální struktury, který je produkován a udržován každodenní interakcí. Jeho význam je vnímán jako existující sociální řád i jako základ individuálních identit. Pokud je rozpoznáno chování, které nezapadá do genderových vzorců, pak je okolím okamžitě rozpoznáno a spontánně penalizováno. Ze snahy udržovat tento zaběhlý řád plyne vědomá nebo nevědomá tendence většiny lidí zachovávat pravidla, definice a představy týkající se genderu. Tato skutečnost pak přispívá k tomu, že zavedené genderové vztahy jsou institucionalizované různými formálními i neformálními způsoby. [4, 9, 15]

Genderové stereotypizování je proces, při kterém se určité chování, názory a emoce zařazují jako obvyklé a příslušné pouze pro jedno pohlaví. Klasickým stereotypem je například přisuzování emocionálního chování ženám a racionálního chování mužům. [4]

Do seznamu vlastností, které se stereotypně přiřazují, pokud se hovoří o „typicky“ ženských vlastnostech patří charakteristiky typu: ženy jsou bezmocné, citově založené, emocionální, empatické, jemné, parádnice, milovnice dětí, mírné, náladové, nelogické, nerozhodné, nesamostatné, něžné, ohleduplné, pasivní, pečlivé a opatrné, plné porozumění, poslušné, povolné, přitažlivé a dráždivé, příjemné, přívětivé, senzibilní, slabé, soucitné, šarmantní, taktní, toužící po jistotě, úzkostné, vyžadující ochranu, zaměřené na rodinu, závislé a žvanivé. Naopak muži jsou agresivní, aktivní, autoritativní, bojovní, ctižádostiví, dobrodruzi, dominantní, neohrožení, nesnadno ovlivnitelní, nezávislí, objektivní a věcní, odhodlaní, odolní, odvážní až opovážliví,

panovační, podnikaví, přímí, racionální, realističtí, rozhodní, rozvášní, sebejistí, sebevědomí, schopní sebeovládání, silní a energetičtí, soutěživí, spolehliví, stateční a smělí, tvrdí, velcí a silní, vůdci, vyrovnaní, zodpovědní a nepláčou.¹

Stereotypy představují zjednodušené pojetí skutečnosti, které regulují názory a chování lidí, a to systémovým způsobem. Změna stereotypů je velmi obtížná. Nabourávání stereotypů vede ke změně ideové i organizační struktury společnosti a znamená zásadní změny. Zvýhodňované sociální či jiné skupiny je pak nechtějí přijmout, a proto obhajují platnost těchto stereotypů. [5, 15]

Genderové nerovnosti nemusí nutně porušovat jen vztahy mezi muži a ženami, ale také mezi ženami samými. Některé ženy projevují tendenci se výrazně identifikovat s tímto zaběhlým pohledem, který vnímá ženy jako obecně méně schopné a spolehlivé. Aby dokázaly, že do této kategorie samy nepatří, chovají se vůči jiným ženám často přehnaně kriticky a netolerantně. Naopak ženy, které mají opačný úhel pohledu, vykazují tendenci hodnotit muže hůře nežli ženy.[9]

Ještě donedávna se žena setkala s negativními reakcemi, jakmile sama, tedy bez mužského doprovodu, navštívila určité instituce veřejného života. Jednorozměrný model muže a ženy, jenž se dá pojmout v jedné dimenzi jako úsečka mezi pólem extrémní maskulinity a feminity, je již nějakou dobu zpochybňován. Postupně se nahrazuje modelem dualistickým, kde každá osoba může mít znaky jak maskulinní, tak femininní, nezávisle na svém biologickém pohlaví. [3]

V různých kulturách lze najít vedle sebe stejnou biologickou rozdílnost mezi mužem a ženou v různých variantách genderových rolí. Jádrem je identifikace, kdy se obvykle chlapi identifikují s muži a dívky se identifikují s ženami a tím se vytváří genderová identita. S genderovou identitou se člověk nerodí, ale postupně si ji osvojuje na základě napodobování chování rodičů. [4]

¹ Karsten, H.: Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X, kapitola 1., strana 24-25

Pojem pohlaví je tedy kategorie biologická, zatímco gender je sociální konstrukcí, ke které jsou připisovány sociální role, chování, ale i předsudky, stereotypy, hodnocení a představy o tom co je nebo není pro muže či ženu vhodné. Lidé obvykle rozlišují svoje sociální postavení, svůj třídní původ, rasu, národnost a etnikum stejně tak jako předsudky a stereotypy k nim vázané. Neuvědomují si však, že obdobně jsou posuzováni i oni podle toho, ke kterému pohlaví respektive genderu náležejí. [8]

3. 1. 2 Diskriminace

České právo zakazuje diskriminaci přímou, tedy jednání, konání či opomenutí, kdy je se zaměstnancem/kyní zacházeno nevýhodně nebo i výhodně než s jiným. Důvodem může být např. pohlaví, sexuální orientace, manželský a rodinný stav. Diskriminací nepřímou má zákon na mysli všechna zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele, který způsobuje faktickou nerovnost. [5]

V případě diskriminace žen se jedná o zjednodušené soudy, které si zaměstnavatelé vytvářejí o nich jako o sociální skupině. Na trhu práce jde většinou o zpochybňování kompetence ženské pracovní síly. Předpokládá se nižší stabilita a výpadky v práci kvůli péči o děti, očekávají se nedostatečné schopnosti, jiné či horší kvalifikace. Často se stává, že ženy jsou využívány v zaměstnáních na místech nebo mzdových kategoriích, o které muži neprojevují zájem. [9]

Diskriminaci právo zakazuje již před vstupem do zaměstnání. Nepřípustné jsou inzeráty, které bez odůvodnění nabízejí práci jen osobám jednoho pohlaví. U přijímacího pohovoru musí zaměstnavatel nastavit shodná kritéria pro hodnocení muže i ženy. Zaměstnavatel má posuzovat uchazeče/uchazečku pouze na základě předpokladů pro danou práci, tedy podle vzdělání, kvalifikace a praxe. Diskriminační jsou otázky směřující k rodinnému stavu, počtu dětí, jejich věku a další. [5, 19]

V zaměstnání se diskriminace projevuje zejména v nestejných možnostech odborného vzdělávání, kariérního postupu a pracovních podmínek. Zákon pamatuje i na rozdílné zacházení při odměňování žen a mužů. Stejná mzda popř. plat náleží za stejnou

práci nebo práci stejné hodnoty. Nezáleží na názvu pozice či funkce, rozhodující je složitost práce, požadované schopnosti a pracovní způsobilost, výkonnost, míra odpovědnosti a výsledky práce. [5, 19]

Jednou z častých forem diskriminace je sexuální obtěžování. Zákoník práce ho definuje jako nežádoucí chování sexuální povahy, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé. Sexuální obtěžování může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Jedná se obvykle o situace, kdy zaměstnavatel nebo jiný nadřízený činí sexuální návrhy. Sexuální obtěžování má mocenský podtext, nejde jen o flirt, neboť jedna ze stran se neúčastní dobrovolně. [5, 19]

3. 1. 3 Androcentrismus vs. feminismus

Androcentrismus znamená doslovně mužstřednost. Jedná se o ideologii, v které jsou muži nadřazeni ženám. Muži a jejich prožívání světa v podstatě představují normu, vůči níž jsou ženy poměřovány a porovnávány. Androcentrismus je stále markantní ve světě placené práce, kde jsou ženy segregovány do povolání, která odrážejí 3 androcentrické definice:

1. Žena podle reprodukční a rodinné role má charakteristické zaměstnání, kdy poskytuje administrativní a logistickou podporu nějakému výše postavenému muži (sekretářka, zdravotní sestra).
2. Žena podle její schopnosti stimulovat či uspokojovat mužské sexuální touhy má typické zaměstnání, kde přímo tyto touhy uspokojuje (tanečnice, striptérka) nebo nepřímo zdůrazňuje ženskou atraktivitu (letuška, recepční).
3. Žena podle podřadné odchylky od mužského standardu má zabudovanou definici práce na plný úvazek a samostatný kariéerní postup. [5]

Studium genderové problematiky je prakticky i historicky spojeno s termínem feminismus. Problém spočívá v tom, že slovo feminismus je opředen celou řadou představ a mýtů. Základní myšlenkou spojující tyto představy je přesvědčení, podle kterého jsou feministky zakomplexované, nevhledné ženy s nenávisť vůči mužům a žárlivostí vůči úspěšnějším. [9]

Hlavními pojmy feminismu jsou rovnoprávnost a osvobození. S tím samozřejmě souvisí i další pojmy, jako je svoboda projevu, právo na sebeurčení a ochrana zákona, která platí pro celou společnost, a nikoliv jen pro mužskou část. Feminismus je možno chápat i jako reakci na nedůslednost moderní demokracie vůči svým vlastním principům. Vyrostl ze zájmu o osvobození ženy z konkrétní ekonomické, politické a společenské situace. Klade důraz na jiný zkušenostní horizont, na mnohost pohledů, na sebeuvědomování ženy a muže jako subjektu. [11]

3. 2 Historické aspekty nerovnosti

Českým ženám se dostalo formálního zrovnoprávnění s muži paragrafem 106 první Československé ústavy z roku 1920, v němž se vykládá tato rovnoprávnost následovně:

„Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají“²

První snahou zlepšit postavení žen, přišlo s nepřehlédnutelnou osobností dvacátých let devatenáctého století Magdalenou Dobromilou Rettigovou, která nabádala ženy ke vzdělávání a učila je zajímat se o veřejné záležitosti a debatovat o nich. [8]

V šedesátých letech devatenáctého století začaly pronikat do Čech první ohlasy ženských hnutí z Ameriky. Zasluhou Vojty Náprstka, který po desetiletém pobytu ve Spojených státech amerických, začal v Čechách usilovat o zlepšení vzdělání nejnižších vrstev. Náprstek je seznamoval s nejnovějšími technickými vynálezy a nahlas vyjadřoval přesvědčení, že ženy jako vychovatelky nového pokolení by měly být

² § 106 odst. 1 zákona č. 121/1920 Sb., zákon ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky

nositelkami pokroku. Roku 1865 spolu s Karolinou Světlou založil tzv. Americký klub dam. Tento klub si vytkl hlavní čtyři úkoly: vzdělávat sebe, podporovat dobročinnost, podporovat nové myšlenky, stroje a jejich zavádění do domácnosti, pečovat o děti a mládež. [8]

V roce 1871 založila Karolina Světlá Ženský výrobní spolek český, jehož cílem bylo vychovávat ženy a dívky prakticky a ekonomicky k výdělečné činnosti. Od osmdesátých let 19. století sílilo povědomí o hospodářské samostatnosti žen. V této době již Eliška Krásnohorská usilovala o zřízení dívčího gymnázia. Její úsilí se podařilo naplnit v roce 1890, kdy bylo založeno první dívčí gymnázium ve střední Evropě – Minerva. Ve stejném roce podaly české ženy Říšské radě petici, kde žádaly, aby ženám bylo povoleno studium na vysokých školách. Až v roce 1897 bylo ženám přislíbeno studium na filosofické fakultě a později, v roce 1900 studium medicíny a farmacie. [8]

Kulturní a osvětově politický život žen řídil Ženský klub český v Praze založen v roce 1903. V tomto klubu se setkáváme s ideově organizátorskou prací Františky Plamínkové, která se později stala nejvýznamnější osobou ženského hnutí v tehdejším Československu. Idea uplatnění žen ve veřejném životě dala vzniknout Výboru pro volební právo žen v roce 1905. [8]

Vznik Československa po první světové válce znamenal i zásadní změnu v postavení žen. Washingtonská deklarace z 18. 10. 1918 koncipována T. G. Masarykem nastiňovala budoucí ústavu, která obsahovala zásadu, že „*ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně naroveň mužům*“. Tento závazek byl zakotven v § 106 Ústavy Československé republiky z roku 1920, kde je stanoveno, že výsady pohlaví se neuznávají. [8]

Ženy postupem času pronikaly i do povolání, která byla dosud vyhrazena pouze mužům. Mzdy žen byly nižší než mzdy mužů a v době hospodářské krize byly propouštěny vdané zaměstnankyně. Do státních služeb byly ženy přijímány jen se značnými obtížemi. Proto v roce 1923 založila Plamínková Ženskou národní radu, jehož

účelem bylo uvést v praxi rovnoprávnost žen zaručenou ústavou. V roce 1925 byla zvolena do Senátu Národního shromáždění [8]

Plamínková vytvořila typ českého feminismu, který směřoval k tomu, aby vztah muže a ženy byl postaven na svobodě jich obou, na vzájemné sebeúctě, pomoci a povinnostech dobrovolně na sebe vzatých. V žádném případě nebyl namířen proti mužům. Mezinárodní činnost Ženské národní rady působila i za období válek. Plamínková měla v zahraničí četné množství přednášek a dokonce napsala otevřený dopis Hitlerovi. Během druhé světové války po atentátu na Heydricha zatklo Plamínkovou gestapo. Poté byla Ženská národní rady rozpuštěna. [8]

Na tento program navázala Rada československých žen s předsedkyní JUDr. Miladou Horákovou, ustanovená v červnu 1945. Horáková pracovala do února 1948, kdy převzali moc komunisté. Mnohé ženy byly pronásledovány a Horáková dokonce popravena. [8]

V 50. letech, kdy ženy vstupovaly na pracovní trh s minimální profesní přípravou, byly směřovány do nekvalifikovaných zaměstnání s nízkým statusem, které nebyly považovány za prioritní. Muži pracovali nejčastěji v oborech hutnictví, těžkého strojírenství a těžby uhlí, ženy naopak v textilním, potravinářském průmyslu nebo službách. Počty žen pracujících za mzdu v prvních desetiletích 20. století značně rostly. V období válek se značně zvýšily, neboť ženy musely ve výrobě nahradit muže. V poválečných letech se však vývoj v České republice a ostatních zemích sovětského bloku výrazně lišil od ostatních rozvinutých zemí. V západních zemích byla snaha vrátit vše do původních kolejí a tím i ženy do domácnosti. Tato snaha byla úspěšná jen do konce 70. let. Socialistická politika byla jiná. Její součástí byla plná zaměstnanost, „emancipace“ žen a jejich zrovnoprávnění s muži, pokud šlo o možnost (tehdy spíše nutnost) pracovat za mzdu. [5]

I když se situace na pracovním trhu v řadě podmínek zlepšila, rostla vzdělanost a profesní připravenost, přesto ke zrovnoprávnění s muži nedošlo. V 90. letech se systematicky prohlubovaly existující rozdíly mezi ženami a muži.[5]

3. 3 Vzdělání z aspektu gender

3. 3. 1 Přístup školy ke vzdělání

Při prosazování práv žen začaly vznikat dívčí a chlapecké školy a tomu odpovídaly osnovy učiva i obsahová náplň. Chlapci jsou často vedeni k prosazování svých názorů, dívky naopak k tomu, aby pochybovaly o svých schopnostech a byly vůči chlapcům pasivnější. Pokud je dětský kolektiv nesprávně pedagogicky veden, může se snadno stát, že komunikaci ve skupině ovládnou chlapci a dívky tak nemají prostor pro vlastní projev. Tím se fixuje pasivita dívek a aktivita chlapců. Třída jako sociální skupina vykazuje formální a neformální vztahy, v níž se vytvářejí různé sociální role. Formální role mají reprezentativní charakter, kde se objevují dívky a chlapci současně. Neformální role jsou naopak silně vázány na pohlaví dětí. Často se tak setkáváme s tím, že ve třídě jsou minimálně 2 skupiny – obvykle dívčí a chlapecká, při čemž každá má svého vůdce. [5]

České školy zajišťují formálně rovný přístup všem studujícím, přesto je pobyt ve škole pro dívky a chlapce v mnohém odlišný. Největší rozdíly se týkají přístupu vyučujících. Učitelé a učitelky komunikují s žáky a žákyněmi rozdílně, i když si tyto odlišnosti neuvědomují. Tyto rozdíly vycházejí z genderových stereotypů, které v této společnosti panují. Oblasti, ve kterých dochází nejčastěji k rozdílnému přístupu, jsou očekávání vůči nim, přímé a nepřímé jednání, hodnocení jejich výkonu a zpětná vazba na jejich projev. Klasické očekávání je, že dívky budou jevit zájem o jazykové a humanitní předměty, zatímco chlapci preferují přírodovědné a matematické předměty. Vyučující tím pádem odlišně pedagogicky působí na dívky a chlapce, a tím je podporují v některých předmětech a odrazují od jiných. Konkrétně toto působení v sobě zahrnuje zadávání různě náročných úkolů, odlišné reakce na úspěch popřípadě neúspěch, hodnocení výkonů podle částečně odlišných kritérií a poskytování různě velkého prostoru pro aktivity. [5]

Obvyklé tvrzení, že „holky nemají na matematiku hlavu“, může při častém opakování vyvolat u dětí očekávání, které přijmou a zřijí se s ním. Na základě toho je snazší smířit se s neúspěchy v daném předmětu a nevyvíjet tolik snahy o zlepšení. V případě, že dívka podá stejný výkon v matematice jako chlapec, působí pochvala dojmem, že dívka pracovala nad rámec svých možností a výkonů, a proto si zaslouží podporu. V delším časovém horizontu mohou dívky nabýt přesvědčení o nižších schopnostech, než mají chlapi, navzdory momentálně dobrým výsledkům. [5]

Zájmy a školní výsledky slouží dítěti a jeho okolí k poznání jeho dispozic a schopností. Podle toho, jak jsou výkony hodnoceny okolím, si dítě vytváří představu o svých schopnostech a možnostech. Na tomto základě se dítě rozhodne, zda určité povolání je pro něho vhodné či nikoliv. Často se stává, že dítě nezná své skutečné možnosti. Školní klasifikace nemůže být zdrojem informací pro rozhodování, pokud není zřejmé, co a jak vyučující na daném výkonu hodnotí. Jednička může být jednou přidělena za bezchybný výkon, podruhé za to, že se dítě snaží na maximum a lepší výkon doposud nepředvedlo. [5]

3. 3. 2 Volba studijního oboru

Příprava na povolání probíhá prostřednictvím vzdělávání ve školském systému. Samostatnému vstupu do povolání předchází volba školy, výběr studijního oboru, který představuje zprostředkovanou volbu povolání. Školský systém obdobně jako pracovní trh je strukturován podle genderových stereotypů, které označují určité studijní obory za dívčí nebo chlapecké. Studium oboru, který je typický pro opačné pohlaví, je náročné. Jedinci se setkají v průběhu studia s řadou překážek (posměch, podceňování), ale také s formálními a organizačními nedostatky (chybějící šatny pro opačné pohlaví). Z těchto důvodů zájemci o daný obor často ustoupí a zvolí si jiný, pro společnost přijatelnější obor. [5, 18]

Zájem o určitý obor se vyvíjí na základě tlaku okolí, názorů blízkého okolí, pojetí povolání ve společnosti a výkonů v dané oblasti. Určitý podíl na volbě střední školy ze

strany studujících má i samotná vzdělávací instituce, která se často brání přijímání žáků nebo žákyň z atypických důvodů. [5, 18]

Škola má řadu možností jak překonat stereotypní volby povolání. Fakta hovoří o tom, že ženy jsou po absolvování školy postiženy nezaměstnaností čtyřikrát více než muži. Během školní docházky dosahují lepších výsledků dívky a obecně si vedou lépe u zkoušek. Pro mnohé dospívající dívky je dnes téměř samozřejmostí získat solidní odborné vzdělání a mít kvalifikovanou práci. Stále roste počet žen s vyšším dokončeným vzděláním. V současnosti je dokonce více maturantek než maturantů. [3, 4]

Rozdělení oborů a délky vzdělávacích drah na typicky dívčí a chlapecké přetrvává i nadále. Stávající školský systém je nastaven tak, že v důsledku struktury zaměstnání nevyžadují typicky mužské manuální práce obvykle maturitní zkoušku, a proto na učilištích převažují chlapci. Oborové rozdělení vzniká již na středních školách a na vysokých školách dále pokračuje. Zájem dívek a chlapců o jednotlivé obory se výrazně liší. [5]

Rozdíly se projevují podle typu středních škol, přičemž je zřejmá převaha dívek mezi žáky středních odborných škol, gymnázií a vyšších odborných škol. Převaha chlapců je mezi žáky na středních odborných učilištích a mezi frekventanty speciálních škol, zejména při zařízeních ústavní a ochranné výchovy. Vysokoškolačky absolvují častěji jen bakalářské studium. Doktorské studium absolvují více muži. [12, 14]

Ženy se sice dostávají do oborů, které dříve byly považovány za ryze mužské, ale je v nich malá šance na získání solidního místa po absolvování. Na univerzitách se studentky soustřeďují do určitých oborů. Na pedagogických školách jsou studentky ve výrazné převaze, zatímco na technických školách tvoří jen nepatrnou část. V humanistických a jazykovědných oborech, jako je germanistika nebo anglistika, je dvojnásobný počet studentek. [3]

3. 4 Postavení mužů a žen na trhu práce

3. 4. 1 Dělbba práce

Primárním institucionálním východiskem rozdělení genderových rolí je systém dělby práce. Toto rozdělení se převážně odvíjí od rozdělení vztahů mezi sférou placené práce a sférou neplacené práce v domácnosti. Práce je základní podmínkou lidské existence, slouží pro zajištění základních materiálních potřeb pro sebe i své blízké. V moderní společnosti se navíc pracuje kvůli kulturně specifitějším důvodům, jako je například kariéra nebo postavení ve společnosti. Lidé vykonávají různé typy práce a jejich hodnocení odráží stávající společenské ideologie a hierarchie. Práce nemá význam pouze ekonomický, ale i sociální. [5, 8]

Trh práce je v podstatě institucí, která zajišťuje ekonomice disponibilní pracovními síly v požadované struktuře. Dále pak zajišťuje, že pracovní síla a na ní závislé osoby mají možnost získat prostředky, hlavně peněžní a sociální ke své reprodukci. Klasická liberální teorie často vychází z homogenity pracovního trhu, ve skutečnosti se stav trhu práce homogenitou nevyznačuje. Nejčastěji se připouští, že existují 2 druhy trhů – primární a sekundární, přičemž existují další teorie dělení podle různých hledisek např. podle odvětví. [8]

Dualistická teorie trhu práce vymezuje tedy primární trh a sekundární trh práce. Primární trh práce disponuje s pracovními místy, která jsou obvykle relativně jistá, dobře placená a perspektivní. Výhodou těchto míst je i péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení a hlavně možnost pracovního postupu. Sekundární trh práce disponuje místy s opačnou charakteristikou. Tato pracovní místa jsou méně stabilní, popřípadě nejistá, špatně placená, ohrožená možností propouštění, bez možnosti kvalifikačního růstu a dalších sociálních nebo platových výhod. [8]

Rovnost mužům i ženám je na trhu práce zajištěna ústavou a zákoníkem práce, ale tato skutečnost je v praxi jiná. Rovné příležitosti, které zaručuje zákon, neznamenají

garantování rovných podmínek. Tato formální rovnost vypovídá velmi málo o neformálních sociálních vztazích na pracovišti. Stejně jako pasivní právo volit nezaručuje ženám, že budou pokládány za politicky kompetentní na kandidátkách politických stran. Existuje mnoho příčin řadící ženy ve většině zemí mezi rezervu pracovních sil pro sekundární trh práce a velmi obtížně se prosazují na trhu primárním. [8]

Preferování mužů na trhu práce je příliš silné a ženy nedokážou překonat tradice a sociální zátěž, kterou pro ně tvoří děti a rodina. Stereotyp zaměstnané ženy je vždy spojen s rodinnými rolmi ženy (manželka, matka, osoba starající se o blízké nemocné apod.), kdežto stereotyp zaměstnance – muže těmito rolmi zatížen není. Současné názory na dělbu práce mezi muži a ženami vycházejí z řady předpokladů, které mají souvislost s reprodukčními a hospodářskými úkoly. Předpokladem mateřských povinností je fakt, že se žena musí vzdát jiné práce. Mateřství je bráno jako poměrně usedlá činnost, která nevyžaduje mnoho energie a síly. Ženská práce v domácnosti je spojená s péčí o rodinu. Ta se přenáší na pojetí a status ženy na trhu práce. Práce v domácnosti často nebývá považována za práci v pravém slova smyslu. [4, 8, 9]

Jelikož gender tvoří univerzální klasifikační systém a tím zakládá i strukturu mocenských vztahů, existuje v naší společnosti genderová dělba, kdy muži a ženy vykonávají různě důležité práce a které jsou tím pádem i různě ohodnoceny. Systematické nadhodnocování práce mužů nad prací žen vychází z povahy stávající genderové ideologie. [5, 16]

V historii byla práce považována za doménu mužů a většina těchto aspektů přetrvává dodnes, avšak podíl žen orientovaných pouze na rodinu v posledních desetiletích výrazně klesá. Většina českých žen chce dnes obojí: pracovat v zaměstnání a mít rodinu s dětmi. Jak to prakticky uskuteční, záleží jen na naplánování, podmínkách a zkušenostech získaných v průběhu svého profesního vzdělávání a při utváření soukromých vztahů. [5,3]

Dnešní ženy se takřka od mužů neliší, co se týče nejvyššího dokončeného vzdělání. Rozdíly však můžeme pozorovat až v průběhu pracovní kariéry, kdy ženy zaostávají za svými mužskými kolegy v další pracovní kvalifikaci. V podnicích jsou ženy hůře ohodnoceny, snáze se jim stane, že dostanou výpověď, častěji jsou nezaměstnané a nedosahují vedoucích funkcí tak běžně jako muži. To vše se děje proto, že podniky vyžadují a platí výkonnost, kdežto těhotenství a následné mateřství jsou pro podnik jen zbytečné výdaje.[3]

Jen malá menšina žen je ochotna vzdát se vlastních ambicí v soukromém životě a soustředit se pouze a jen na svoji kariéru. Většinou se pokoušejí o kompromisy, při nichž se musí počítat s přerušением kariéry, někdy i několikanásobným, popřípadě s dvojitým nebo trojitým zatížením (zaměstnání, domácnost a děti). Často pak mají pocit, že nezvládají pořádně ani jedno, ani druhé, a v takové situaci jim nezbyvá nic jiného než kvůli muži a dětem přesunout zaměstnání na druhé místo. [3]

Muži mohou zaměstnání s rodinou koordinovat snáze. V podstatě neřeší otázku, jestli přerušit profesní kariéru, aby získali více času na děti a partnerku. Obvykle více vydělávají, a tak mohou starost o děti a domácnost přenechat svým ženám, které jim k tomu beztak připadají vhodnější. [3]

3. 4. 2 Mzdová nerovnost

Většina zahraničních studií dochází k závěru, že nelze vysvětlit rozdíly v příjmech objektivními faktory. K nim se řadí odpracované hodiny, přesčasy, druh a délka úvazku. Rozdíly lze vysvětlit jen nerovným ohodnocením mužské a ženské práce. Z historického hlediska ženy dosahovaly nižšího vzdělání a stávaly se tak levnější pracovní silou, co se pracovních nákladů týče. Náhled na ženu jako levnou pracovní sílu se vryl do sociálního podvědomí většiny populace. [5,10]

V současné době zaměstnané ženy nikde na světě nedosahují stejného průměrného výdělku jako zaměstnaní muži. Nejčastější rozdíl ve prospěch ekonomicky aktivní mužské populace je 20 – 30% průměrného výdělku. Navíc zde funguje i další

nerovnost, manuálně pracující muži mají obvykle v průměru větší výdělek než nemanuálně pracující ženy. [8, 17]

Podle pracovněprávního hlediska mají na trhu práce stejné postavení ženy i muži, přes to existuje několik příčin, které jim rovnoprávnost nezajistí. Z mikroekonomického hlediska se jedná především o faktory:

- ženy jsou z rodinných důvodů častěji zaměstnané na zkrácený úvazek a také nemohou běžně pracovat přesčas nebo na směny
- obvykle přerušují výdělečnou činnost nástupem na mateřskou dovolenou
- v zaměstnání jsou málokdy dosazovány na vedoucí pozice a jejich šance na postup jsou omezeny
- často se ocitají v nižších tarifních třídách, které jsou méně placeny.

Z makroekonomického hlediska jsou platové rozdíly výsledkem:

- rozdílných kariér a feminizací určitých povolání
- menšího počtu žen na vysoce placených, výkonných manažerských profesích
- předsudků, které ženy hodnotí z hlediska kvalifikace jako méně významné než kvalifikace mužů
- nedostatku obranných mechanismů, které by ženám zaručily právní vymáhání v oblasti rovnoprávnosti. [3, 10, 13]

Průměrný rozdíl ve mzdovém systému odměňování mužů a žen nelze tedy vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, pozice a oboru. Statistické údaje ukazují, že argumenty týkající se vysvětlení, že ženy pracují na nižších pozicích než muži, jsou zavádějící. Při srovnání obdobných řídicích pozic ve stejném oboru se ukazuje, že právě na nejvyšších místech klasifikace vzdělání bývá platový rozdíl nejvyšší. Výrazné

diference se projevují i u vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů a to napříč všemi obory. Případné vědomí nižších příjmů pak negativně působí na pracovní proces a na investice do udržení kvalifikace a rozvoje schopností a dovedností. [9, 10]

3. 4. 3 Horizontální a vertikální segregace

Pojem horizontální segregace podle pohlaví odhaluje skutečnost, že na trhu práce ženy převažují v některých odvětvích národního hospodářství a obvykle vykonávají i jiná zaměstnání než muži. Vertikální segregace podle pohlaví odráží zastoupení mužů s rostoucí úrovní řízení a odkazuje na skutečnost, že muži zauímají naprostou většinu vrcholných pozic v rámci národního hospodářství.[5]

K horizontální segregaci patří i skutečnost, že ženy jen obtížně pronikají do tzv. „mužských“ profesí. Vytlačování mužů z některých oborů se vůbec nevyplácí a muži to samozřejmě vědí. Muži proto jakkoliv skrytě nebo veřejně argumentují, poukazují na technické, instrumentální nebo sociální povahy práce, aby ženám bránili přístup k některým povoláním. Snahou je, aby počet žen v daném oboru dále nerostl. Náhled do historie ukazuje, že pokud se některé povolání zcela zpřístupní ženám, vyvolá to dojem, že se nejedná o těžkou a důležitou práci nebo že na ni stačí nižší kvalifikace. Výdělky se začnou automaticky snižovat, prestiž práce klesá a tím i sociální status mužů. [8]

Velká část žen pracuje jako zaměstnankyně a úřednice převážně v sociálních zaměstnáních (např. jako zdravotní sestry, vychovatelky, učitelky nebo lékařky), v obchodě a ve správě (obvykle na nižších nebo středních stupních podnikové hierarchie). Nepatrná část žen je samostatně výdělečně činná a podnikající obvykle v sektoru služeb (např. jako kadeřnice, vedoucí restaurace). [3]

V zaměstnání jsou ženy používány k úkolům, které mnohdy jen vzdáleně souvisejí s jejich vlastní pracovní činností. Tyto činnosti jsou považovány za samozřejmost na základě tradičních představ, v nichž žena vystupuje jako bytost pomáhající, vnímavá, vstřícná, a přitom neprůbojná, ochotná přizpůsobit se a dělat kompromisy, a k tomu všemu atraktivní. V praxi tedy sekretářky a úřednice vaří kávu a

obstarávají občerstvení. Prodavačky, recepční, letušky a číšnice se mají usmívat a být milé. Zdravotní sestry a ošetřovatelky mají projevovat soustrast a vřelost. Naopak machistické znaky jsou vyžadovány od mužů vykonávající „typicky“ mužské profese jako je manažer, pilot, řidič, hasič nebo lékař ve vedoucí pozici. [3]

Horizontální segregace funguje i v zastoupení v soukromé a státní sféře. V soukromém sektoru nebo ve společnostech s většinovým soukromým podílem, kde jsou obvykle i vyšší mzdy, převažují muži. Ve státním sektoru a ve společnostech s většinovým podílem státu převažují ženy.[5]

Efekty horizontální segregace jsou dále umocněny vertikální segregací. Nejvyšší pozice ve většině společenských hierarchií zaujmají muži a to platí i u odvětví s převahou ženské pracovní síly jako je např. zdravotnictví nebo školství. Tyto segregace podle pohlaví jsou často vysvětlovány svobodnou volbou žen nebo jejich socializací k volbě „ženských“ prací, které jsou nenáročné, s nižšími nároky na vzdělání. [5]

Významným projevem segregace trhu práce, a to jak vertikální tak i horizontální, je feminizace některých odvětví nebo pozic. Jako feminizované obory nebo pracovní místa bývají ty, kde ženy tvoří více než 70% všech pracovníků. Těmto oborům jsou připsány všechny charakteristiky typické pro ženy. Feminizace některých oborů má pak řadu významných důsledků pro genderové vztahy:

- V důsledku feminizace oborů a míst jako prací s ženskými charakteristikami mají muži do těchto oblastí ztížený přístup. Muži, kteří mají o tyto místa zájem, často bývají odrazováni. Pokud do těchto oborů přesto vstoupí, bývají označováni za zženštilé nebo za homosexuální, což neodpovídá obecnému požadavku, podle kterého se má pravý muž distancovat a omezovat od všeho ženského.
- Pokud muži vstupují do feminizovaného oboru, jedná se obvykle o místa řídicí a jejich mzda bývá v rámci daného odvětví neobvykle vysoká. Muži tak bývají v těchto oborech považováni za vzácnost, kterou je třeba si udržet.

- Pokud muž nastoupí na typicky feminizované místo jako je např. sekretářka, tak se rázem změní náplň i charakter této práce. Muž pak není sekretářkou, ale např. tajemníkem, jehož povinností není vařit kávu, ale jsou mu ukládány odpovědnější a závažnější úkoly.
- K feminizovaným oborům se pojí i tzv. emoční práce. V takových profesích se od žen očekává vyjadřovat emoce, které jsou součástí jejich běžné práce. Typickým příkladem je profese letušky nebo zdravotní sestry. Od mužů se emoce neočekávají ani na stejné pozici. [10]

Segregace oborů podle pohlaví není důsledkem svobodné volby žen a mužů, ale je spíše výsledkem genderově orientované socializace a diskriminačních praktik. Obvykle se rozlišují 2 typy genderové diskriminace: v přístupu k zaměstnání a v zacházení v zaměstnání. [10]

3. 4. 4 Ekonomická aktivita a nezaměstnanost

Základní dělení obyvatel z produkčního hlediska je na ekonomicky aktivní a neaktivní. K ekonomicky neaktivním osobám patří starobní a invalidní důchodci, žáci základní školy nebo připravující se v učilišti, studující na střední nebo vysoké škole, lidé v rekvalifikaci, pečující o rodinu nebo domácnost, dále lidé, kteří nevěří, že by si našli práci, nechtějí nebo nepotřebují pracovat, popřípadě osoby ve výluce nebo neschopné nástupu do 14-ti dnů. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo nebo-li pracovní síla se člení na zaměstnané a nezaměstnané osoby. Zaměstnaní jsou osoby starší 15-ti let, kteří mají placené místo nebo jsou zaměstnání ve vlastním podniku. Nezaměstnaní jsou osoby starší 15-ti let, které současně splňují 3 základní podmínky:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané
- aktivně hledají práci (např. prostřednictvím úřadu práce, inzerce, personálních agentur apod.)

- jsou schopné nastoupit do práce nejdéle do 14 dnů.

Obecná míra nezaměstnanosti je vypočtena jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Míra ekonomické aktivity je podíl celkové pracovní síly na počtu osob v produktivním a poproduktivním věku, tj. veškerá populace nad 15 let. Relativně vyšší ekonomickou aktivitu mají muži v nejnižší věkové kategorii 15- 19 let, kdy častěji než ženy skončí svůj vzdělávací proces a začínají pracovat. Nižší ekonomická aktivita u žen nastává ve věku 20 – 35 let, ovlivněná mateřstvím a rodičovskou dovolenou. Nejméně výrazné rozdíly jsou ve věkových kategoriích 40 – 54 let. Vyšší ekonomická aktivita mužů se projevuje ve věkových skupinách 60 – 64 let a 65 let a více, což má příčinu v nižší věkové hranici odchodu do důchodu u žen. [11, 13, 14]

Nezaměstnanost je nedobrovolné přerušení pracovní kariéry a podle mnoha sociologů trpí ženy následky nezaměstnanosti méně než muži. Argumentem je tradiční rozdělení pohlavních rolí, kdy funkce hlavního živitele rodiny přísluší mužům. Dalším vysvětlením je i to, že přerušování výdělečné činnosti z důvodu mateřské dovolené nebo z důvodu péče o nemožícího člena rodiny je čímsi samozřejmým, a tím pádem se s touto skutečností i snáze vyrovnávají. Rozhodující je spíše fakt, v jaké situaci se člověk ocitá, jak vyjde s penězi a jak se k němu zachová okolí. [3]

Možnosti ženy při hledání zaměstnání se pak odvíjí od její rodinné situace, věku, vzdělání, etnické příslušnosti i průměrné míry ženské nezaměstnanosti v daném regionu. Tyto faktory působí synergicky. Nezaměstnanost žen má také své nedostatky ve vysvětlení, jakými jsou prodloužení rodičovské dovolené, práce v domácnosti nebo přijetí práce tzv. na černo. [5]

Míra nezaměstnanosti je u žen obecně výrazně vyšší než míra nezaměstnanosti u mužů a ženy také čelí vyšším mírám dlouhodobé nezaměstnanosti. V případě nezaměstnanosti jsou ženy znevýhodněny faktem, že výše hmotného zabezpečení je vypočítávána na základě příjmu v posledním zaměstnání. [5]

4 Metodika práce

Pro analýzu postavení mužů a žen na trhu práce byly použity časové řady. Podkladové údaje byly získány z Českého statistického úřadu. Pro zpracování statistických dat byly použity programy Excel a Statistica 8.0.

Časová řada je chronologická posloupnost věcně a prostorově srovnatelných dat, která jsou uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýza časových řad pak představuje soubor metod, které slouží k popisu těchto dat a popřípadě i predikci. [2, 3]

Základní rozdělení časových řad je podle rozložení časového hlediska na časové řady intervalové a okamžikové. Intervalová časová řada je závislá na délce intervalu, za který je sledován. U tohoto typu ukazatelů je možné tvořit součty. Okamžikové časové řady jsou sestavovány z ukazatelů, které se vztahují k určitému časovému okamžiku, a jejich součet nedává smysl. Dalším možným typem rozdělení časových řad je na časové řady dlouhodobé (někdy též roční) a na časové řady krátkodobé, kde jsou údaje zaznamenány ve čtvrtletních, měsíčních nebo týdenních periodách. Podle druhu sledovaných údajů se časové řady dělí na časové řady primárních (prvotních) ukazatelů a sekundárních (odvozených) charakteristik. Poslední obvykle dělení je podle způsobu vyjádření údajů na naturální a peněžité. [2, 3]

Věcnou srovnatelností se rozumí, že stejně nazývaní ukazatele musí být vždy stejně obsahově identifikovatelné. Pokud se údaje mění v průběhu času, pak jsou data v časové řadě nesrovnatelné. Prostorová srovnatelnost znamená vztah ke stejnému geografickému území. Časová srovnatelnost je problematická zejména u intervalových časových řad, kde je podstatná závislost na délce intervalu. [2, 3]

K základním charakteristikám časových řad řadíme charakteristiky polohy a míry dynamiky. Charakteristiky polohy jsou u okamžikových a intervalových časových řad počítány odlišně. U okamžikových časových řad počítáme chronologický průměr:

- prostý
$$y = \frac{\frac{1}{2}y_1 + y_2 + \dots + y_{k-1} + \frac{1}{2}y_k}{k-1}$$
- vážený
$$y = \frac{\frac{y_1+y_2}{2} + \frac{y_2+y_3}{2} + \dots + \frac{y_{k-1}+y_k}{2}}{d_1+d_2+\dots+d_{k-1}}$$

V případě intervalových řad jde o průměr aritmetický:

- prostý
$$\bar{y} = \frac{\sum_{t=1}^n y_t}{n}$$
- vážený
$$\bar{y} = \frac{\sum_{t=1}^n n y_t}{nt}$$

Míry dynamiky jsou obvykle vyjádřeny:

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

Popřípadě k nim řadíme i indexy, které srovnávají 2 veličiny téhož ukazatele. Pokud se počítají ke stejnému základu tak se nazývají bazické indexy, pokud se vztahují k bezprostředně předcházející hodnotě v časové řadě původních hodnot, jedná se o indexy řetězové. [2, 3]

- bazický index
$$BI = \frac{y_t}{y_0}$$
- řetězový index
$$\check{R}I = \frac{y_t}{y_{t-1}}$$

Typickým postupem při analýze časových řad je jednorozměrný klasický model, který vychází z rozkladu časové řady na 4 složky: trendovou složku (T_t), sezónní složku (S_t), cyklickou složku (C_t) a náhodnou složku (ε_t). Trend je hlavní tendence analýzy hodnot ve vývoji časové řady, může být rostoucí, klesající nebo konstantní. Sezónní složkou se rozumí pravidelně se opakující odchylka od trendu s periodicitou kratší nebo rovno jednomu roku. Naopak cyklickou složkou se rozumí kolísání s periodicitou delší než jeden rok. Náhodnou složku nelze podchytit žádnou funkcí času. Vlastní tvar rozkladu může být dvojího typu

- aditivní $y_t = T_t + S_t + C_t + \varepsilon_t$
 - multiplikativní $y_t = T_t S_t C_t \varepsilon_t$,
- kdy $t = 1, 2, \dots, n$

Nejdůležitějším při analýze časových řad je popis trendové funkce. Z okruhu trendových funkcí jsou nejčastěji využívány trendy lineární, parabolické, exponenciální, modifikované exponenciální, logistické a Gompertzova křivka. Nejčastěji používanou metodou při odhadu parametrů trendových funkcí je metoda nejmenších čtverců, která je použitelná v případě, že je trend lineární v parametrech. Metoda nejmenších čtverců minimalizuje rozptyl reziduální složky. Dá se tedy použít pro lineární a parabolický trend. V případě jednoduché exponenciální trendové funkce lze tuto metodu použít po zavedení logaritmické transformace. Ostatní trendy nejsou linearizovatelné v parametrech a je nutné použít jiné metody. [2, 3]

Lineární trend je vyjádřen ve tvaru

$$T_t = \beta_0 + \beta_1 t,$$

kde β_0 a β_1 jsou neznámé parametry a $t = 1, 2, \dots, n$ je časová proměnná. K odhadu parametrů je použita metoda nejmenších čtverců, která se vyřeší soustavou 2 normálních rovnic:

$$\sum y_t = n b_0 + b_1 \sum t$$

$$\sum t y_t = b_0 \sum t + b_1 \sum t^2,$$

kde symbolem Σ se rozumí vždy součet prvků přes t od 1 do n .

Parabolický trend má podobu

$$T_t = \beta_0 + \beta_1 t + \beta_2 t^2,$$

kde jsou parametry β neznámé proměnné a soustava normálních rovnic je:

$$\sum y_t = n b_0 + b_1 \sum t + b_2 \sum t^2$$

$$\sum y_t t = b_0 \sum t + b_1 \sum t^2 + b_2 \sum t^3$$

$$\sum y_t t^2 = b_0 \sum t^2 + b_1 \sum t^3 + b_2 \sum t^4,$$

Exponenciální trend lze zapsat ve tvaru

$$T_t = \beta_0 \beta_1^t,$$

kde jsou parametry β neznámé proměnné, pro použití metody nejmenších čtverců je nutné provést linearizující transformaci a dostaneme tvar:

$$\log T_t = \log \beta_0 + t \log \beta_1$$

a obdobným způsobem dosadíme do soustavy normálních rovnic:

$$\sum \log y_t = n \log b_0 + \log b_1 \sum t$$

$$\sum t \log y_t = \log b_0 \sum t + \log b_1 \sum t^2,$$

Volba vhodného typu trendové funkce se odvozuje podle grafu zobrazené časové řady. Je zde nebezpečí vlivu subjektivních faktorů, a proto existují empirická kritéria. Nejčastěji se používá součet čtverců odchylek empirických hodnot od hodnot vyrovnaných. [2, 3]

$$Q_e = \sum_{t=1}^n (y_t - \hat{y}_t)^2,$$

kde y_t jsou empirické hodnoty a \hat{y}_t hodnoty vyrovnané. Jako nejvhodnější se pak vybírá ta funkce, která má nejmenší reziduální součet čtverců.

Jiným často používaným typem výběru vhodného modelu je index korelace a za nejvhodnější se považuje naopak funkce s nejvyšší hodnotou.

$$I = \sqrt{1 - \frac{(y_t - \hat{y}_t)^2}{(y_t - \bar{y}_t)^2}}$$

Dalším indexem pro posouzení vhodnosti modelu je index determinace I^2 , který odpovídá umocněnému indexu korelace. Má však své nedostatky především proto, že s rostoucím počtem parametru roste i index korelace. V softwarové nabídce se často setkáváme s možností rozhodnutí na základě M. A. P. E. :

$$\text{M. A. P. E.} = \sum \left(\frac{|y_t - \hat{y}_t|}{y_t} \right) \frac{100}{n}$$

M. A. P. E. (Mean absolute Percentage Error) je střední absolutní procentní chyba odhadu a dovoluje porovnávat nejen kvalitu různých modelů jedné časové řady, ale i modely různých časových řad mezi sebou. Za nejvhodnější trendovou funkci je pak zvolena ta, která má nejnižší hodnotu střední absolutní procentní chyby M. A. P. E. Různí autoři uvádějí odlišné intervaly hodnot tohoto kritéria. Obvykle jde o následující stupnici:

M. A. P. E. \leq 5%	velice kvalitní model
M. A. P. E. \leq 10%	přijatelný a využitelný model
M. A. P. E. $>$ 10%	model nepopisuje danou řadu výstižně.

Jedním ze základních účelů výpočtu trendové funkce je předvídaní budoucích hodnot. Odhady budoucích hodnot vznikají prodloužením vývoje z minulosti a přítomnosti do budoucnosti za předpokladu, že se vývoj nezmění. [2, 3]

5 Analýza trhu práce

Trh práce v České republice a jeho charakteristiky jsou ovlivňovány různými faktory. Kromě ekonomiky a politiky státu je hlavní determinantou pracovní síla a její skladba. Analýza postavení mužů a žen na trhu práce se zaměřuje na podobnosti i odlišnosti z hlediska struktur jejich zaměstnanosti a mezd, jejich vývoje v čase, v tříděních podle vzdělání, věku a odvětví.

5.1 Zaměstnanost

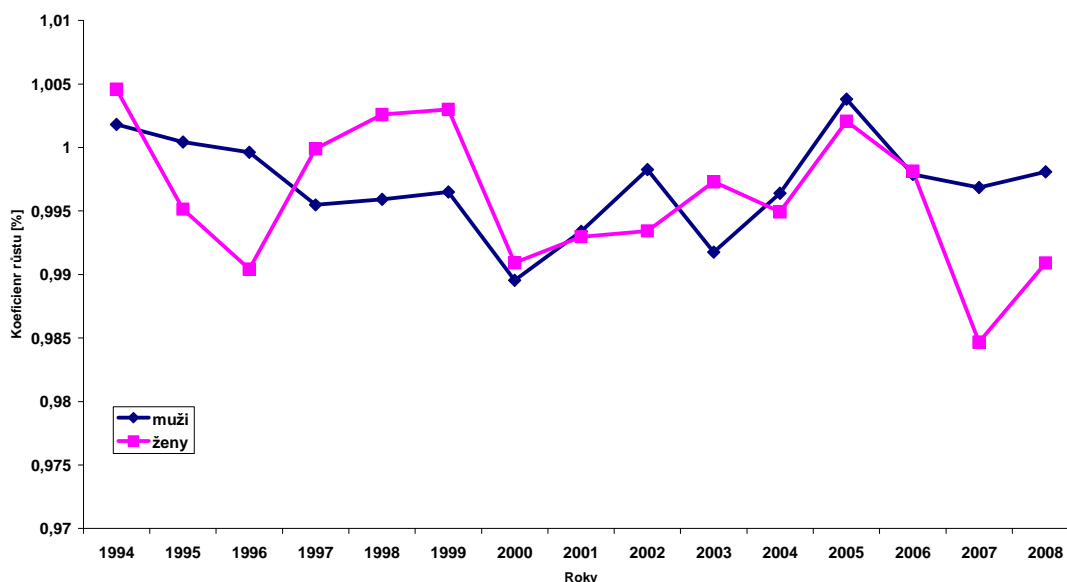
5.1.1 Míra ekonomické aktivity dle pohlaví

Pracovní síla zahrnuje všechny osoby starší 15-ti let, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané. Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly na počtu všech osob starších 15- ti let.

Při sledování vývoje počtu zaměstnaných mužů a žen je zřejmé, že zaměstnanost žen je nižší (2 863,2 tisíc zaměstnaných mužů a 2 139,2 tisíc zaměstnaných žen v roce 2008). Mezi lety 1993 – 2008 došlo k výraznému přírůstku pracujících, u mužů byl nárůst poněkud výraznější (127,7 tisíc) proti ženám (1,2 tisíc).

Graf č. 1 vyjadřuje změny ve vývoji míry ekonomické aktivity na koeficientu růstu v letech 1994 – 2008 a umožňuje srovnávání mužské a ženské populace. Průměrný trend míry ekonomické aktivity je u obou pohlaví klesající, mužská míra ekonomické aktivity po celou délku sledovaného období převyšuje ženskou a to v průměru o 18,57%. Maximální hodnota u mužů byla zaznamenána v roce 1995 (71,5%), minimální naopak v roce 2008 (68,2%). Průměrná hodnota sledovaného období je 69,84%. Stejně tak jako u mužů, tak i u žen byla nejmenší míra ekonomické aktivity v roce 2008 (49,3%). Nejvyšší hodnota míry ekonomické aktivity u žen byla zaznamenána v roce 1994 (52,6%). Průměrná hodnota ženské míry ekonomické aktivity je 51,28%.

Graf č. 1: Koefficient růstu míry ekonomické aktivity – muži, ženy, v letech 1994 - 2008



Na základě vypočtených hodnot indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu byl stanoven kvadratický trend a předpokládané hodnoty následovně:

muži: $y'_t = 72,1372 - 0,2872t + 0,0016t^2$

$I^2 = 0,9339$; M. A. P. E = 0,3998%

Predikce: **67,7%** pro rok 2009

67,5% pro rok 2010

ženy: $y'_t = 52,4586 - 0,0423t - 0,0088t^2$

$I^2 = 0,9469$; M. A. P. E = 0,3571%

Predikce: **49,2%** pro rok 2009

48,8% pro rok 2010

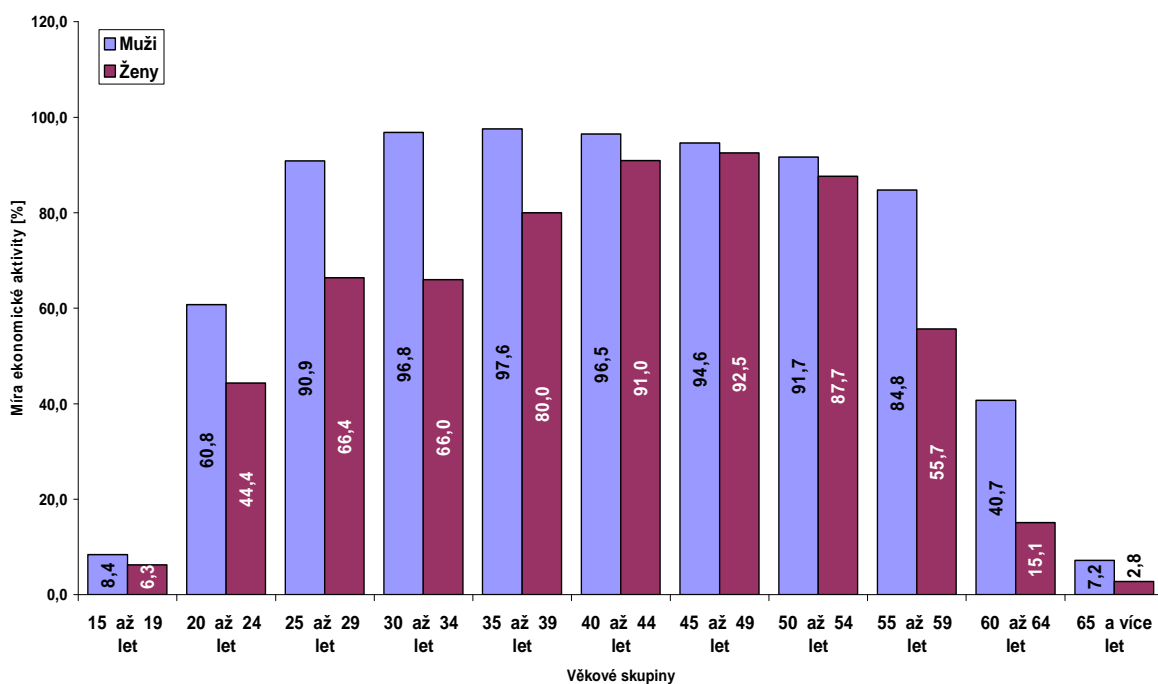
Mezi roky 1993 až 2008 došlo k výraznému úbytku pracujících, u mužů byl úbytek nepatrně vyšší a to o 3,1% u žen o 3,02%. Do určité míry se dá tento jev

vysvětlit růstem šedé nevidované ekonomiky. V posledním období také došlo k růstu zaměstnanosti počtu zahraničních pracovníků.

5. 1. 2 Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a pohlaví

Při sledování vývoje počtu zaměstnaných podle věku se jednoznačně projevuje trend stárnoucí populace, kdy se od roku 1993 zvyšuje počet zaměstnaných ve věku nad 65 let, což dokazuje i skutečnost, že od konce roku 1989 neustále roste index stáří. Z hlediska uplatnění žen na trhu práce je velmi zajímavá změna, ke které dochází od roku 1993 a to výrazně v následujících 5 letech. Změnou je načasování narození dítěte, kterou dochází k posunu věku plodnosti z průměrných 22 let na 28-29 let. To také znamená, že u těchto žen dochází k přerušení započaté pracovní kariéry. Úbytek počtu nejmladších zaměstnanců pokračuje u obou pohlaví. Tento úbytek je způsoben zejména zvyšujícím se zájmem o vyšší dokončené vzdělání, čímž se posunuje věková hranice nástupu do pracovního poměru. U věkové skupiny 45 – 64 let dochází k nepatrným nárůstům způsobených zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu.

Graf č. 2: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin – muži, ženy, rok 2008



Při zaměření se na zhodnocení míry ekonomické aktivity dle věkových skupin v roce 2008 jsou největší rozdíly mezi pohlavími ve věkové skupině 30 až 34 let (ženská míra ekonomické aktivity 66%, mužská míra ekonomické aktivity 96,8%). Tuto skutečnost potvrzuje zvyšování věkové hranice porodu dítěte a zvyšující se stupeň vzdělanosti u žen. Vyrovnané míry ekonomické aktivity lze zaznamenat ve věkové skupině 45 až 49 let, kde rozdíl mezi ženskou a mužskou mírou ekonomické aktivity je 2,1%. Počet zástupců věkové skupiny 45-59 výrazněji roste u žen, naopak klesá v postproduktivním věku. Úbytek počtu nejmladších zaměstnanců pokračuje u obou pohlaví.

Na základě dosažených výsledků lze konstatovat, že zásadní rozdíly v průběhu času ve skladbě pracujících podle jejich věku se projevily více v mužské kategorii pracujících, zatímco struktura žen je konzervativnější.

5. 1. 3 Míra ekonomické aktivity dle vzdělání a pohlaví

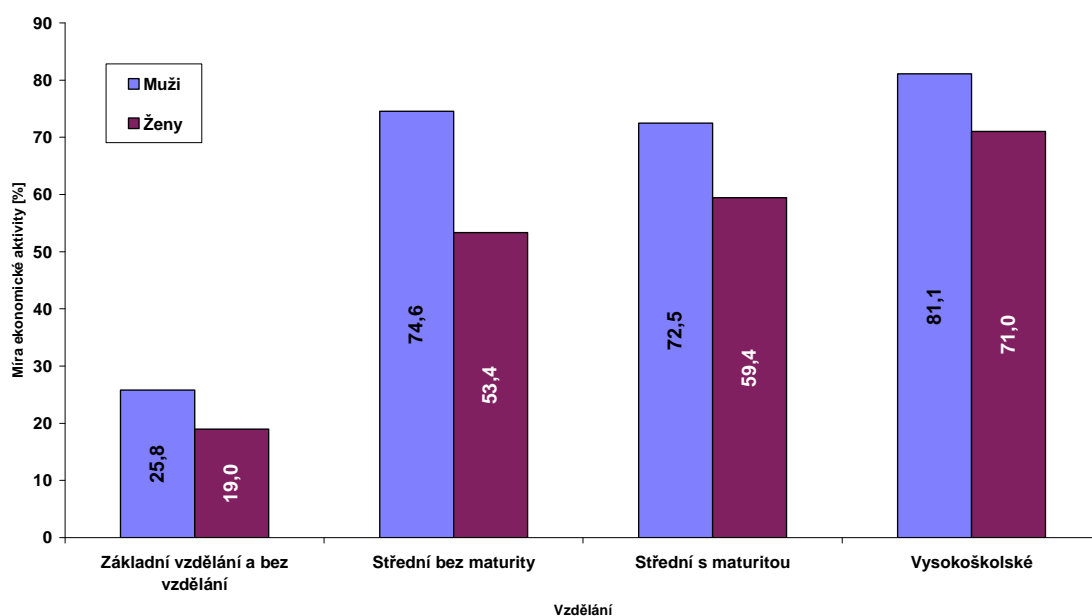
Při sledování vývoje míry ekonomické aktivity dle vzdělání od roku 1993 má nejnižší tempo růstu základní vzdělání, které dosahuje přibližně stejných hodnot u obou pohlaví (0,95). Středoškolské vzdělání bez maturity má také klesající tendenci, ale u žen (průměrné tempo růstu 0,989) klesá rychleji než u mužů (0,995). Nejvyšší tempo růstu je u vysokoškolsky vzdělaných žen (1,042) i mužů (1,02). Ve vývoji vzdělanosti pracujících došlo u obou pohlaví ke stejným trendům. U žen jsou tyto trendy výraznější ve všech relativních přírůstcích i úbytcích až na jednu výjimku i v absolutních přírůstcích a úbytcích. Podle těchto trendů roste rychleji počet vysokoškolsky vzdělaných žen a rychleji klesá i počet zaměstnaných žen se středoškolským vzděláním bez maturity. Počet mužů se základním vzděláním klesl v letech 1993 – 2008 na polovinu, přesto je středoškoláků bez maturity více než polovina.

Zastoupení jednotlivých vzdělanostních stupňů je do značné míry ovlivněno postprodukční složkou obyvatelstva, ve které dominuje základní vzdělání. Za šestnáct let se vzdělaností poměry změnily natolik, že téměř 55% žen má maturitu nebo vyšší vzdělání a podíl pracujících žen se základním vzděláním je necelých 8%. Třetina žen je

vyučená a jedná se o jedinou úroveň, kde byla u mužů zaznamenána výraznější změna než u žen.

Rozdílné míry ekonomické aktivity dle vzdělání a pohlaví jsou zřetelné z grafu č. 3. Nejvyšší míru ekonomické aktivity mají vysokoškolsky vzdělaní muži (81,1%) i ženy (71,1%). Naopak nejnižší míru ekonomicky aktivních mají zaměstnaní se základním vzděláním, jak muži (25,8%), tak i ženy (19,0%).

Graf č. 3: Míra ekonomické aktivity dle vzdělání – muži, ženy, rok 2008



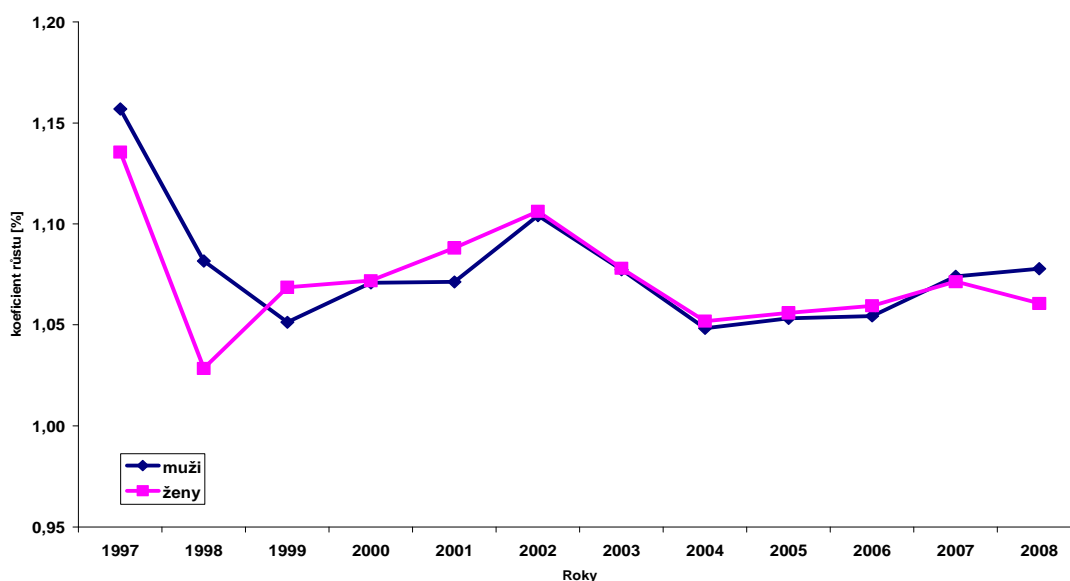
5. 2 Průměrné hrubé mzdy

5. 2. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví

Rozdíly ve výši průměrných hrubých měsíčních mezd mužů a žen lze zkoumat pouze na datech ze strukturálních mzdových šetření, protože ve mzdovém výkaznictví ČSÚ není toto třídění používáno, proto byly využity pro analýzu časových řad údaje až od roku 1996.

Jak vyplývá z grafu č. 4, došlo v posledním desetiletí k nárůstu mezd u obou pohlaví. V roce 1996 dosahovaly ženy 77,2% průměrné mzdy mužů, ale v roce 1998 ženy pobíraly v průměru již jen 72,0% mzdy mužů, následující vývoj směřoval k pozvolnému narovnávání a zmenšování rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen. Ke konci sledovaného období došlo k malému zlepšení, když se v roce 2006 poměr zvýšil na 75,4% a od té doby klesá, kdy v roce 2008 je hodnota 74%.

Graf č. 4: Koeficient růstu průměrných měsíčních mezd – muži, ženy, v letech 1997 – 2008



Průměrná hrubá měsíční mzda za sledované období je u mužů 20 461 Kč a u žen 15 264 Kč. Průměrné tempo růstu je u mužů vyšší než u žen, nabývá hodnoty 1,076; zatímco u žen je 1,073. Největší rozdíl mezi mzdami obou pohlaví je na konci sledovaného období (2008), kdy tento rozdíl činil 7 690 Kč, ale v roce 1996, kdy byl tento rozdíl nejmenší, činil pouze 2 796 Kč. Největší nárůst mezd byl u mužů i žen v roce 1997. Na grafu č. 4 je názorně vidět vyšší dopad hospodářské recese v letech 1997-1998 na ženy než na muže.

Při stejném vývoji průměrných hrubých měsíčních mezd lze podle indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu stanovit lineární trend a předpokládané hodnoty následovně:

muži: $y'_t = 10784,81 + 1382,25t$

$$I^2 = 0,994; \text{ M. A. P. E} = 1,7416\%$$

Predikce: **30 136 Kč** pro rok 2009

31 519 Kč pro rok 2010

ženy: $y'_t = 7996,594 + 1038,178t$

$$I^2 = 0,992; \text{ M. A. P. E} = 2,1503\%$$

Predikce: **22 531 Kč** pro rok 2009

23 569 Kč pro rok 2010

Rozdíly ve výši mezd mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, ať již objektivních nebo subjektivních. Působí zde vliv menšího počtu odpracovaných hodin žen proti mužům (v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny a jiné), vyšší četnost zkrácených úvazků, a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou. Důležité je připomenout, že ženy a muži mají odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují jiná pracovní místa než muži a pracují v jiných odvětvích. Toto vše ovlivňuje rozdělení mezd mužů a žen, která se výrazně odlišují.

5. 2. 2 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a pohlaví

Při srovnání průměrných hrubých měsíčních mezd podle věku byly zaznamenány rozdíly, které souvisely především s demografickými faktory. Prakticky to znamená, že

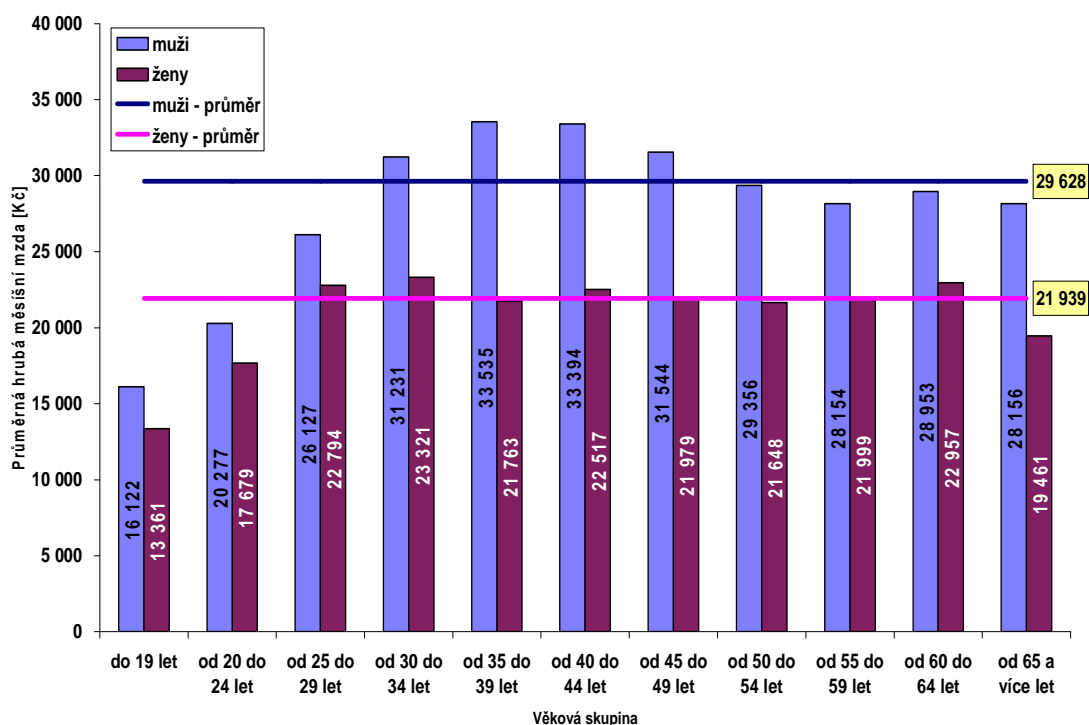
se změnil vývoj kariérního růstu mzdy. Dříve průměrné mzdy v podstatě rostly stále s přibývajícím věkem. To bylo způsobeno tradičním modelem z dob centrálně plánovaného hospodářství, kdy mzda zaměstnance byla určována platovou tabulkou. Se změnou tohoto modelu na tržní hospodářství se maximum průměrných mezd objevilo u střední generace. Další významnou změnou jsou relativně nižší mzdy u dvou nejmladších kategorií (věkové kategorie do 19 let a 20 až 24 let), které souvisí s pozdějším začátkem pracovní kariéry. Mladí lidé se dnes připravují na vstup do zaměstnání delší dobu a přinášejí si obecně vyšší kvalifikaci, zejména v oblasti pomaturitního a dalšího vzdělávání. Naopak relativně vyšší mzdy u dvou nejstarších kategorií (od 60 let), z důvodu pozdějšího ukončení pracovní kariéry.

Z grafu č. 5 vyplývá, že nejnižší mzdy (tj. pod průměrnou hodnotou) pobírají ženy i muži na počátku své pracovní kariéry. Pro další věkové skupiny mzda znatelně stoupá, pak se mzdy stabilizují a postupně s přibývajícím věkem klesají pod průměr. Pracující starobní důchodci i důchodkyně mají mzdu značně nižší, téměř srovnatelnou s nejmladší kategorií. Tato mzda je však zvýhodněna výši starobního důchodu.

Poměrně vysokých hodnot mezd dosahují zaměstnaní ve věkové skupině 60 až 64 let, tedy před nástupem důchodového věku. Tato skutečnost není způsobena odlišnou strukturou zaměstnanosti v jednotlivých kategoriích, ale tím, že v nejstarší věkové skupině chybí velká část zaměstnanců z předchozí skupiny s nižší mzdou. V této věkové skupině zůstávají kvalifikovanější zaměstnanci. U kvalifikovanějších zaměstnanců trvá pracovní kariéra zpravidla déle. Při zohlednění faktu, že ženy odcházejí do důchodu dříve, zůstávají v pracovním procesu častěji muži, kteří jsou obecně lépe placeni.

Z hlediska diferenciací mezd jsou mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly. Nejmenší nominální rozdíly jsou ve věkových skupinách do 29 let. Naopak nejvyšší rozdíly ve věku od 35 let do 44 let.

Graf č. 5: Průměrná hrubá měsíční mzda dle věkových skupin – muži, ženy, rok 2008



5. 2. 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy dle vzdělání a pohlaví

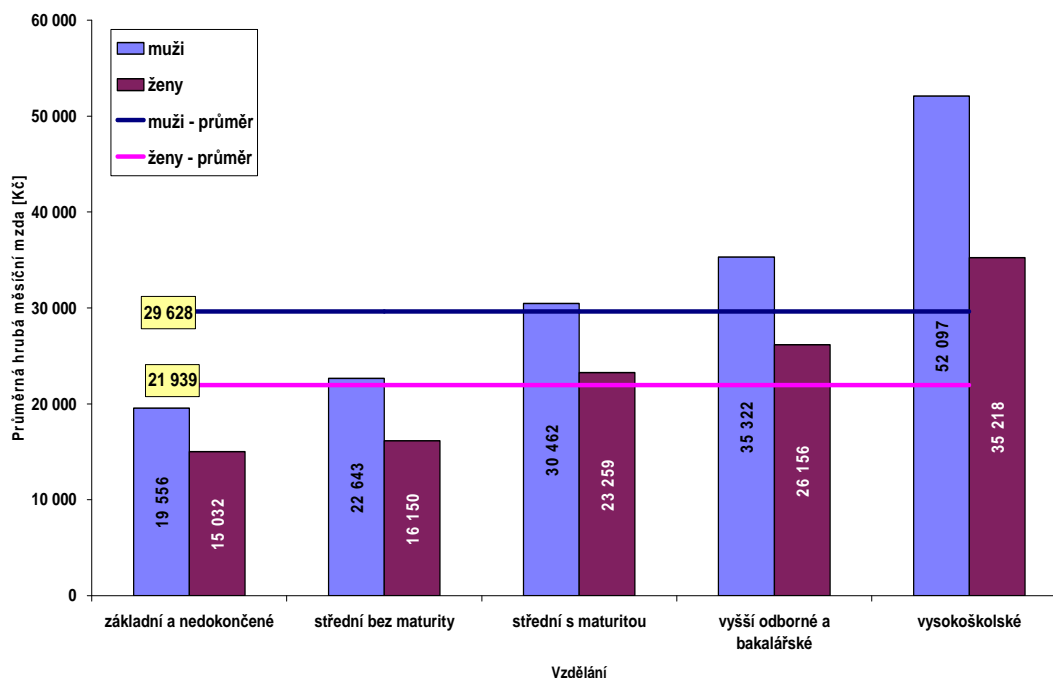
K nejdůležitějším charakteristikám, které ovlivňují průměrnou hrubou měsíční mzdu, patří stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání. Vzdělání zaměstnance je důležitějším faktorem než věk. To znamená, že maturita zvyšuje průměrnou mzdu o 56% proti základnímu vzdělání u mužů i žen, vysoká škola potom zvyšuje průměrnou mzdu u mužů o 71% a u žen o 51% proti maturantovi. Podle průměrných mezd jsou tyto rozdíly vyšší s vyšším stupněm vzdělání.

Průměrná hrubá měsíční mzda ženy v žádném stupni vzdělání nepřekročila mzdu muže. Při sledování vývoje mezd od roku 1996 je nejvyšší průměrné tempo růstu u mužů - vysokoškoláků (1,078) a u žen – středoškolaček bez maturity (1,071). Naopak

nejnižší průměrné tempo růstu je u mužů se středním vzděláním bez maturity (1,069) a žen s vysokoškolským vzděláním (1,069).

Všechny srovnání mzdových úrovní mužů a žen, které vycházejí pouze z agregátních údajů, jsou ovlivněny tím, že muži a ženy mají odlišné struktury zaměstnanosti a zejména tím, že muži výrazně dominují v soukromých podnicích. Ženy spíše preferují státní organizace, a to jejich měsíční příjmy velmi ovlivní. Také v různých odvětvích je jiný poměr mužů a žen a také různé rozdělení jejich mezd. Někde ženy pobírají téměř stejně jako muži, jinde jsou rozdíly velmi znatelné. Tento fakt nemá přímou souvislost s počtem mužů a žen v daném odvětví, jako především se strukturou jejich pracovních míst. Např. ve zdravotnictví ženy dominují mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu, je potom jasné, že celková mzda žen bude tedy v průměru nižší.

Graf č. 6: Průměrná hrubá měsíční mzda dle vzdělání – muži, ženy, rok 2008



Velké rozdíly podle pohlaví nalezneme zejména v zaměření studií. To se pak projevuje v segregaci pracovních míst obsazených ženami a muži. Vysokoškolačky mají největší zastoupení ve školství, kde pracuje téměř 45% zaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných žen, v jiném oboru takového zastoupení vysokoškolaček nenalezneme. U mužů je značný podíl vysokoškoláku ve zdravotnictví, v oblasti finančního zprostředkování, nemovitostí a pronájmu. Nejnižší zastoupení vysokoškoláků obou pohlaví nalezneme v ubytování a stravování, také v těžbě nerostných surovin. Ženy s maturitou mají 3/4 podíl mezi ženami v odvětví finančního zprostředkování, více než 2/3 podíl ve veřejné správě a 3/5 ve zdravotnictví, tedy v tzv. feminizovaných odvětvích. Muži s maturitou pak tvoří více než 40% podílu mužů pouze v odvětvích veřejné správy a finančního zprostředkování.

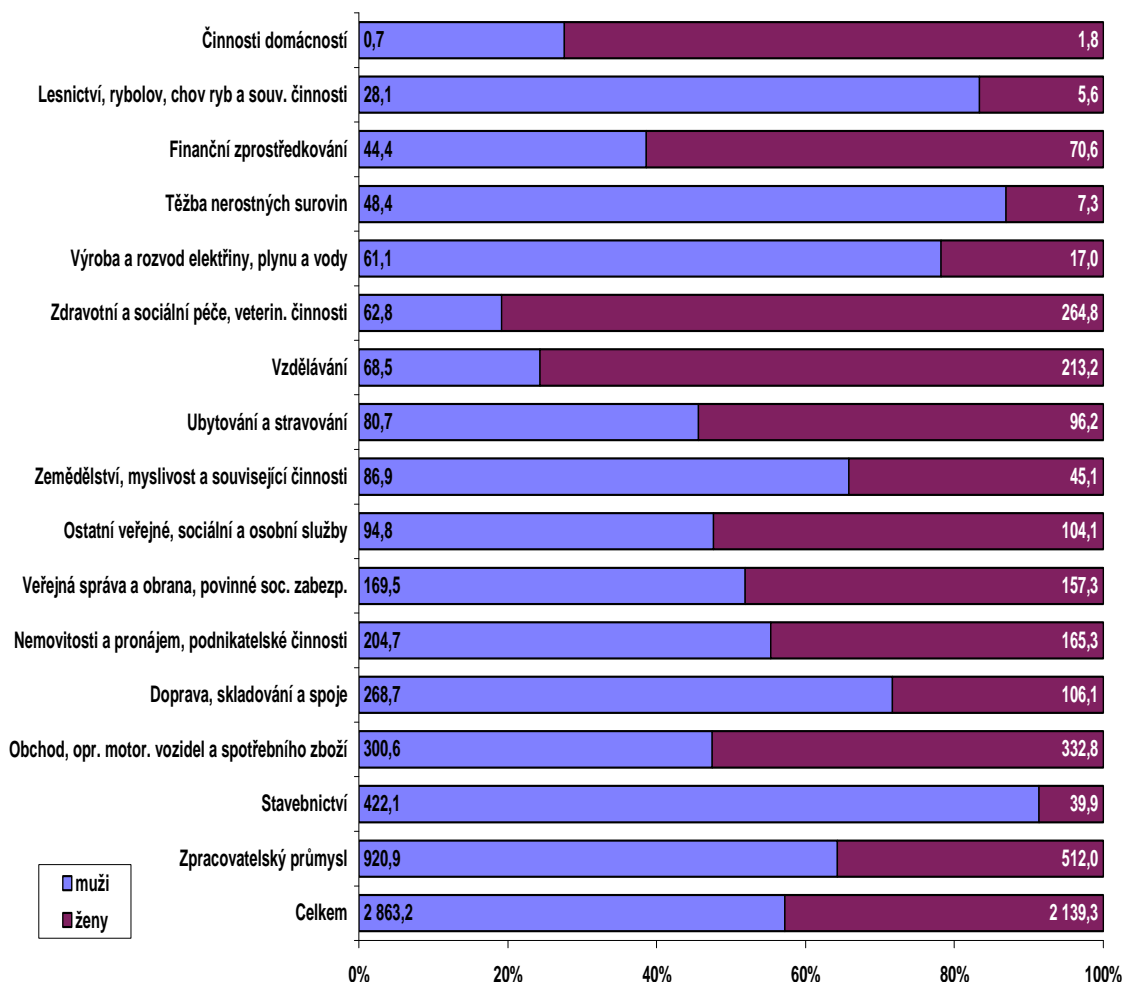
5. 3 Zaměstnaní podle OKEČ

5. 3. 1 Počet zaměstnaných a průměrné hrubé měsíční mzdy podle OKEČ v roce 2008

V roce 2008 byl celkový počet zaměstnaných mužů 2 863 tisíc a 2 139 tisíc žen. Největší počet zaměstnaných mužů i žen je ve zpracovatelském průmyslu, kde pracuje 23,9% žen a 32,2% mužů z celkového počtu zaměstnaných. Nejnižší počet pracujících měla obě pohlaví taktéž ve stejné činnosti a to v činnosti domácností, kde pracuje 0,02% mužů a 0,09% žen z celkového počtu zaměstnaných.

Odvětví, ve kterých převažuje počet mužů na jednu ženu, jsou stavebnictví se zastoupením mužů k ženám v poměru 10 : 1, dále v těžbě nerostných surovin (poměr 7 : 1) a v lesnictví, rybolovu, chovu ryb a souvisejících činnostech (poměr 5 : 1). Odvětví, kde dominují ženy nad muži, jsou zdravotnictví a sociální péče, kde je poměr žen k mužům 4 : 1 a vzdělávání, kde je poměr 3 : 1.

Graf č. 7: Počet zaměstnaných podle OKEČ v roce 2008 v tisících



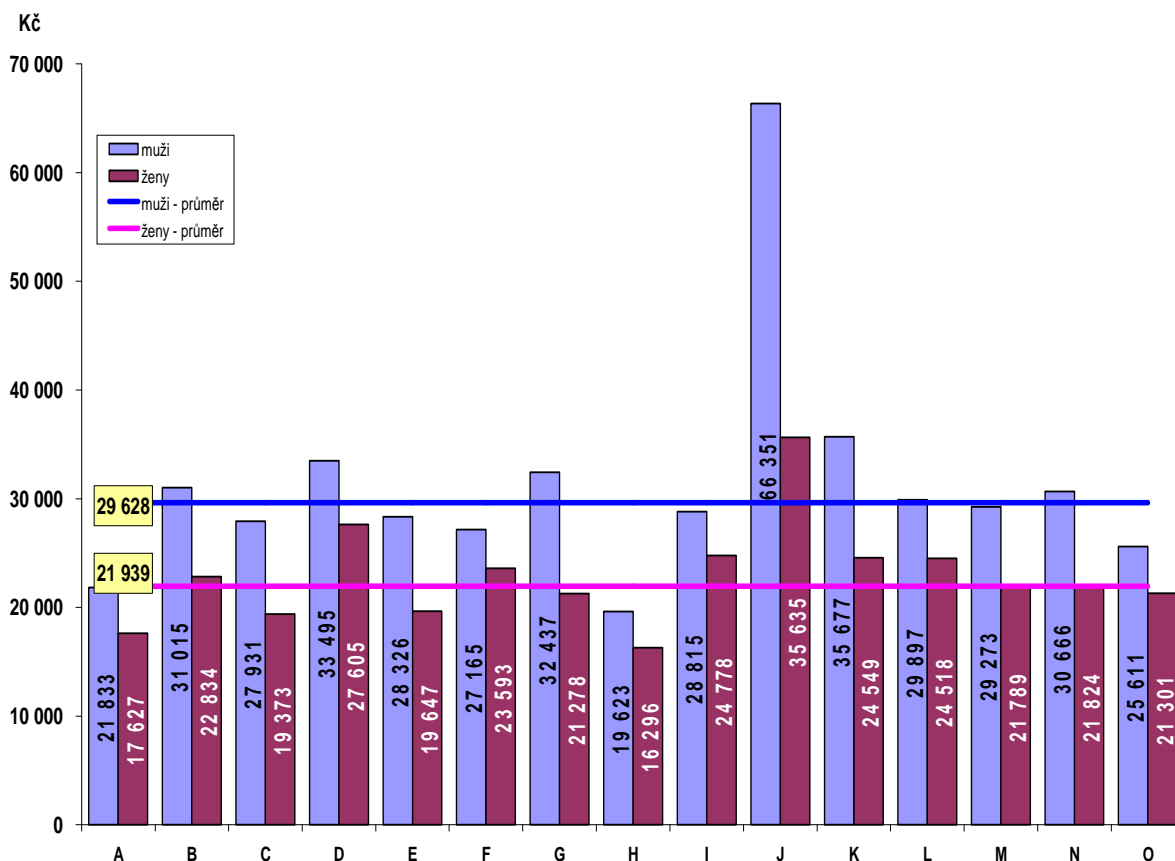
Největší pokles počtu zaměstnaných za sledované období 1993 – 2008 bylo v odvětvích zemědělství, myslivost a související činnosti (57% pokles počtu zaměstnaných mužů a 63% pokles zaměstnaných žen), těžba nerostných surovin (54% pokles počtu zaměstnaných mužů a 65% pokles zaměstnaných žen) a lesnictví, rybolov, chov ryb a související činnosti (31% pokles zaměstnaných mužů a 56% pokles zaměstnaných žen). Naopak největší nárůst byl u mužů v odvětvích finanční zprostředkování (103% nárůst), nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti (74% nárůst) a obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží (39% nárůst). U žen byl největší nárůst v počtu zaměstnaných taktéž v odvětvích finanční zprostředkování

(53% nárůst), nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti (62% nárůst). Nárůst byl u žen zaznamenán i v odvětví veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení o 53%, kde muži naopak vykazují pokles o 19%.

Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětvové klasifikace ekonomických činností v roce 2008 jsou zaznamenány v grafu č. 8. V žádném odvětví nedosahuje průměrná hrubá měsíční mzda žen vyšší hodnotu než mužů. Nejvyšších průměrných měsíčních mezd dosahují obě pohlaví v odvětví finanční zprostředkování, přičemž muži dosahují hodnoty téměř dvojnásobně vyšší a to 66 351 Kč a ženy 35 635 Kč. Nejnižší průměrné hrubé měsíční mzdy jsou pak v odvětví ubytování a stravování, kde muži (19 623 Kč) a ženy (19 296 Kč) mají minimální rozdíly.

Největší nárůst mezd od roku 1997 zaznamenaly odvětví finanční zprostředkování u mužů (o 173%), kde se počet zaměstnaných mužů více než zdvojnásobil, u žen byl nejvyšší nárůst v odvětví obchod, oprava motorových vozidel a spotřebního zboží u žen (o 129%). Nejnižší nárůst od roku 1997 zaznamenalo odvětví ubytování a stravování u mužů (nárůst o 51%) a zemědělství a myslivost, rybolov, chov ryb lesní hospodářství u žen (nárůst o 74%).

Graf č. 8: Průměrná hrubá měsíční mzda podle OKEČ v roce 2008 v Kč



Vysvětlivky: A - Zemědělství a mysliv., rybolov, chov ryb, lesní hospodářství, B - Dobývání nerostných surovin, C - Zpracovatelský průmysl, D - Výroba a rozvod el., plynu, vody, E - Průmysl celkem, F - Stavebnictví, G - Obchod, opr. motor. vozidel a spotř. zboží, H - Ubytování a stravování, I - Doprava, skladování a spoje, J - Finanční zprostředkování, K - Činn. v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti, L - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, M - Vzdělávání, N - Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti, O - Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

5. 3. 2 Vybrané odvětví - Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení

Do sekce Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (dále jen veřejná správa) patří činnosti obvykle provozované veřejnou správou, které jsou částí místních nebo ústředních veřejných orgánů. Tato sekce zahrnuje obranu, justici, zahraniční věci, všeobecnou správu, dozor v oblasti sociálního a ekonomického života, řízení systému povinného sociálního zabezpečení atd. Jedná se tedy o sektor státní a nikoliv soukromý. Plat je pak zpravidla určován podle příslušné platové třídy a platového stupně.

Průměrný trend vývoje počtu zaměstnaných je podle pohlaví rozdílný. Zatímco u mužů počet zaměstnaných v daném odvětví klesá (průměrné tempo růstu je 0,987), u žen pak roste (průměrné tempo růstu je 1,029). Maximální hodnota počtu mužů byla zaznamenána v roce 2000, od kdy klesá až na minimum v roce 2008. Maximum počtu zaměstnaných žen bylo v roce 2007, minimum pak v roce 1993. Největší rozdíl v nárůstu oproti loňskému roku je zaznamenán u žen v roce 1994, nejmenší rozdíl je pak v následujícím roce u mužů. Průměrný počet zaměstnaných mužů v tomto odvětví je 189 tisíc a 136 tisíc žen.

Vývoj počtu zaměstnaných mužů a žen v odvětví veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení se liší. Počet mužů klesá a klesat bude, což potvrzují i předpovědi, naopak počet žen roste. Z údajů, za předpokladu nezměněného vývoje, lze podle indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu vyjádřit kvadratický trend následovně:

$$\text{muži: } y'_t = 196,574 + 1,5566t - 0,2227t^2$$

$$I^2 = 0,7414; \text{ M. A. P. E} = 2,94314\%$$

Predikce: **158,7** tisíc mužů pro rok 2009

152,5 tisíc mužů pro rok 2010

ženy: $y'_t = 103,3959 + 4,5488t - 0,0663t^2$

$I^2 = 0,9485$; M. A. P. E = 2,23033%

Predikce: **161,7** tisíc žen pro rok 2009

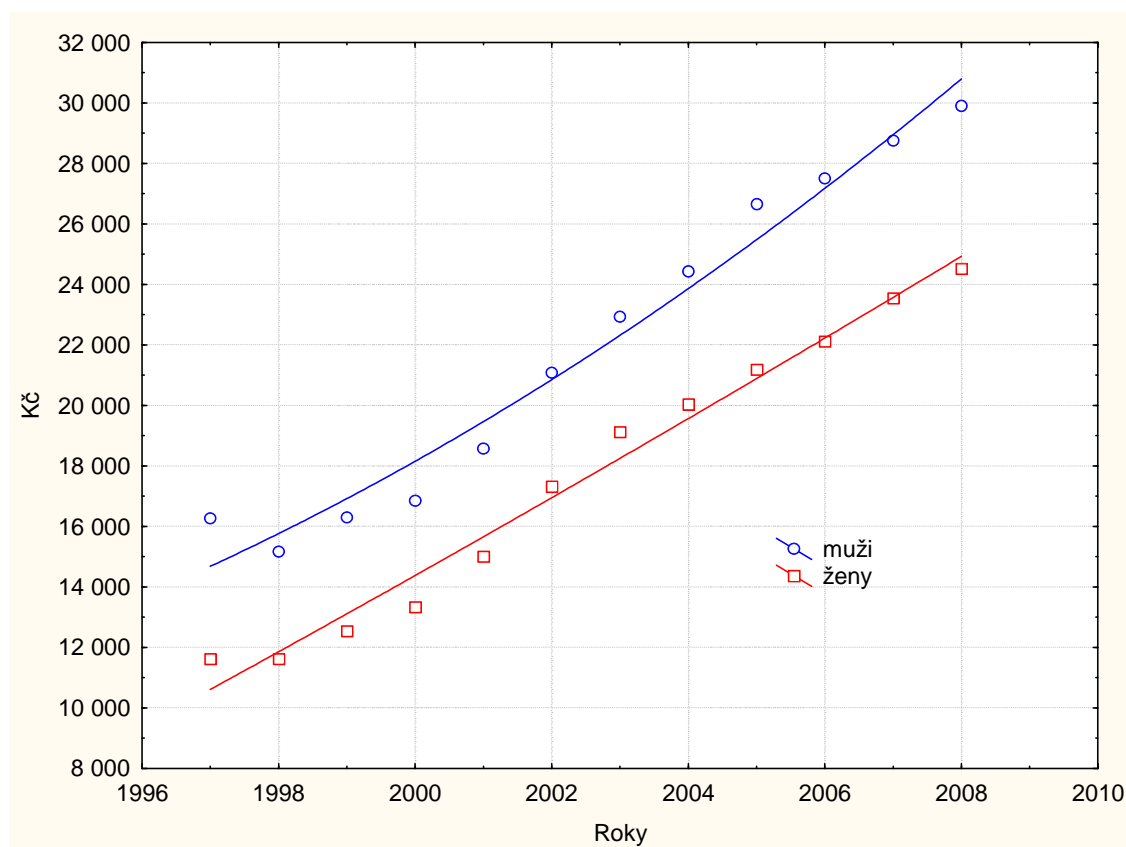
163,8 tisíc žen pro rok 2010

Graf č. 9: Vývoj podílu počtu zaměstnaných v odvětví veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení na celkovém počtu zaměstnaných v letech 1993 - 2008



Zde se jednoznačně projevuje tendence feminizace oboru, kdy se v roce 2009 předpokládá, že absolutní počet žen pracujících v tomto oboru převýší počet mužů. Podíl žen ve veřejné správě na celkovém počtu zaměstnaných žen převýšil podíl mužů již v roce 2004 (viz graf č. 9). V roce 2008 bylo zastoupení mužů v tomto odvětví 5,92% a zastoupení žen 7,35%. Feminizace oboru je jednoznačným důsledkem přechodu z plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku, kdy veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení zůstává nadále ve státním sektoru, kde jsou mzdy méně pružné. Meziročně klesá počet mužů ve všech věkových kategoriích do 60 let, pouze nad 60 let jejich počet roste.

Graf č. 10: Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v odvětví veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení v letech 1997 - 2008 v Kč



Při sledování vývoje mezd od roku 1997 je patrné, že minimum je na začátku sledovaného období a maximum na konci, tj. v roce 2008. Největšího absolutního přírůstku muži dosáhly v roce 2002 o 2 511 Kč, ženy pak ve stejném roce o 2 309 Kč. Průměrné tempo růstu u žen (1,078) je vyšší než u mužů (1,063), což je v rozporu s obecnými trendy, kdy je průměrné tempo růstu u mužů vyšší než-li u žen. Z údajů, za předpokladu nezměněného vývoje, lze podle indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu vyjádřit kvadratický trend následovně:

muži: $y'_t = 13676,70 + 965,13t + 38,45t^2$

$$I^2 = 0,9723 I^2 ; \text{M. A. P. E} = 3,77831\%$$

Predikce: **30 794 Kč** pro rok 2009

32 721 Kč pro rok 2010

ženy: $y'_t = 9375,828 + 1227,674t + 5,707t^2$

$$I^2 = 0,9825 ; \text{M. A. P. E} = 3,34294\%$$

Predikce: **24 930 Kč** pro rok 2009

26 300 Kč pro rok 2010

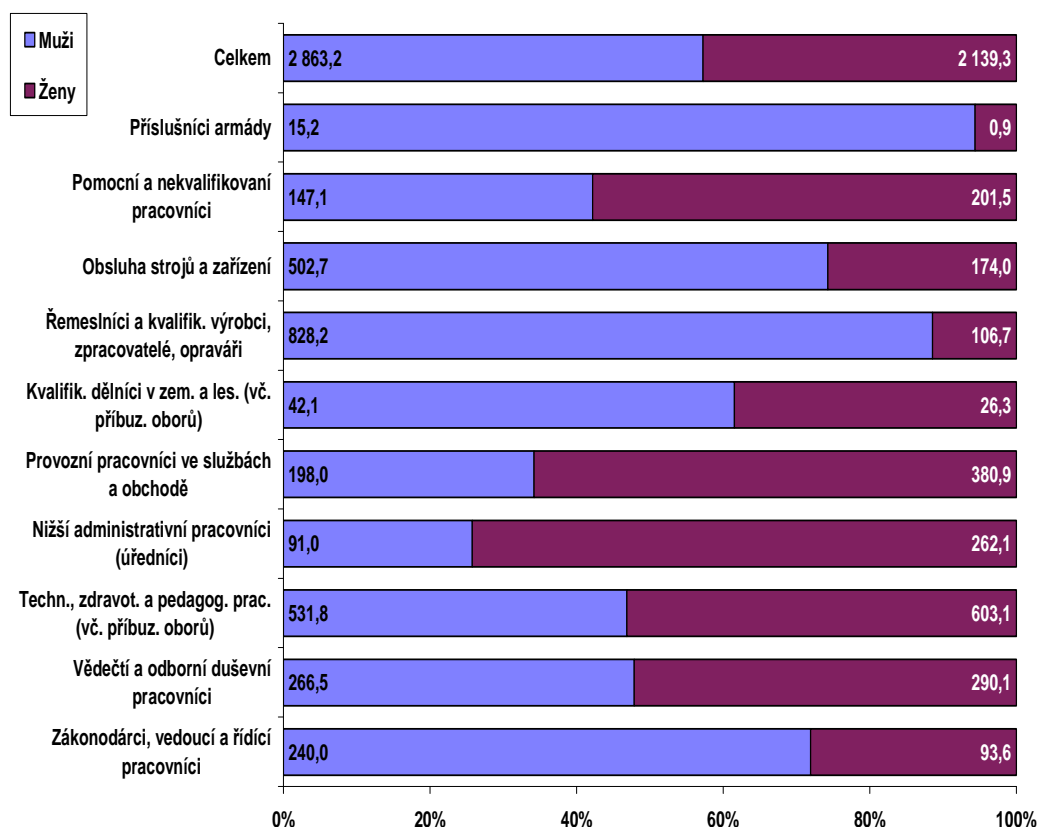
5. 4 Zaměstnaní podle KZAM

5. 4. 1 Počet zaměstnaných a průměrné hrubé měsíční mzdy podle KZAM v roce 2008

Předmětem klasifikace zaměstnání – KZAM je konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. V této klasifikaci jsou seskupeny dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podobnosti typů vykonávaných prací a na základě

podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání. Podle této klasifikace pracuje největší počet žen (28,2%) ve třídě techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (vč. příbuzných oborů), největší zastoupení mužů (28,9%) je ve třídě řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři. Nejnižší zastoupení je ve třídě příslušníci armády, kde je 0,53% zaměstnaných mužů a 0,04% zaměstnaných žen.

Graf č. 11: Počet zaměstnaných podle KZAM v roce 2008 v tisících



Třídy, ve kterých převažuje počet mužů na jednu ženu, jsou příslušníci armády (poměr mužů k ženám 16 : 1), řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (v poměru 8 : 1), obsluha strojů a zařízení (v poměru 3 : 1) a zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (v poměru 3 : 1). Třídy, kde dominují ženy nad muži, jsou

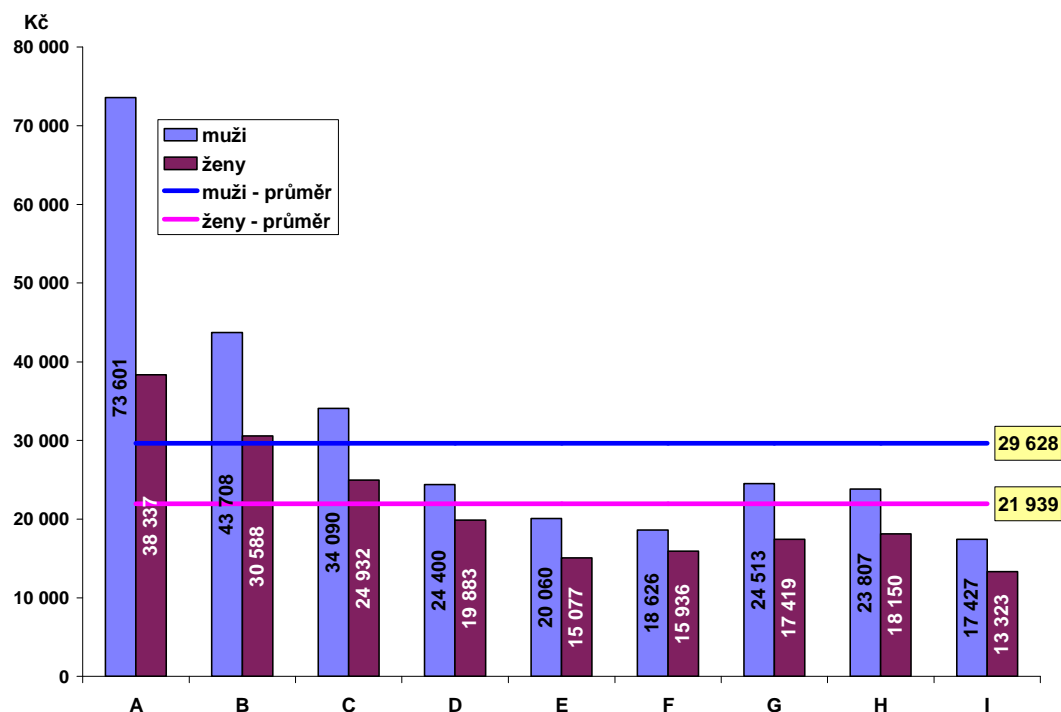
nižší administrativní pracovníci (úředníci), kde je poměr žen k mužům 3 : 1 a provozní pracovníci ve službách a obchodě s poměrem 2 : 1.

Největší pokles počtu zaměstnaných za sledované období 1993 – 2008 bylo ve třídách kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví včetně příbuzných oborů (pokles o 31% zaměstnaných mužů a o 61% zaměstnaných žen), pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci (pokles o 24% zaměstnaných mužů a o 33% zaměstnaných žen) a řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (pokles o 10% zaměstnaných mužů a o 46% zaměstnaných žen). Naopak největší nárůst byl ve třídách zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (nárůst o 50% zaměstnaných mužů a 73% zaměstnaných žen), vědeckí a odborní duševní pracovníci (nárůst o 21% zaměstnaných mužů a 28% zaměstnaných žen) a techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci včetně příbuzných oborů (nárůst o 36% zaměstnaných mužů a 25% zaměstnaných žen). U mužů byl zaznamenán nárůst ve třídě nižší administrativní pracovníci (úředníci) o 28%, přičemž ženy vykazují pokles o 9%.

Průměrné hrubé měsíční mzdy podle KZAM v roce 2008 jsou zaznamenány v grafu č. 11. V žádné třídě nedosahuje průměrná hrubá měsíční mzda žen vyšší hodnotu než mzda mužů. Nejvyšších průměrných měsíčních mezd dosahují obě pohlaví ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. V této třídě mají muži průměrnou hrubou měsíční mzdu 73 601 Kč a ženy 28 337 Kč. Ve třídách vědeckí a odborní duševní pracovníci a techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (včetně příbuzných oborů) mají obě pohlaví nadprůměrný příjem, v ostatních třídách jsou pod průměrem. Nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda je ve třídě pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kde muži mají 17 427 Kč a ženy 13 323 Kč.

Nejvyšší nárůst mezd od roku 1996 byl ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci u mužů (nárůst o 194%), u žen pak ve třídě obsluha strojů a zařízení (nárůst o 144%). Třída provozní pracovníci ve službách a obchodě zaznamenala nejnižší nárůst průměrných hrubých měsíčních mezd. Tento nárůst byl u mužů o 104% a u žen o 113%.

Graf č. 12: Průměrná hrubá měsíční mzda podle KZAM v roce 2008 v Kč



Vysvětlivky: A – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, B – Vědečtí a odborní duševní pracovníci, C – Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (včetně příbuzných oborů), D – Nižší administrativní pracovníci (úředníci), E – Provozní pracovníci ve službách a obchodě, F – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (včetně příbuzných oborů), G – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři, H - Obsluha strojů a zařízení, I – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

5. 4. 2 Vybraná třída - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuz. oborů)

Třída kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech zahrnuje zaměstnání vyžadující znalosti a zkušenosti potřebné pro pěstování a sklízění plodin, chov dobytka, krmení či lov zvěře, sběr a sklizeň divoce rostoucích plodin, lov či chov ryb nebo lov a chov jiných forem vodní fauny.

Průměrný trend vývoje počtu zaměstnaných je klesající. U mužů je průměrné tempo růstu 0,9756 a u žen 0,9396. Maximální hodnoty počtu zaměstnaných v této třídě byly u obou pohlaví na začátku sledovaného období, tj. v roce 1993 (muži 60,9 tisíc a ženy 66,8 tisíc). Minimální hodnoty byly v roce 2008, kdy počet žen pracujících v této třídě klesl pod počet mužů (muži 42,1 tisíc a ženy 26,3 tisíc). Největší pokles počtu zaměstnaných oproti loňskému roku je zaznamenán v roce 2005, kdy počet žen klesl o 4,3 tisíce a počet mužů o 5,4 tisíce. Průměrné hodnoty počtu zaměstnaných v této třídě jsou 53,5 tisíc mužů a 43 tisíc žen. Na základě vypočtených hodnot indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu byl stanoven kvadratický trend a předpokládané hodnoty následovně:

$$\text{muži: } y'_t = 60,1594 - 0,0175t - 0,0699t^2$$

$$I^2 = 0,9518; \text{ M. A. P. E} = 1,1951\%$$

Predikce: **39,7 tisíc mužů** pro rok 2009

37,2 tisíc mužů pro rok 2010

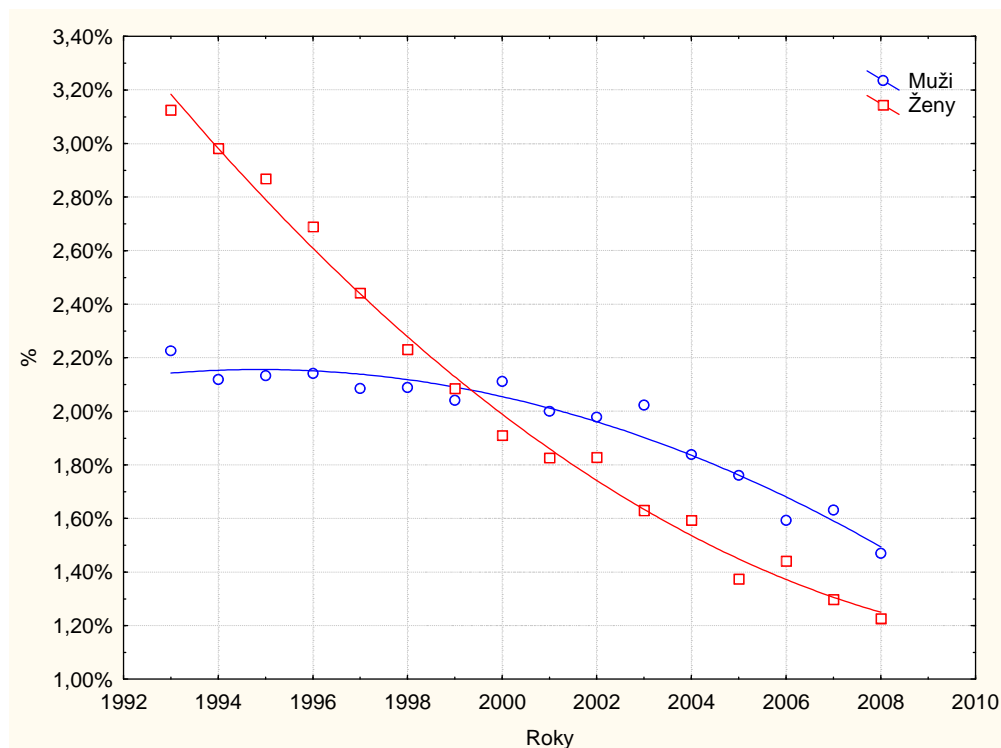
$$\text{ženy: } y'_t = 74,5591 - 5,8265t + 0,1428t^2$$

$$I^2 = 0,9870; \text{ M. A. P. E} = 2,9893\%$$

Predikce: **25,9 tisíc žen** pro rok 2009

25,7 tisíc žen pro rok 2010

Graf č. 13: Vývoj podílu počtu zaměstnaných ve třídě kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů) na celkovém počtu zaměstnaných v letech 1993 – 2008



Při sledování vývoje mezd od roku 1996 ve třídě kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů) je zřejmé, že minimum je na začátku sledovaného období a maximum na konci sledovaného období (tj. v roce 2008). Průměrné tempo růstu u žen i u mužů je téměř stejné, po zaokrouhlení činí 1,066, což je pod průměrem obecného trendu. Největšího absolutního přírůstku dosáhli muži v roce 2007 (nárůst o 2 082 Kč), ženy pak v roce 2006 (nárůst o 1 602 Kč). Při stejném vývoji průměrných hrubých měsíčních mezd lze podle indexu determinace a střední absolutní procentní chyby odhadu stanovit kvadratický trend a předpokládané hodnoty následovně:

muži: $y'_t = 8803,53 + 175,095t + 44,971t^2$

$I^2 = 0,9896$; M. A. P. E = 1,7639%

Predikce: **20 069 Kč** pro rok 2009

21 548 Kč pro rok 2010

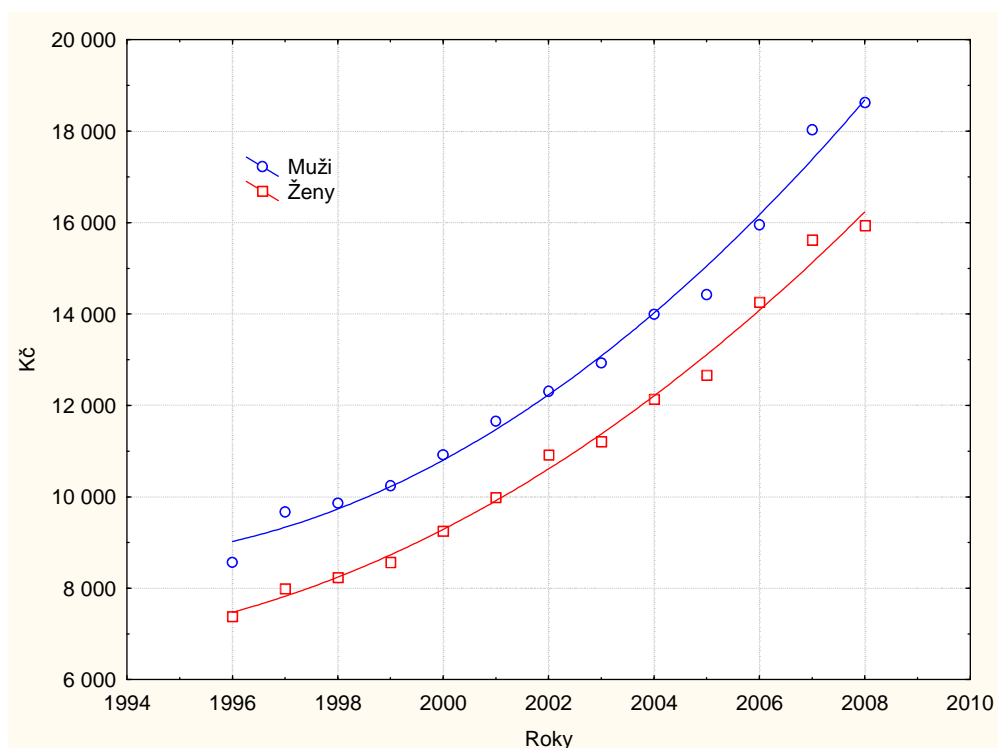
ženy: $y'_t = 7193,183 + 246,118t + 34,552t^2$

$I^2 = 0,9923$; M. A. P. E = 1,5031%

Predikce: **17 410 Kč** pro rok 2009

18 659 Kč pro rok 2010

Graf č. 14: Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd ve třídě kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů) v letech 1996 - 2008 v Kč



5. 5 Návrhy na zlepšení situace na trhu práce

Ve vývoji počtu zaměstnaných mužů i žen je vidět trend stárnoucí populace, delší školní přípravy na budoucí povolání a v poslední době i šedá ekonomika. Český trh práce je charakteristický malou mobilitou a flexibilitou pracovní síly a to pak způsobuje, že některým skupinám vyhovuje pracovat na „černo“ a pobírat podporu v nezaměstnanosti, proto by v ČR měly existovat opatření na eliminaci černé práce nejen domácí, ale i zahraniční a zejména lepší využívání sankcí. V praxi se pak často stává, že dělnické profese, které by mohli vykonávat muži, zastávají zahraniční pracovníci, což vyhovuje podnikům z důvodu nízkých mzdových nákladů.

Státní instituce, které se specializují na nezaměstnanost zejména pak úřad práce, neposkytují dostatečné služby a informace, proto v současnosti začínají být velmi populární neziskové organizace zejména z důvodu zvyšování veřejného povědomí o právu na rovné zacházení, posilování sebevědomí žen a jejich podpory při domáhání se svých práv. Tyto neziskové organizace mají v evropských zemích úspěch, umí lobovat za zájmy žen a jejich vliv postupně sílí. Proto je nutné nechat prostor těmto organizacím na sebe upozorňovat a podporovat jejich činnost.

Vysoká nezaměstnanost žen má strukturální charakter. V jednotlivých regionech je přebytek jedné profese a nedostatek profese druhé. Ženy zpravidla studují humanistické obory, které pak spadají do státní správy, kde jsou nižší mzdy, muži naopak technické obory spadající do soukromé sféry. Samotný školský systém rozděluje muže a ženy do určitých oborů. Tento genderový stereotyp by se měl postupně odbourávat po vzoru evropských zemí, kde existují nejrůznější programy vysokých škol, které nabízejí potenciálním studentkám technických a dalších mužských oborů řadu výhod při jejich studiu.

Největší překážkou z hlediska zaměstnavatelů je u žen těhotenství a následné mateřství. Žena musí tedy volit mezi kariérou a dítětem. Právní řád ČR sice nedovoluje vypovědět pracovní smlouvu těhotné ženě, ale nástup po rodičovské dovolené po přerušení pracovní kariéry nebývá jednoduchý. V některých velkých českých podnicích

již existují programy, které ženě pomáhají snáze vrátit se do pracovního procesu. Zpravidla jde o programy, kdy žena nastupuje na zkrácený pracovní úvazek a postupně s věkem dítěte nastupuje na plný, ale nemohou si je dovolit všechny podniky zejména pak ty malé.

V České republice se od roku 2004 vyhlašuje soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi. Sledované oblasti této soutěže jsou firemní prostředí, postavení žen ve firmě a postavení žen ve vedoucích pozicích. Tato soutěž (podobně jako v jiných zemích) je nástrojem propagace rovných příležitostí a zároveň slouží jako propagace sociální odpovědnosti firem. Pojmy jako sociální odpovědnost nebo rovné příležitosti nejsou v českém prostředí příliš známé. Důvodem je fakt, že nejsou českou veřejností příliš vyžadovány. Výsledky obdobných projektů v zahraničí ukazují, že od zahájení této soutěže se podmínky pro pracující matky značně zlepšily.

Dalším subjektem, který podporuje prorodinné firemní prostředí, je Síť mateřských center. Na rozdíl od předchozí soutěže jde o anketu, kde jednotlivá mateřská centra navrhuji firmy a podniky ve svém okolí. Přihlásit se mohou i samotné firmy, které chtějí certifikát obdržet. Pro dosažení certifikátu by měly firmy splňovat základní kritéria: jejich nabídka musí mít trvalý charakter, žádné bariéry, dítě vítané, rodinné slevy, čisté a zdravé prostředí (hlavně nekuřácké) a ohleduplnost k životnímu prostředí.

Stát by měl podporovat takovéto programy prostřednictvím dotací a poskytovat potřebné poradenství i malým podnikům. Souhrn těchto opatření by mohl vést ke zlepšení situace žen i dalších rizikových skupin na trhu práce.

6 Závěr

Český pracovní trh prošel od roku 1989 řadou změn. Tyto změny se týkají formálního zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. Po vstupu do Evropské unie byly integrovány příslušné směrnice do českého právního řádu, přesto se ženám stále dostává diskriminačního zacházení nejen v přístupu k zaměstnání, ale i volby studijního oboru. Ženy tvoří v každém státě více než polovinu populace a představují podstatnou část pracovního potenciálu. Zaměstnavatele si o nich vytváří zjednodušené soudy, kdy předpokládají nižší stabilitu a výpadky v práci kvůli péči o děti.

Preferování mužů na trhu práce je příliš silné a ženy stěží překonávají tradice a sociální zátěž, kterou pro ně tvoří děti a rodina. Ženská populace po vzoru západních států touží po seberealizaci a není ochotna věnovat se pouze mateřské roli, proto se pokouší o kompromisy při sladování osobního a pracovního života.

Při sledování vývoje od roku 1993 je znát klesající trend míry ekonomické aktivity. Výrazně klesá počet mladých zaměstnaných žen. Důvodem je posun věku plodnosti z průměrných 22 let na 28-29 let. V nejmladší věkové kategorii mužů i žen dochází k úbytku pracovní síly zejména z důvodu prodlužování doby přípravy na budoucí povolání. Projevuje se vliv stárnoucí populace, roste index stárí a zvyšuje se počet zaměstnaných mužů ve věku nad 65 let. Hlavním důvodem je posun věkové hranice odchodu do důchodu.

Vzdělanostní poměry se změnily natolik, že více než polovina žen má maturitu či vyšší vzdělání. Počet mužů se základním vzděláním klesl na polovinu, přesto je středoškoláků bez maturity více než polovina. Ve vývoji vzdělanosti pracujících osob starších 15 let došlo u obou pohlaví ke stejným trendům, které jsou však mezi ženami výraznější.

V oblasti průměrných hrubých měsíčních mezd jsou ženy stále podhodnocovány. V roce 2008 ženy dosahovaly 74% průměrné mzdy mužů. Rozdíly ve výši mezd mužů a žen vyplývají z mnoha příčin. Mzdová nerovnost z hlediska vzdělání je vysvětlována tím, že ženy obvykle studují a pracují v jiných oborech. Vysokoškolačky mají největší zastoupení ve školství, kde pracuje téměř 45% zaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných žen, v jiném oboru takovéto zastoupení vysokoškolaček nenalezneme. U mužů je značný podíl vysokoškoláku ve zdravotnictví, v oblasti finančního zprostředkování, nemovitostí a pronájmu. Nejnižší zastoupení vysokoškoláků obou pohlaví nalezneme v ubytování a stravování a také v těžbě nerostných surovin.

Všechny srovnání mzdových úrovní mužů a žen, které vycházejí pouze z agregátních údajů, jsou ovlivněny tím, že muži a ženy mají odlišné struktury zaměstnanosti a zejména tím, že muži výrazně dominují v soukromých podnicích.

Podle odvětvové klasifikace ekonomických činností převažuje počet mužů na jednu ženu ve stavebnictví, v těžbě nerostných surovin a v lesnictví, rybolovu, chovu ryb a souvisejících činnostech. Odvětví, kde dominují ženy nad muži, jsou zdravotnictví, sociální péče a vzdělávání. Obdobným způsobem jsou segregovány muži a ženy do tříd podle klasifikace zaměstnání. Podle této klasifikace pracuje největší počet žen ve třídě techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci (vč. příbuzných oborů). Největší zastoupení mužů je ve třídě řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři. Největší pokles počtu zaměstnaných bylo ve třídě kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví včetně příbuzných oborů, kde počet žen klesal rychleji než počet mužů.

7 Seznam literatury

1. Hendl, J.: Přehled statistických metod zpracování dat. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9
2. Hindls, R., Hronová, S., Seger, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86946-16-9
3. Karsten, H.: Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X
4. Oakleyová, A.: Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6
5. Smetáčková, I., Vlková, K.: Gender ve škole. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5
6. Statistické ročenky ČSÚ
7. Svatošová, L., Kába, B., Prášilová, M.: Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat (učební texty). Praha: PEF ČZU, 2004. ISBN 80-213-1189-4
8. Edit. Maříková, H., Věšíňová-Kalivodová, E.: Sborník studií: Společnost mužů a žen z aspektu gender: sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha. Praha: Open Society Fund Praha, 1999
9. Křížová, A., Pavlica, K.: Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8
10. Machovcová, K.: Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0
11. Osvaldová, B.: Česká média a feminismus. Praha: Libri, 2004. ISBN 80-7277-263-5
12. Ed. Machovcová, K.: Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

13. Pavelka, T.: Makroekonomie základní kurz. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 80-86175-58-4
14. Kolektiv autorů Českého statistického úřadu a státních institucí spravujících datové zdroje: Zaostrěno na ženy, na muže. Praha: Český statistický úřad, 2008. ISBN 978-80-250-1877-4
15. Hamplová, D.: České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003. ISBN 80-7330-040-0
16. Feinberg, L.: Pohlavní štvanci: od Johanky z Arku až po současnost. Praha: Euromedia Group; Knižní klub; G plus G, 2000. ISBN 80-86103-32-3
17. Chržová, J.: Sladění profesního a rodinného života: zkušenosti, náměty a inspirace z projektů IS EQUAL. Brno: Český svaz žen, 2006.
18. Badinter, E.: Tudy cesta nevede: slabé ženy, nebezpeční muži a jiné omyly radikálního feminismu. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0885-5
19. Bělecký, M.: Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008. Praha: VOX, 2008. ISBN 978-80-86324-71-5

8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání - muži

Příloha č. 2: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání - ženy

Příloha č. 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a vzdělání - muži

Příloha č. 4: Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a vzdělání - ženy

Příloha č. 5: Odvětví činnosti zaměstnaných v NH – muži, ženy

Příloha č. 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle OKEČ – muži, ženy

Příloha č. 7: Klasifikace zaměstnání v NH – muži, ženy

Příloha č. 8: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle KZAM – muži, ženy

Příloha č. 1: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání - muži

v %

OBYVATELSTVO 15-ti LETÉ A STARŠÍ		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Muži		71,3	71,4	71,5	71,4	71,1	70,8	70,6	69,8	69,4	69,3	68,7	68,4	68,7	68,6	68,3	68,2	
Věková skupina :																		
	15 až 19 let	37,9	37,5	32,9	28,7	25,9	25,5	22,8	16,0	12,9	11,3	10,4	9,6	10,1	10,0	8,7	8,4	
	20 až 24 let	86,2	85,2	85,5	84,9	82,4	80,5	78,9	79,4	76,9	73,0	70,0	67,6	65,5	63,7	62,8	60,8	
	25 až 29 let	96,4	96,6	96,9	96,8	96,4	96,2	95,8	95,0	94,8	94,7	93,6	93,6	92,4	92,3	90,9	90,9	
	30 až 34 let	97,8	97,3	97,7	97,7	97,2	97,9	97,6	97,4	97,5	97,2	96,8	97,4	97,3	97,0	97,4	96,8	
	35 až 39 let	97,3	97,3	97,4	96,9	97,3	97,1	96,5	97,3	97,3	97,3	97,0	96,6	97,0	97,6	96,8	97,6	
	40 až 44 let	96,9	96,5	96,5	96,4	96,3	95,7	96,5	96,2	96,1	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	96,4	96,5	
	45 až 49 let	93,6	94,7	94,3	94,0	94,5	95,0	94,7	94,7	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7	94,8	95,6	94,6	
	50 až 54 let	88,3	88,1	88,8	89,0	89,5	89,2	90,0	89,9	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8	90,6	91,6	91,7	
	55 až 59 let	71,1	73,0	75,9	77,4	77,9	75,3	76,9	75,8	76,9	79,5	80,0	81,4	82,8	83,2	81,6	84,8	
	60 až 64 let	26,6	25,4	28,0	32,0	30,3	28,9	27,3	24,5	24,1	30,0	31,2	30,9	34,4	36,1	39,3	40,7	
	65 a více let	9,4	9,9	9,1	8,9	8,7	8,2	7,2	6,8	6,8	6,6	6,6	6,0	6,3	6,7	7,1	7,2	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň																	
	Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	35,9	35,5	35,9	34,3	33,0	34,1	32,8	31,4	30,9	27,3	26,4	26,1	25,2	26,5	26,8	25,8
	Střední bez maturity	část 3	80,4	80,4	79,9	79,7	79,2	78,7	78,8	78,4	78,4	78,0	76,8	75,9	76,0	75,4	74,8	74,6
	Střední s maturitou	část 3, 4	76,3	76,2	76,6	76,0	76,0	75,6	74,9	75,6	75,2	74,0	73,0	73,2	73,4	73,1	72,8	72,5
	Vysokoškolské	5, 6	84,6	84,9	84,7	85,7	85,0	83,1	82,2	81,8	82,3	81,7	81,6	81,7	82,4	80,8	80,8	81,1

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 2: Míra ekonomické aktivity dle věkových skupin a vzdělání - ženy

v %

OBYVATELSTVO 15-ti LETÉ A STARŠÍ		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Ženy		52,3	52,6	52,3	51,8	51,8	52,0	52,1	51,6	51,3	50,9	50,8	50,5	50,6	50,5	49,8	49,3	
Věková skupina :																		
	15 až 19 let	33,1	32,1	25,5	22,2	19,8	19,6	18,1	13,9	10,1	8,5	8,4	7,7	7,6	6,8	5,5	6,3	
	20 až 24 let	53,8	56,9	59,1	58,2	57,9	60,3	60,8	61,8	60,7	57,7	56,4	53,2	48,5	50,1	47,0	44,4	
	25 až 29 let	64,4	63,6	64,6	61,6	61,7	63,8	64,6	64,9	63,7	64,5	64,1	64,1	65,3	65,4	65,9	66,4	
	30 až 34 let	80,2	80,3	78,5	76,9	77,2	78,2	76,4	76,5	76,1	73,8	73,8	72,8	73,5	70,9	68,4	66,0	
	35 až 39 let	89,8	89,7	89,0	87,4	86,8	86,4	87,4	86,7	87,1	87,5	87,0	86,7	86,1	84,7	82,6	80,0	
	40 až 44 let	91,4	92,0	92,0	91,3	91,6	90,8	92,0	91,3	92,3	91,2	89,6	90,9	90,9	92,0	90,7	91,0	
	45 až 49 let	91,9	91,1	90,7	90,6	90,5	89,6	90,6	91,1	91,5	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	92,1	92,5	
	50 až 54 let	78,2	78,4	79,5	81,2	82,1	81,8	81,5	82,1	83,5	84,3	84,9	86,1	87,4	88,1	87,7	87,7	
	55 až 59 let	26,0	27,7	29,7	33,0	34,6	32,8	32,9	32,6	33,3	37,7	42,1	45,5	49,0	51,1	53,1	55,7	
	60 až 64 let	12,3	12,9	13,3	13,6	14,1	13,3	13,6	11,9	13,0	13,0	13,7	13,0	12,9	13,0	14,9	15,1	
	65 a více let	3,9	3,4	3,4	3,3	2,9	2,6	2,9	2,4	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5	2,7	2,8	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň																	
	Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	29,1	27,9	26,4	25,4	24,0	23,3	23,0	22,9	22,1	20,8	20,3	20,1	19,2	19,8	19,1	19,0
	Střední bez maturity	část 3	61,0	61,4	61,4	59,7	59,4	59,5	59,7	59,6	58,8	58,4	57,5	56,5	56,4	56,0	54,2	53,4
	Střední s maturitou	část 3, 4	67,8	68,4	68,1	67,6	68,0	66,9	66,5	66,0	65,7	64,0	63,8	63,1	62,5	61,1	60,6	59,4
	Vysokoškolské	5, 6	75,7	74,3	77,4	78,2	77,8	77,8	75,9	75,1	77,1	75,1	74,1	73,7	73,2	72,6	72,2	71,0

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a vzdělání - muži

v Kč

OBYVATELSTVO 15-ti LETÉ A STARŠÍ		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži		12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Věková skupina 15 až 19 let		7 059	8 104	9 529	8 748	9 795	10 256	10 914	11 453	12 390	12 956	13 855	14 995	16 122
20 až 24 let		9 419	10 986	12 208	11 875	12 691	13 503	14 779	15 305	15 738	16 317	17 247	18 705	20 277
25 až 29 let		11 499	13 419	14 731	14 827	15 759	16 807	18 673	19 884	20 479	21 651	22 705	24 249	26 127
30 až 34 let		12 499	14 601	15 875	16 781	18 199	19 168	21 791	23 203	24 376	25 743	26 949	28 952	31 231
35 až 39 let		12 820	14 828	16 158	17 025	18 394	20 003	22 600	24 320	25 612	26 651	28 814	31 013	33 535
40 až 44 let		12 968	14 919	16 158	16 964	18 013	19 371	21 460	23 492	24 986	26 715	28 520	30 882	33 394
45 až 49 let		12 832	14 787	15 991	16 614	17 733	19 119	21 068	22 732	23 947	25 443	27 028	29 221	31 544
50 až 54 let		12 964	14 829	15 890	16 503	17 420	18 502	20 338	22 248	23 164	24 322	25 591	27 468	29 356
55 až 59 let		12 722	14 606	16 308	16 773	17 709	18 811	20 042	21 492	22 409	23 384	24 605	26 219	28 154
60 až 64 let		13 616	15 275	15 749	18 648	20 315	21 514	22 115	23 874	24 878	25 983	26 240	27 530	28 953
65 a více let		9 363	10 877	10 711	13 157	13 657	15 020	16 801	18 392	20 144	22 163	23 317	26 111	28 156
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň													
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	8 769	10 136	10 739	11 195	12 456	13 145	14 068	15 121	15 950	16 598	17 850	18 544	19 556
Střední bez maturity	část 3	10 225	11 670	12 568	12 876	13 733	14 527	15 769	16 728	17 790	18 554	19 566	21 233	22 643
Střední s maturitou	část 3, 4	13 061	15 115	16 294	17 002	18 289	19 669	21 268	22 858	24 200	25 261	26 562	28 417	30 462
Vyšší odborné a bakalářské	5	15 858	16 829	18 648	18 124	20 305	21 243	24 858	25 476	28 605	29 672	31 432	33 084	35 322
Vysokoškolské	6	21 121	23 231	25 748	27 814	30 281	33 169	36 588	39 136	40 150	41 867	44 994	48 343	52 097

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 4: Průměrné hrubé měsíční mzdy dle věkových skupin a vzdělání - ženy

v Kč

OBYVATELSTVO 15-ti LETÉ A STARŠÍ	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Ženy	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939	
Věková skupina 15 až 19 let	6 753	7 404	8 058	7 721	8 685	8 891	9 723	10 209	10 570	11 237	12 072	13 076	13 361	
20 až 24 let	8 443	9 334	10 081	10 025	10 723	11 761	13 035	13 863	14 123	14 699	15 577	16 374	17 679	
25 až 29 let	9 090	10 234	10 807	11 738	12 716	13 843	15 633	16 976	17 821	19 088	20 159	21 596	22 794	
30 až 34 let	9 213	10 289	10 653	11 219	12 242	13 320	15 238	16 615	17 159	18 306	19 747	21 691	23 321	
35 až 39 let	9 558	10 771	11 052	11 563	12 404	13 593	15 100	16 158	16 975	17 939	19 122	20 549	21 763	
40 až 44 let	9 661	10 889	11 218	11 928	12 779	13 877	15 246	16 533	17 559	18 545	19 694	21 041	22 517	
45 až 49 let	9 670	11 007	11 297	11 969	12 776	13 891	15 353	16 376	17 374	18 286	19 355	20 896	21 979	
50 až 54 let	9 888	11 396	11 774	12 252	13 002	13 863	15 100	16 288	17 106	18 026	19 159	20 381	21 648	
55 až 59 let	10 731	12 394	12 627	14 043	14 804	16 048	16 892	17 864	18 695	19 381	19 769	20 947	21 999	
60 až 64 let	8 914	9 996	9 466	11 257	12 541	14 031	15 567	18 032	19 017	20 031	21 483	22 684	22 957	
65 a více let	7 126	8 013	7 993	8 933	9 803	10 848	11 866	12 075	13 539	14 459	16 753	18 066	19 461	
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň													
Základní vzdělání a bez vzdělání	0, 1, 2	6 690	7 591	8 019	8 360	9 251	9 844	10 761	11 337	11 916	12 422	13 336	14 258	15 032
Střední bez maturity	část 3	7 146	8 061	8 530	8 811	9 623	10 279	11 244	11 897	12 828	13 443	14 174	15 210	16 150
Střední s maturitou	část 3, 4	10 202	11 407	11 759	12 363	13 301	14 659	16 308	17 515	18 706	19 595	20 619	21 984	23 259
Vyšší odborné a bakalářské	5	12 065	12 278	12 686	13 543	14 121	15 613	17 955	19 178	20 280	21 669	22 820	24 575	26 156
Vysokoškolské	6	15 752	16 150	16 778	17 395	19 199	21 702	23 834	25 541	27 037	28 637	30 759	33 270	35 218

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 5: Odvětví činnosti zaměstnaných v NH – muži, ženy

v tis.

ZAMĚSTNANÍ V NH	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7	2 674,0	2 700,4	2 686,2	2 663,1	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2
O K E Č																
Zemědělství, myslivost a související činnosti	200,5	173,9	159,3	156,3	148,0	141,7	131,5	124,1	119,0	121,3	114,7	107,9	98,6	94,0	93,8	86,9
Lesnictví, rybolov, chov ryb a souv. činnosti	40,6	40,3	47,6	43,8	42,8	37,6	36,5	40,2	38,6	35,7	32,7	32,5	32,8	29,5	29,0	28,1
Těžba nerostných surovin	104,9	83,4	83,6	76,4	74,5	73,3	68,2	60,1	54,1	52,4	46,6	51,8	43,7	47,6	48,3	48,4
Zpracovatelský průmysl	839,6	837,0	835,5	836,2	823,7	805,3	790,4	780,7	806,0	816,3	798,3	786,3	812,5	855,6	896,1	920,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	71,8	70,7	76,3	73,0	68,9	72,2	65,6	60,0	65,4	63,2	61,1	61,2	59,6	60,0	58,2	61,1
Stavebnictví	379,6	405,3	410,5	421,4	439,2	432,4	408,0	402,5	386,3	388,5	405,3	402,1	419,8	403,0	409,8	422,1
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	215,9	251,3	272,5	286,3	294,1	288,3	298,5	284,9	277,3	288,5	301,8	307,6	292,1	286,4	289,2	300,6
Ubytování a stravování	62,4	64,2	66,6	67,9	74,1	71,7	67,5	66,4	69,6	76,3	75,7	81,9	84,2	84,6	79,3	80,7
Doprava, skladování a spoje	252,5	245,0	256,5	261,2	256,1	263,6	254,7	255,8	250,8	257,9	248,4	246,0	249,6	259,2	262,9	268,7
Finanční zprostředkování	21,8	24,0	30,4	31,6	31,0	35,0	32,9	33,9	41,5	39,4	34,2	32,8	37,9	34,1	37,9	44,4
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	117,8	133,9	137,1	144,7	134,2	137,4	142,1	146,8	146,7	147,2	155,7	159,0	162,6	185,0	200,1	204,7
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	205,4	205,2	186,1	190,6	198,2	193,0	197,6	206,1	200,1	186,0	192,7	179,6	178,5	170,3	165,0	169,5
Vzdělávání	84,8	85,2	79,3	73,9	72,8	67,2	66,3	70,3	73,8	76,7	69,3	63,5	70,8	72,7	72,2	68,5
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	59,4	59,8	57,8	54,7	52,5	51,0	51,5	58,5	63,2	64,2	64,5	62,1	68,0	65,1	67,3	62,8
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	77,6	77,8	83,0	82,3	76,0	85,8	81,3	83,2	79,2	83,1	83,5	87,6	93,1	93,3	95,8	94,8
Činnosti domácností	0,8	.	0,5	0,6	.	0,7
Exteritoriální organizace a instituce	0,6	0,8	.	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9	.	0,6	.	.	.	0,7	0,8	.
Nezjištěno	.	1,2	1,8	1,5	1,3	0,7	0,9	1,3	1,7	2,8	0,5	0,7	1,0	.	.	.
Ženy	2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9	2 053,7	2 064,5	2 047,0	2 043,5	2 058,5	2 086,1	2 115,9	2 139,3
O K E Č																
Zemědělství, myslivost a související činnosti	121,1	110,7	104,9	94,1	81,7	76,1	69,3	66,2	58,8	62,8	57,4	55,0	52,1	50,3	47,0	45,1
Lesnictví, rybolov, chov ryb a souv. činnosti	12,8	13,0	14,0	11,1	11,9	11,6	10,1	10,3	8,7	8,1	8,3	6,9	5,9	7,9	6,5	5,6
Těžba nerostných surovin	20,9	15,9	13,7	13,6	14,4	12,4	9,0	10,4	13,1	8,6	6,7	6,9	5,6	7,3	6,0	7,3
Zpracovatelský průmysl	604,8	592,1	586,1	571,2	545,8	535,6	517,4	500,8	504,4	502,0	495,9	487,9	483,6	505,9	509,4	512,0
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	27,2	27,5	25,7	27,2	23,1	21,2	18,1	17,5	21,8	20,6	16,1	14,9	17,0	16,7	14,5	17,0
Stavebnictví	44,3	46,5	44,9	46,0	41,7	39,6	35,1	36,5	41,5	36,7	33,4	33,6	38,7	33,3	37,0	39,9
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	294,4	337,8	346,1	353,3	364,7	357,2	342,1	328,0	327,6	331,3	326,0	323,2	322,6	327,2	323,9	332,8
Ubytování a stravování	86,5	85,2	87,3	87,7	92,1	97,5	89,9	89,9	89,0	94,2	94,9	92,9	97,4	102,4	102,2	96,2
Doprava, skladování a spoje	135,5	125,3	125,4	127,0	125,5	114,6	116,2	117,4	111,7	109,7	110,4	118,0	110,0	101,7	100,9	106,1
Finanční zprostředkování	46,3	57,3	61,1	63,2	65,7	64,7	65,9	65,7	59,8	55,8	62,1	60,8	58,6	58,1	63,8	70,6
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	101,7	107,7	108,3	111,4	117,7	111,0	114,4	119,2	109,4	121,9	129,1	122,5	125,8	136,3	152,8	165,3
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	103,0	117,2	116,2	120,0	122,4	129,8	138,8	136,8	139,2	139,7	139,2	142,9	154,7	155,3	161,4	157,3
Vzdělávání	230,2	225,4	229,9	237,9	233,6	221,8	220,4	228,7	226,2	232,4	218,5	215,5	225,8	214,9	217,9	213,2
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	222,7	219,3	225,1	218,3	219,9	216,8	225,1	232,1	241,1	240,0	242,4	261,5	260,1	264,8	271,0	264,8
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	85,3	85,1	87,4	83,9	85,3	96,7	94,8	92,6	99,0	96,3	101,6	96,8	96,7	99,7	98,6	104,1
Činnosti domácností	0,8	.	0,9	1,6	1,2	1,3	1,8	1,6	1,1	3,1	3,5	3,1	2,7	2,9	2,4	1,8
Exteritoriální organizace a instituce	0,5	0,6	.	0,9	0,9	0,7	0,8	1,1	.	.	0,6	0,7	0,5	0,8	.	.
Nezjištěno	.	0,9	0,5	0,6	0,9	.	.	1,1	0,9	0,9	0,7	.	0,5	0,8	.	.

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 6: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle OKEČ – muži, ženy

v Kč

PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH		1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	O K E Č	14 166	15 323	17 251	18 481	21 983	23 044	24 271	25 593	25 593	27 489	(29 628)
	kategorie											
Zemědělství, myslivost a související činnosti	A, B	10 799	11 656	13 018	13 808	14 737	12 064	16 474	17 102	18 585	20 616	21 833
Lesnictví, rybolov, chov ryb a souv. činnosti	C	14 333	15 940	18 049	19 131	21 817	17 376	24 316	26 108	27 370	29 110	(31 015)
Těžba nerostných surovin	D	13 600	14 968	16 923	18 159	19 699	14 228	21 916	22 798	24 048	25 841	27 931
Zpracovatelský průmysl	E	15 405	17 274	19 373	20 543	21 788	19 280	24 492	25 321	28 259	29 307	33 495
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	F	13 877	15 303	17 295	18 478	19 994	14 541	22 257	23 142	24 471	26 187	28 326
Stavebnictví	G	13 245	14 332	15 584	16 976	18 119	17 103	21 088	22 218	23 429	24 895	27 165
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	H	14 704	16 117	18 330	19 261	21 866	14 368	24 963	26 596	28 720	31 479	32 437
Ubytování a stravování	I	12 992	13 695	16 185	16 771	16 917	12 945	15 981	(17 116)	(17 120)	17 953	19 623
Doprava, skladování a spoje	J	13 482	15 183	17 595	18 940	20 758	18 637	23 100	24 908	25 356	26 698	28 815
Finanční zprostředkování	K	24 293	26 258	35 969	39 153	52 422	27 756	56 016	59 041	62 809	65 053	66 351
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	L	15 865	16 597	19 155	19 956	23 325	18 039	27 391	28 085	28 500	32 073	35 677
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	M	16 265	15 172	16 848	18 572	21 083	19 130	24 424	26 646	27 506	28 747	29 897
Vzdělávání	N	13 522	14 754	16 505	18 960	20 094	16 754	23 044	24 955	26 392	28 220	29 273
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	O	15 626	15 629	17 129	20 526	21 851	16 824	24 033	25 306	27 688	28 526	30 666
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	P	12 897	13 517	15 665	16 311	16 906	15 988	18 145	19 076	20 051	22 007	(25 611)
Činnosti domácností												
Ženy	O K E Č	10 730	11 036	12 641	13 755	16 404	17 256	18 221	19 305	19 305	20 684	(21 939)
	kategorie											
Zemědělství, myslivost a související činnosti	A, B	8 495	9 107	10 126	10 934	11 842	14 423	13 117	13 696	15 019	16 664	17 627
Lesnictví, rybolov, chov ryb a souv. činnosti	C	10 307	11 416	13 142	13 908	16 214	22 013	18 491	(19 420)	(20 465)	22 118	(22 834)
Těžba nerostných surovin	D	9 264	10 103	11 539	12 352	13 402	18 441	15 093	15 916	16 956	17 987	19 373
Zpracovatelský průmysl	E	12 124	13 418	15 669	16 686	17 575	22 144	20 266	21 284	23 501	24 927	27 605
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	F	9 503	10 366	11 888	12 669	13 660	18 860	15 392	16 191	17 264	18 282	19 647
Stavebnictví	G	10 610	11 655	13 777	14 928	15 325	19 576	18 937	19 548	20 392	21 994	23 593
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	H	9 262	9 754	11 269	11 736	13 631	18 859	15 389	16 636	17 841	20 429	21 278
Ubytování a stravování	I	9 262	9 675	11 625	12 141	13 710	14 391	12 509	13 333	14 035	15 708	16 296
Doprava, skladování a spoje	J	11 446	12 629	15 020	16 232	17 208	21 675	19 584	21 519	21 411	22 144	24 778
Finanční zprostředkování	K	16 179	17 238	19 227	20 452	25 074	36 608	29 160	30 483	32 070	33 857	35 635
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	L	11 476	12 163	13 882	14 363	16 578	22 754	19 332	19 428	20 370	22 941	24 549
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezp.	M	11 620	11 626	13 331	15 006	17 315	20 598	20 034	21 189	22 122	23 541	24 518
Vzdělávání	N	10 585	10 109	11 481	13 205	15 080	18 023	17 490	18 699	19 866	21 156	21 789
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	O	10 342	10 377	12 117	14 091	15 564	18 064	17 363	18 295	19 766	20 806	21 824
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	P	10 580	11 296	13 025	13 616	14 315	17 404	16 030	16 570	18 106	20 488	(21 301)
Činnosti domácností												

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 7: Klasifikace zaměstnání v NH – muži, ženy

v tis.

ZAMĚSTNANÍ V NH	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Muži	2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7	2 674,0	2 700,4	2 686,2	2 663,1	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2	
K Z A M	hlavní třída																
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	159,8	190,5	223,9	255,7	251,5	243,5	235,9	218,5	221,6	224,9	208,9	210,7	207,1	226,3	233,8	240,0
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	220,0	215,8	222,8	217,6	219,8	220,0	225,0	241,1	240,2	236,9	242,0	243,2	257,3	258,7	263,6	266,5
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3	390,5	398,2	410,0	405,5	409,0	399,5	403,2	405,2	421,9	437,6	450,0	463,9	486,8	486,8	516,1	531,8
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	71,3	69,8	69,4	76,7	78,3	80,4	74,0	75,1	79,3	92,5	80,3	73,1	82,5	84,2	84,0	91,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	160,9	172,9	177,9	182,0	189,6	195,8	193,4	194,5	205,4	205,9	208,7	206,1	204,2	197,3	192,3	198,0
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6	60,9	58,5	59,4	60,0	58,1	57,6	55,0	56,5	53,5	53,4	54,4	49,0	47,7	43,7	45,8	42,1
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, oprav	7	916,2	910,5	896,4	886,2	879,7	866,6	836,3	815,3	793,5	800,9	797,0	792,2	778,0	772,9	805,1	828,2
Obsluha strojů a zařízení	8	485,7	485,5	481,2	480,0	474,7	472,4	462,6	452,6	462,2	471,4	465,5	464,3	487,6	515,2	506,0	502,7
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	194,0	186,3	186,3	181,3	174,5	172,5	153,9	159,9	153,0	140,8	143,2	137,5	140,0	141,4	146,0	147,1
Příslušníci armády	0	69,9	63,0	53,8	56,1	51,3	47,6	54,0	55,2	42,3	33,9	35,1	21,5	13,1	15,2	13,0	15,2
Nezjištěno		6,2	7,8	3,8	1,8	1,7	1,0	1,1	1,9	1,2	2,1	0,9	1,7	1,2	.	.	.
Ženy	2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9	2 053,7	2 064,5	2 047,0	2 043,5	2 058,5	2 086,1	2 115,9	2 139,3	
K Z A M	hlavní třída																
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	54,2	63,1	82,0	77,4	76,6	81,4	77,1	72,3	79,8	78,6	76,8	81,1	87,2	91,8	93,7	93,6
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	226,2	219,6	245,5	250,8	258,7	248,5	253,3	263,7	266,1	249,8	242,9	255,9	258,3	260,8	280,0	290,1
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3	482,8	499,2	480,1	484,4	481,8	473,1	475,2	477,7	475,0	474,7	502,0	510,1	552,6	569,7	582,7	603,1
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	289,2	303,5	309,0	312,7	320,2	313,7	293,8	289,7	302,2	314,1	300,0	300,1	275,3	254,4	259,8	262,1
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	356,6	377,2	378,9	385,0	393,0	401,5	383,3	373,2	373,2	391,2	385,2	371,7	371,2	386,5	385,7	380,9
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6	66,8	64,6	62,5	58,4	52,5	47,1	43,2	39,3	37,5	37,7	33,4	32,6	28,3	30,1	27,5	26,3
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, oprav	7	198,6	183,8	175,9	164,3	160,5	159,1	157,8	150,3	143,1	134,1	129,3	112,8	110,2	106,0	110,1	106,7
Obsluha strojů a zařízení	8	157,3	169,6	158,7	158,5	149,1	141,0	146,1	154,1	156,1	157,3	159,0	166,7	167,8	175,3	175,9	174,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	301,8	282,0	282,7	275,1	253,8	242,8	238,3	233,4	219,0	225,3	217,6	210,8	204,9	209,4	198,8	201,5
Příslušníci armády	0	1,0	0,7	0,7	1,3	0,8	.	1,2	0,9	1,0	1,0	0,5	1,2	1,6	1,6	1,3	0,9
Nezjištěno		3,5	4,6	1,7	1,1	1,3	.	.	1,3	0,6	0,7	.	.	1,0	0,6	.	.

Zdroj dat: ČSÚ

Příloha č. 8: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle KZAM – muži, ženy

v Kč

PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži			12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
K Z A M	hlavní třída														
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1		25 073	28 378	32 362	35 007	37 257	39 720	42 763	45 700	48 236	49 853	53 836	55 972	73 601
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2		17 404	18 702	20 396	22 159	23 566	25 772	27 871	30 641	31 733	33 920	35 679	38 908	43 708
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3		13 695	15 643	16 934	18 054	19 550	21 168	22 735	24 262	25 488	27 300	29 107	30 920	34 090
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4		11 297	12 580	13 310	14 313	15 556	16 661	17 681	18 555	18 965	20 332	21 266	23 029	24 400
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5		9 816	12 681	10 702	11 141	11 892	12 806	14 545	15 180	15 370	16 154	17 167	18 100	20 060
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6		8 568	9 671	9 865	10 247	10 924	11 658	12 314	12 932	13 995	14 426	15 951	18 033	18 626
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7		10 408	11 942	12 931	13 243	14 236	15 096	16 135	17 220	18 026	18 836	19 938	21 571	24 513
Obsluha strojů a zařízení	8		10 402	11 879	12 769	13 253	14 061	14 824	16 827	17 384	18 210	18 930	19 790	21 468	23 807
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	9		7 860	8 785	9 318	9 775	10 344	10 865	12 169	13 023	13 479	14 018	14 576	15 608	17 427
Ženy			9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
K Z A M	hlavní třída														
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1														
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2		15 888	16 483	17 476	18 427	20 188	21 855	25 122	27 065	28 733	30 365	32 264	35 692	38 337
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3		13 828	13 597	13 992	14 806	16 103	18 247	20 658	22 517	23 376	24 758	26 113	28 227	30 588
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4		10 293	11 517	12 072	13 009	13 768	15 127	16 931	18 244	18 189	20 353	21 616	23 257	24 932
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5		9 253	10 282	10 699	11 205	12 126	13 139	13 945	14 936	15 733	16 648	17 462	18 602	19 883
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6		7 077	7 525	7 552	8 274	8 863	9 535	10 830	11 359	11 547	12 229	12 906	13 909	15 077
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7		7 385	7 995	8 241	8 571	9 257	9 985	10 928	11 211	12 141	12 666	14 268	15 622	15 936
Obsluha strojů a zařízení	8		7 144	8 397	8 753	8 999	9 849	10 313	11 483	12 004	12 504	13 216	13 948	14 956	17 419
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	9		7 437	8 628	9 112	9 608	10 529	11 079	12 145	12 970	13 769	14 329	15 192	16 272	18 150

Zdroj dat: ČSÚ